

COMPILACIÓN DE POSTERS

Simposio la igualdad de género en las instituciones de ciencia, tecnología e innovación y de educación superior: avances, reflexiones y propuestas

SEPTIEMBRE 2023



CO-ORGANIZAN



AUSPICIAN



Área de Políticas de Género y Diversidades





MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN

Directora Nacional de Programas y Proyectos:

Dra. María Guillermina D'Onofrio

Programa Nacional para la Igualdad de Géneros

Equipo:

Carolina Spataro

María Victoria Tignino

Iara Rodríguez

Margarita Carusso Stefanini

Almendra Lareo

**ÁREA GÉNERO, SOCIEDAD Y POLÍTICAS -
FLACSO, ARGENTINA**

Directora:

Gloria Bonder

Equipo:

Anabella Benedetti

Blas Fernández

María del Carmen Tamargo

Mercedes Tissera Carón

Sol Caringella

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, septiembre de 2023



INTRODUCCIÓN


El simposio “La igualdad de género en las instituciones de ciencia, tecnología e innovación y de educación superior: avances, reflexiones y propuestas” fue organizado conjuntamente por el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de Argentina, a través del Programa Nacional para la Igualdad de Géneros en Ciencia, Tecnología e Innovación, y la Cátedra Regional UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina (FLACSO, Argentina). Se llevó a cabo en Buenos Aires (Argentina) en septiembre de 2023.

Su propósito principal fue exponer y analizar programas, proyectos y experiencias de integración del enfoque de igualdad de género en instituciones dedicadas a la ciencia, la tecnología y la in-

novación, y a la educación superior en América Latina. Se estimuló el intercambio de opiniones y reflexiones sobre las experiencias presentadas, en especial, sus resultados y aprendizajes en curso, los obstáculos frecuentes y las estrategias efectivas para implementar transformaciones en estos ámbitos.

Destacados/as especialistas nacionales e internacionales y altas autoridades de organismos en CTI y de instituciones de educación superior compartieron experiencias, reflexiones y propuestas. Más de 150 personas concurrieron al simposio y un grupo numeroso siguió los paneles vía streaming.

Con el fin de ampliar el conocimiento de proyectos, investigaciones y programas (finalizados y en curso) relacionados con las te-




máticas del simposio y provenientes de distintos países, se realizó una convocatoria para la presentación de experiencias a través de posters. Se recibieron más de 60 propuestas realizadas por organismos de ciencia, tecnología e innovación, entidades de gobierno y organizaciones internacionales, así como universidades y otras instituciones de educación superior de distintos países.

Esta compilación incluye los posters seleccionados, que exponen investigaciones, intervenciones institucionales y de políticas públicas de Argentina, Chile, Perú, Brasil, Paraguay, España y Alemania, divididas en seis ejes temáticos.

Ejes temáticos

Brechas de género: investigaciones y actuaciones de políticas públicas que abordan las brechas de género, salariales y de empleo, tanto en el sistema científico como en las universidades.

Promoción de la igualdad de género: planes, políticas institucionales y estudios en ámbitos educativos, de investigación y desarrollo y de formación docente, que se enfocan en diversas temáticas: visibilización y empoderamiento de mujeres y personas LGBTQ+; integración de la perspectiva de género en la ciencia, la tecnología y la innovación; educación sexual en la formación docente e intervenciones relacionadas con la salud en ámbitos laborales y educativos.




Violencias basadas en estereotipos de género: investigaciones e iniciativas institucionales de diseño e implementación de protocolos para prevenir y sancionar las violencias por motivos de género e intervenciones de sensibilización y capacitación en esta problemática.

Tareas de cuidado: investigaciones e iniciativas de política pública sobre las tareas de cuidado de personas que tienen a cargo quienes investigan y estudian en las universidades y centros de investigación.

Vocaciones científicas: experiencias y actividades para fomentar el interés y el desarrollo de vocaciones en STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemática) de niñas y mujeres.

Ambiente, hábitat y urbanismo: investigaciones e intervenciones sobre ambiente, hábitat y sistema urbano que integran la perspectiva de género.

Como señalan numerosos organismos nacionales, regionales e internacionales, la ciencia, la tecnología, la innovación y la educación superior desempeñan un papel fundamental en el desarrollo de los países. Por ello, es imperativo identificar, analizar y superar las desigualdades de género que persisten en estos campos para alcanzar un desarrollo equitativo y sostenible. Si bien en las últimas décadas la agenda de igualdad de género ha logrado avances significativos en Latinoamérica y en el mundo, sigue siendo indispensable fortalecer su reconocimiento, incidencia y, en especial, su legitimación y sostenibilidad en todas las instituciones.

A decorative graphic in the top-left corner of the page. It features a series of diagonal lines in shades of gray and white. Overlaid on these lines are several colored circles and ovals: a red circle, a yellow-green oval, a red oval, and a yellow-green circle.

Los posters que se presentan ponen en valor diversas experiencias que se llevan a cabo en distintos países e instituciones para integrar la igualdad de género en estos campos. Dejan en claro las particularidades según país, región, institución y estado de avance, demostrando que las soluciones no pueden ser universales y requieren responder a las necesidades, las oportunidades, las demandas y los recursos de cada contexto. Esperamos que esta compilación sirva como fuente de inspiración y aprendizaje para quienes asuman el compromiso de construir un futuro en el que la igualdad de género en la ciencia, la tecnología, la innovación y la educación superior sea un pilar fundamental en el desarrollo de las sociedades.

BRECHAS DE GÉNERO



Género, trayectorias e inserción laboral de becarixs doctorales del Centro de Investigación en Ciencias Veterinarias y Agronómicas (CICVyA - INTA).

Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA)

María Eugenia Muzi*, Natalia Millán, Constanza Rozenblum, Sol Di Filippo, Gabriela Calamante, Ana Montanari.

Fecha de ejecución 2020-2022 - Lugar CICVyA-INTA

Objetivos: El objetivo general es evaluar la **trayectoria** de **becarixs doctorales** del CICVyA-INTA y su **impacto en la inserción laboral** en el sistema científico tecnológico o sector agropecuario y agroindustrial, nacional e internacional. A partir de un recorte del material analizado, esta presentación tiene por objetivo analizar la relación entre el proceso de formación como becarixs de postgrado en INTA y su posterior inserción laboral enfocándonos específicamente desde una perspectiva de género.



La **metodología** es **cualitativa** con aportes de técnicas **cuantitativas**. Se identificó el universo de análisis y se seleccionó la población de estudio partiendo del criterio de un **recorte temporal** que incluye personas que se doctoraron entre **2009-2017**. El resultado fue una población de **160 becarixs**. Se realizó un muestreo intencional respetando la representatividad, según los criterios: tipo de beca, lugar de trabajo al momento de la entrevista, género e Instituto de investigación sede de la beca. Se realizaron **31 entrevistas semiestructuradas** abordando diferentes **dimensiones**, entre ellas las **relaciones de género**. Recuperamos aquellos aspectos que permitan analizar la inserción de las becarixs, para determinar eventuales dificultades vinculadas a procesos de desigualdad de género.

Principales aportes a la temática: Se entrevistaron **21 mujeres**, acorde al 65% del universo de análisis. Entre los principales resultados, encontramos recurrencia en la percepción de la **desventaja de ser mujer en etapa reproductiva** al momento de concursar la beca. Se **valora** pertenecer a **grupos** de trabajo **conformados** mayoritariamente por **mujeres**, encontrando empatía, contención y ayuda mutua entre pares, además de un **espacio institucional de cuidado para sus hijxs**. Se menciona **dedicación extra a la jornada laboral** para “compensar” los tiempos que “quita” la responsabilidad de maternar. Se hace referencia a ausencias y **estrategias extra-familiares de cuidado**, aumentando el gasto intra-familiar. Destacamos la existencia de una **carrera contra el tiempo**: cronología carrera investigadora vs. cronología biología femenina/reproducción.

Hallazgos y aprendizajes: Este trabajo es el **primer estudio en INTA** sobre el impacto de la trayectoria de las becas en la inserción laboral. Si bien no tuvo por objetivo relevar problemáticas vinculadas al **género**, resultó ser un **aspecto emergente en los relatos**, convirtiéndose en una **dimensión fundamental**. Resaltamos la importancia de la **inclusión de la dimensión “género”** en estudios que propongan analizar la inserción laboral de becarixs. Resulta un hallazgo la mención de la postergación de la maternidad hasta la finalización de la beca y/o el ingreso a carrera. Destacamos la relevancia de este estudio ya que brinda resultados relevantes para la Institución, permitiendo ajustar y focalizar la política institucional orientada a la igualdad de oportunidades partiendo de una transversalización de género.



Instituto Nacional de
Tecnología Agropecuaria

Secretaría de Agricultura,
Ganadería y Pesca



Ministerio de Economía
Argentina

* muzi.eugenia@inta.gob.ar



Arqueología y género en la praxis disciplinaria.

Reflexiones sobre la paridad de género en la arqueología argentina durante los últimos 30 años.

Mónica Alejandra Berón¹, Cristina Bellelli², Vivian Scheinsohn³ y Mariana Mondini⁴

¹ CONICET - UBA, CABA. ² CONICET - INAPL, CABA. ³ CONICET - INAPL - UBA, CABA. ⁴ CONICET - UNC - UBA, Córdoba - CABA.

Fecha de ejecución: 1991 a 2021

Lugar: Argentina

Principales objetivos

- ✓ Trazar una historia de la paridad de género en la arqueología argentina en los últimos 30 años, actualizando y aumentando una investigación iniciada en 1991.
- ✓ Plantear el estado de la situación en la actualidad a partir de la representación de géneros en investigación y docencia en la disciplina.
- ✓ Preguntarnos por las situaciones de desigualdad, micromachismos, acoso y maltrato.
- ✓ Ponderar algunas interseccionalidades que condicionan nuestro trabajo.
- ✓ Sugerir propuestas para el futuro.

Metodología

Se realizó un relevamiento de bases de docentes, doctorandes, becarios, investigadores y directores de la Universidad de Buenos Aires, la Universidad Nacional de Córdoba y el CONICET en 1991, 2018 y 2021.

Se tomaron los datos presentados por Bellelli, Berón y Scheinsohn en diferentes trabajos desde los años '90, y se sumó nueva información relevada con ayuda de las correspondientes instituciones.

Se cuantificó y graficó esa información por institución y categoría.

Se partió del supuesto de que los nombres o el sexo consignados en las bases de datos son representativos del género, lo cual es una limitación intrínseca a las bases de datos utilizadas.

Principales aportes a la temática

- ✓ Docentes: Las mujeres en la UBA recién ahora comienzan a superar la gran disparidad de género en los estamentos más altos. En la UNC, donde la carrera es más reciente, esa disparidad es menor o nula.
- ✓ Doctorandes: Si bien la mayoría son mujeres, los cargos de dirección se ejercen predominantemente por varones.
- ✓ Becarios: En las universidades, las becarias mujeres son mayoría, y también las directoras de beca. En CONICET, las becarias mujeres son mayoría, y las directoras son minoría en becas doctorales, y mayoría, por poco, en posdoctorales.
- ✓ Investigadores: En los '90, las mujeres eran menos de la mitad en CONICET, y luego la relación se invierte, pero las categorías más altas siguen dominadas por varones. En el tiempo, las mujeres alcanzan intermitentemente la misma representación que los varones en la de Principales, pero no alcanzan nunca la paridad en la de Superiores (Figura 1). Hay cada vez menos solicitudes de promoción de mujeres.

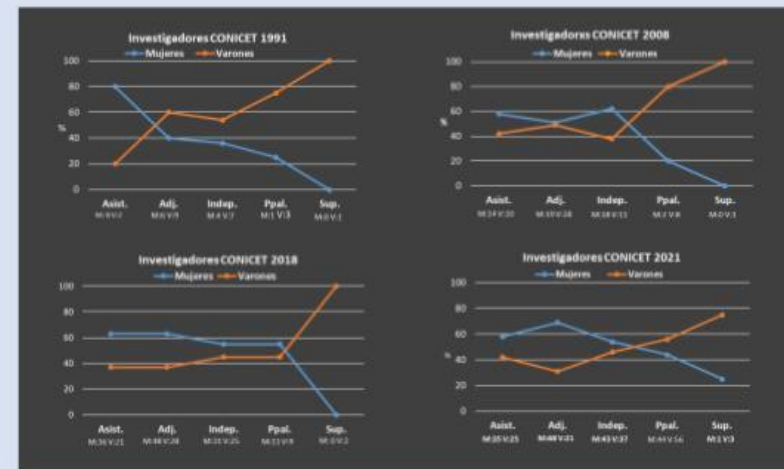


Figura 1. Evolución del "techo de cristal" entre investigadores de CONICET a lo largo de los años

Hallazgos y aprendizajes de la experiencia

El "techo de cristal" parece haberse modificado en los estamentos más bajos e intermedios y en las tareas consideradas como más "femeninas" de la docencia e investigación, pero sigue vigente en los cargos que representan más poder. Fenómenos como el "piso pegajoso," el "efecto pipeta" y el "efecto Matilda" contribuyen a la situación.

Así, a pesar de los 30 años transcurridos y de la mayor conciencia individual, colectiva e institucional sobre las desigualdades de género en la academia en general y en la arqueología en particular, hay barreras que siguen presentes, atravesadas por múltiples interseccionalidades, y que no son visibilizadas.

Es necesario implementar mecanismos que garanticen la igualdad de derechos de las mujeres y de toda la diversidad sexo-genérica en todos los estamentos.

SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA CIENCIA EN ESPAÑA

Informe Científicas en cifras 2023

CIENTÍFICAS
EN CIFRAS
2023



PRINCIPALES OBJETIVOS

Analizar la presencia de las mujeres en los distintos ámbitos y niveles de la ciencia en España, con especial atención a la carrera investigadora en Organismos Públicos de Investigación (OPIs) y universidades, monitorizar el impacto de género de las políticas de I+D+I y proponer actuaciones para la igualdad efectiva en la participación de mujeres y hombres.



PRINCIPALES APORTES A LA TEMÁTICA

Tendencias positivas: • El 42% de la comunidad investigadora en España son mujeres. Este porcentaje aumenta un punto con respecto al informe del 2021, pero la brecha en el sector empresarial se mantiene, con un 31% de investigadoras en ese sector. • La proporción de mujeres asciende según avanza la carrera investigadora en las universidades y OPis. • La presencia de mujeres también aumenta tres puntos en el porcentaje de rectoras y llega al 25%, y representan el 50% en la dirección de los OPis.

Retos y brechas de género: • Disminuyen las investigadoras en ingenierías y tecnologías y en ciencias exactas en la Universidad. • Las mujeres continúan 11 puntos por debajo de los hombres en los puestos que indican estabilidad en la carrera investigadora. • El 13% de las universidades no tiene un plan de igualdad de género en vigor. • Solo el 53,8% de las universidades privadas tienen una Unidad de igualdad de género (en las públicas es el 94%).



METODOLOGÍA O LÍNEAS DE ACCIÓN

La serie "Científicas en Cifras" informa sobre la situación, avances en igualdad de género y también sobre las brechas que siguen existiendo. En esta última edición se incorporan nuevos indicadores y nuevas fuentes de datos, para seguir conociendo la presencia de mujeres y hombres en el sistema español de ciencia, tecnología e innovación.



HALLAZGOS Y APRENDIZAJES DE LA EXPERIENCIA

Principales retos: Atraer el talento femenino hacia la investigación, especialmente en ingeniería y tecnología. Retener y apoyar el talento femenino en la investigación. Integrar la perspectiva de género en la I+D+I.

Recomendaciones: Reformar el contenido sobre igualdad y la perspectiva de género en la formación del alumnado y profesorado en todos los niveles de educación. Implementar medidas para eliminar los sesgos de género de los procesos de selección y evaluación. Diseñar, implementar y hacer seguimiento de planes de igualdad y protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.

El objetivo de estas acciones no es solo despertar vocaciones sino garantizar profesiones seguras, estables y dignas en el sector de la I+D+I, que mujeres y hombres puedan desarrollar en condiciones de igualdad.

INSTITUCIÓN

Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación en colaboración con la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT)

FECHA DE EJECUCIÓN

Junio 2022-Marzo 2023

RESPONSABLES

Directora de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación
Departamento de Estudios e Indicadores de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT)

LUGAR

Madrid, España



Observatorio
Mujeres,
Ciencia e Innovación



Cátedra Unesco – UNSA

“Participación de la Mujer en Ciencia, Tecnología e Innovación”

Institución: Cátedra UNESCO de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa

Fecha de ejecución: Enero de 2023 a Diciembre 2026

Lugar: Arequipa – Perú

Responsable: Ileana Monti – Directora de la Cátedra UNESCO

Objetivo Principal



Busca poner fin a las barreras y estereotipos de género que tratan a la ciencia como un círculo discriminador y excluyente, y promover oportunidades científicas para las mujeres.

Metodología



- Programa Científicas al Despegue: visitas guiadas y charlas de científicas en colaboración con los colegios de nivel secundario y los laboratorios de la UNSA.



- Programa Mentora STEM: en alianza con la Sheffield Hallam University e Innova Consultancy del Reino Unido, y el financiamiento del British Council.



- Visibilización y Reconocimiento de las Mujeres en la Ciencia: ejecución de la edición 2023 del concurso “Por las Mujeres en la Ciencia” de L’Oréal – UNESCO, Perú 2023.



- Investigación: estudio de la brecha de género en la áreas STEM y debate e incidencia política.

Principales aportes

- Protocolo de visitas guiadas a laboratorios de la ciudad y charlas con modelos femeninos a seguir para motivar a las alumnas de colegio a elegir carreras STEM.
- Mentoría como herramienta metodológica para mejorar los indicadores de permanencia, egreso y desarrollo científico en las mujeres universitarias STEM.
- Investigación sobre comportamiento de los principales indicadores de género en la universidad, aporte de nuevos indicadores y medidas para cerrar la brecha de la participación de las mujeres en carreras STEM.



Hallazgos

- La mentoría es una guía más completa que la tutoría, establece relaciones empáticas y empoderadoras entre las docentes y estudiantes.
- Durante las visitas guiadas, las estudiantes de colegio reconocen sus capacidades y descubren nuevas carreras de ciencias donde hay otras mujeres participando.
- La colaboración interinstitucional pública y privada ha demostrado las ventajas del trabajo basado en acuerdos y sinergias.

“Crear oportunidades científicas para las mujeres es apostar por su valentía al servicio de la humanidad.”

Síguenos en:

Cátedra Unesco Participación de la Mujer en CTI - UNSA



Participación de la Mujer en la Ciencia, Técnica y Gestión de los Recursos Hídricos en Argentina

INSTITUCIÓN

Instituto Nacional del Agua

RESPONSABLES

Poster: Luciana Cobarbo.

Responsables del proyecto:

Silvia Rafaelli y Patricia López.

Integrantes:

Brenda Faro, Diana Chavasse, Leticia Vicario y Luciana Cobarbo.

Colaboración externa:

Laura Imburgia - Programa Mundial de Evaluación de los Recursos Hídricos de UNESCO (WWAP).

PRINCIPALES OBJETIVOS

Elaborar un diagnóstico sobre la participación de la mujer en la ciencia, técnica y gestión integrada de los recursos hídricos en Argentina en el marco del enfoque de género y cumplimiento de los ODS, mediante la utilización de indicadores UNESCO WWAP.

Identificar políticas relacionadas con el tema agua y género, a fin de obtener un marco de referencia para futuras estrategias de acción que garanticen la inclusión de las mujeres especialistas en los distintos ámbitos de la temática.



Metodología o líneas de acción:

- Recopilar información primaria y secundaria sobre el rol de la mujer en la ciencia, técnica y gestión de los recursos hídricos, así como sobre su participación en el ámbito de academia, organismos gubernamentales y de empresas prestadoras de servicios de abastecimiento de agua potable y saneamiento.
- Integrar el material, recopilado y sistematizado, de acuerdo con los indicadores de ODS y UNESCO WWAP seleccionados.
- Elaborar reflexiones sobre la igualdad de género en la ciencia, técnica y gestión de los recursos hídricos, en base a los resultados obtenidos.

Principales aportes a la temática:

- Evalúa el cumplimiento de los ODS sobre género y agua y aplica por primera vez en nuestro país los indicadores UNESCO WWAP, obteniendo valores descriptivos del estado de situación respecto a la temática de estudio.
- Realiza propuestas y reflexiones, entre las que se destacan la necesidad de: incorporar la perspectiva de género en el diseño de los proyectos institucionales, una mayor y más significativa participación de las mujeres en instancias de gestión y toma de decisiones, realizar una revisión y modificación de estereotipos de género con relación a los ámbitos laborales y de formación brindando oportunidades en áreas tradicionalmente masculinizadas.
- Obtiene resultados de fundamental importancia como línea de base para posteriores iniciativas similares.

Hallazgos y aprendizajes de la experiencia:

Abordar un aspecto crítico de los recursos hídricos que no había tenido suficiente atención en el país -la participación de las mujeres- y hacerlo en forma sistemática y colaborativa, ha probado ser una eficaz forma de promover cambios concretos en vista de los plazos cada vez más breves hacia la finalización de la Agenda 2030.

La realización de este proyecto ha permitido a la Argentina -como Estado Miembro de la ONU- y a este grupo de investigadoras y sus respectivas instituciones, integrarse a una coalición global de gobiernos e instituciones aliadas que, liderados por UNESCO WWAP, están llevando adelante la iniciativa "Llamado a la acción para acelerar el logro de la igualdad de género en el ámbito del agua".

Brechas de género en la actividad científica y tecnológica de las universidades de gestión pública (UUPP) radicadas en la Provincia de Buenos Aires.

UNPAZ/UNGS/CONUSUR
Florencia Fiorentin, Nora Goren, Diana Suarez

Año 2023
UNPAZ/UNGS

OBJETIVOS

Analizar las brechas de género en la actividad de ciencia y tecnología (CyT) de las universidades de gestión pública (UUPP) radicadas en la Provincia de Buenos Aires (PBA). Analizar la segregación ocupacional mediante la composición y roles de los equipos de investigación y la distribución de varones y mujeres entre áreas disciplinares. Aportar evidencia respecto de las brechas de género en investigación en las universidades de una de las provincias, que concentra a más del 40% de la población del país.

METODOLOGÍA

El recorte analítico propuesto son las 24 universidades de gestión estatal radicadas en la Provincia de Buenos Aires, de la Argentina. Se avanzó en el desarrollo de una base de datos donde compilamos los proyectos de investigación radicados en universidades públicas con asiento en la provincia de Buenos Aires (UUPP), con información a nivel de integrantes y roles. El trabajo de recolección de información se extendió entre junio y septiembre de 2022 y se relevaron 20 UUPP. Esto implica una tasa de respuesta del 80% respecto de todas las UUPP con asiento en la provincia de Buenos Aires y también del 80% en términos del área de influencia de cada universidad y sus sedes. La muestra resultante incluye información sobre 2401 proyectos de investigación y 12310 personas. Metodológicamente, analizamos la existencia de brechas entre varones y mujeres, es decir, la existencia de distancias entre la participación y roles de varones versus mujeres (brechas de participación y brechas de dirección, respectivamente).

PRINCIPALES APORTES

Existe segregación vertical y horizontal en la actividad de I+D en las UUPP de la PBA. Las mujeres tienen menor probabilidad de dirigir proyectos de las ciencias exactas y naturales y en las ciencias agrarias e ingenierías, respecto de las ciencias sociales. La cantidad proporcional de mujeres en la muestra es 3 puntos porcentuales menor que a nivel nacional. La brecha de participación empeora cuando los proyectos son dirigidos por varones. En otras palabras, las mujeres tienen menores probabilidades de dirigir, y a su vez menores probabilidades de participar cuando el proyecto lo dirige un varón. Como resultado, esta investigación abona la posibilidad de diseñar un camino de política pública para profundizar la inclusión de la perspectiva de género en los sistemas de CyT y avanzar hacia un sector de I+D más equitativo.

HALLAZGOS Y APRENDIZAJES

Proponemos aquí políticas de cupo de participación femenina en los proyectos, que contemple el total de mujeres que se desempeñan en la disciplina en la universidad. Nuestra propuesta es plantear esquemas de cupos basados en la equidad, es decir, proporcional a la participación en el total de personas en CyT. Por otra parte, proponemos que se promueva la investigación que incluya la perspectiva de género de manera transversal, para avanzar en la construcción de conocimiento insesgado, en tanto reconoce las diferencias de base y de trayecto de unas y otros. Un sistema de I+D solo podrá ser soberano si se preocupa por las cuestiones que afectan a su población, y esta población no solo incluye a la de características dominantes que vive en las grandes urbes, sino también, y en términos de interseccionalidad, a quienes poseen rasgos y estilos de vida menos hegemónicos. Entendemos que un sistema de I+D será más democrático si continúa problematizando y poniendo en el centro de sus intereses aquellos núcleos de desigualdad que afectan a su población.

I. Conferencia de Mujeres en Energía CEGEN LAC: Capacidades de Cambio y Empoderamiento de Género en Energía

Instituciones

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ),
Ministerio de Energía de Chile y Comisión Económica para América
Latina y el Caribe (CEPAL).

Responsables

Daina Neddemeyer y Bárbara Neira Espinoza, Proyecto Energy
Partnership Chile-Alemania, GIZ en Chile.

Fecha de ejecución

Miércoles 10 de mayo, 2023

Lugar

CEPAL, Vitacura, Santiago de Chile

Principales objetivos

- Analizar los factores que inciden en la existencia y reproducción de las brechas de género y barreras de acceso presentes en las industrias energéticas de LAC.
- Definir lineamientos para reducir las brechas y barreras identificadas.
- Construir una curricular laboral exitosa con enfoque de igualdad de género, inclusiva y sostenible.
- Compartir los casos de éxito y buenas prácticas en la política de igualdad de género posibles de replicar en otros países.



CEGEN 2023
América Latina y Caribe



Metodología

En el marco de la conferencia se desarrollaron:

- **Discursos motivacionales**

Personas icónicas del movimiento regional de género ejemplificaron el rol de las mujeres en ámbitos masculinizados.

- **Paneles de discusión**

En 3 paneles las expositoras identifican brechas y barreras en el desarrollo profesional de las mujeres del sector de energía. El primer panel se centró en los desafíos educativos, el segundo analizó el problema de la compatibilidad de las actividades profesionales remuneradas y no remuneradas. Finalmente, el tercer panel buscó identificar mejores prácticas estratégicas y estructurales integrando la perspectiva de género en la política pública energética para enfrentar estos desafíos.

- **Task Force regional**

Además, se generó una instancia de discusión intersectorial a nivel regional, profundizando los temas de la conferencia.

Aportes a la temática

Alineación transversal de **políticas de género y su rol en la transición energética** en Latinoamérica y el Caribe a lo largo de la vida y trayectoria profesional de las mujeres.

Además, se logró una **amplia difusión de la temática**, involucrando a diversos países de la región y alcanzando alrededor de **1600 personas** durante el transcurso del evento de forma presencial y virtual. La grabación de la conferencia sigue disponible en línea junto con las presentaciones de las expositoras.

Para concluir se asumió un compromiso por parte de la delegación de México, para organizar y llevar a cabo **la II Conferencia Latinoamericana de Mujeres y Energía - CEGEN LAC 2024**, con el fin de darle continuidad a lo levantado en la primera versión.

Hallazgos y aprendizajes de la experiencia

Dentro de los 2 ejes principales se hallaron:

a. **Educación:** Se manifestó la importancia de actividades educativas asociadas al juego para niñas con el objetivo de fomentar el interés en **competencias STEM en edad temprana**, exigir la inclusión de la **perspectiva de género en la malla curricular** y en el sistema de calificación, crear espacios de información sobre carreras profesionales resaltando los campos laborales y modelos a seguir.

b. **Mundo laboral:** Se destacó la importancia de la construcción de una **red de mujeres en la industria energética** por región y subsector, **de carácter sororal. Mapeo de los avances en igualdad de género en el sector**, con el objetivo de sensibilizar a otras generaciones. Promoción de iniciativas de **formación de líderes con perspectiva de género** antes de acceder a puestos de liderazgo.

Es importante destacar que algunas de las barreras levantadas son transversales a diferentes industrias masculinizadas.



Fomentado por:



en virtud de una decisión
del Bundestag alemán

Una carrera desigual

la brecha de género en las carreras universitarias del ámbito tecnológico de Argentina

Institución

cet

Chicas en Tecnología

Autoras

Megan Ballesty
Milagros Giménez

Fecha de ejecución

Marzo - Octubre 2022

Lugar

Argentina

Contacto

mgimenez@

chicasentecnologia.org

Principales objetivos

Caracterizar la brecha de género universitario en las carreras STEM y afines a programación durante 2011-2019 en Argentina.

Metodología

Análisis cuantitativo a partir de estadísticas oficiales de la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de Argentina. Las variables que se analizaron fueron inscripciones, reinscripciones, estudiantes y egresos que registró cada institución universitaria.

Principales aportes a la temática

Visibilizar la desigualdad de género en el acceso universitario a las carreras STEM y afines a programación durante 2011-2019 en Argentina.

Hallazgos y aprendizajes de la experiencia

En Argentina las mujeres están sobrerrepresentadas en el total de estudiantes universitarios, pero son consistentemente minoritarias en las categorías STEM y aun más en las carreras afines a programación. Solo el 12% de las estudiantes universitarias en Argentina elige una carrera de STEM y únicamente el 1% estudia programación.



INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DISTRIBUCIÓN DE CARGOS DOCENTES



Alejandra Erlejman: erlejman@qb.fcen.uba.ar & Carolina Carrillo: carolina.carrillo.phd@gmail.com

Subcomisión de Género, Departamento de Química Biológica, Facultad de Ciencias Exactas, Universidad de Buenos Aires



Objetivo

Realizar un relevamiento crítico de la distribución de cargos docentes en el Departamento de Química Biológica (DQB), FCEN-UBA, analizando los años 2019 y 2023. Esta actividad fue propuesta y llevada a cabo por la Subcomisión de Género del DQB. Dicha subcomisión trabaja en sintonía con el Programa por la Igualdad de Género FCEN-UBA (GenEx).

Metodología de acción

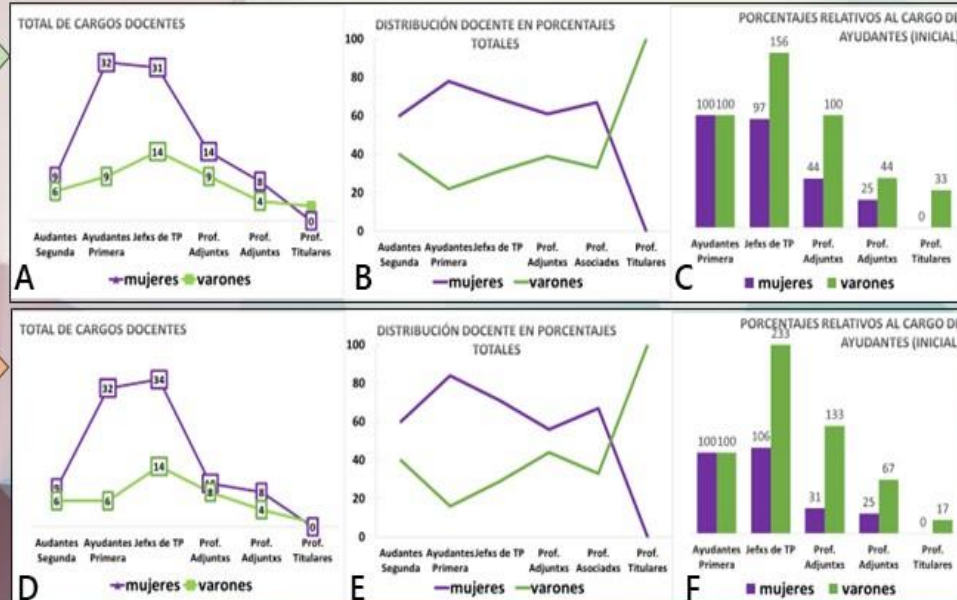
Para este trabajo, se tomaron los datos disponibles públicamente en la página web del DQB, FCEN,UBA (<http://qb.fcen.uba.ar/>) sobre los cargos docentes. Revelamos la distribución docente en los años 2019 y 2023. Los números fueron desagregados por categoría docente (ayudante de segunda y de primera, jefe de trabajos prácticos, profesora adjunta, asociada y titular) y segregados en 2 géneros, dado que no hay -hasta el presente, en nuestro conocimiento- docentes del departamento que se pronuncien con una identidad de género no binaria.

Principales aportes a la temática

Observamos una composición feminizada, con un número total de cargos y una proporción de mujeres/varones similares tanto en el año 2019 como en 2023 (Gráficos A, B, D y E). En ambos períodos (con una diferencia de 5 años y una pandemia mediante) se observa una distribución de género equitativa en ayudantes de 2da. (estudiantxs de grado), mientras que se evidencia una alta proporción de sexo femenino en las etapas iniciales ya profesionales, es decir en ayudantes de 1ra. y JTPs. Esta diferencia se reduce notablemente al avanzar en la carrera, donde los números se equiparan nuevamente en forma progresiva en las categorías de profesoras adjuntas y asociadas, hasta invertirse en la categoría de titulares (solo varones en este último caso). Si profundizamos el análisis de estos datos considerando el número de cargos en la categoría de ayudante de 1ra (primera posición profesional) como 100% para cada uno de los dos sexos discriminados (gráficos C y F) encontramos que el porcentaje de mujeres que acceden a cargos de prof. de las categorías adjuntx es de 31%, asociadx 25% y titular 0%. Mientras que en la actualidad para los varones estos porcentajes son notoriamente diferentes, ya que acceden a las categorías adjuntx un 133%, asociadx 67% y titular 33%; lo que indica que son varones quienes acceden a los puestos de mayor jerarquía en el DQB.

2019

2023



Hallazgos y aprendizajes de la experiencia

Estos resultados estarían en consonancia con los fenómenos de techo de cristal y piso pegajoso, descriptos en la progresión de las carreras de las mujeres, volviéndose cada vez más restrictivo el acceso a puestos de mayor jerarquía. Sin embargo, comparando al DQB con los datos de la FCEN-UBA, (provistos por la propia facultad), el departamento tendría una distribución levemente más equitativa, o levemente menos expulsiva para mujeres a lo largo del avance de nuestras carreras. Como reflexión de cierre, la subcomisión ha logrado consolidar la temática en el DQB, en sus 6 años de existencia, con un cuerpo docente con distinto grado de compromiso con el tema, pero en todos los casos, con alguna aproximación a la problemática. Estamos convencidas de que las acciones para la inclusión de la perspectiva de género abren horizontes hacia una práctica, a corto, mediano y largo plazo, más equitativa.

Programa de Becas Estímulo a Carreras de Ingeniería e Informática para mujeres

INSTITUCIÓN



RESPONSABLES

Medrano, Gustavo
Cejas, Natalia
Pereira, Yesica R.
Vidondo, Marcela

FECHA DE EJECUCIÓN

4 de noviembre de 2019

LUGAR

Universidad Nacional de Hurlingham.
Villa Tesei, provincia de Buenos Aires.

PRINCIPALES OBJETIVOS

Estimular la inscripción, mejoramiento del rendimiento académico y graduación de los estudiantes en carreras de ingeniería e informática. Asimismo, el Programa de Beca Estímulo tiene como objetivo fortalecer la incorporación igualitaria de las mujeres en las carreras de Ingeniería y Tecnología para generar nuevas oportunidades que transformen las inequidades de género existentes y promuevan la igualdad en espacios tradicionalmente legitimados para el género masculino.



METODOLOGÍA O LÍNEAS DE ACCIÓN

En el año 2019 se crea el Programa de Becas Estímulo a mujeres en carreras de ingeniería e informática.

Otorga un estipendio económico para el desarrollo profesional desde una perspectiva de género y justicia social.

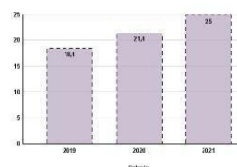
Las Becas no establecen restricciones por edad, ni nacionalidad. Son compatibles con la percepción de Progresar o cualquier otra beca o pasantía externa.

Dentro de los requisitos, las becarias deben regularizar al menos cuatro asignaturas durante el año lectivo de cursado y además participar en actividades de fortalecimiento de sus trayectorias académicas. Se considera fundamental la participación en charlas, congresos, eventos, Jornadas Académicas realizadas en UNAHUR u otras instituciones, así como también la participación en otros programas o voluntariados.

PRINCIPALES APORTES A LA TEMÁTICA

Matriculación de mujeres en carreras de ITI

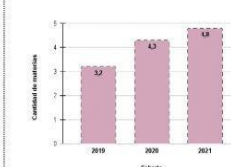
Matriculación de mujeres en carreras de ITI



Fuente: Elaboración propia

Desempeño académico (antes y después de la beca)

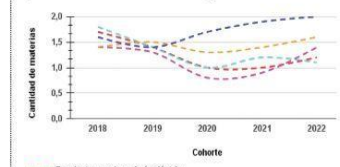
Promedio de materias aprobadas de las estudiantes con Beca Estímulo



Fuente: Elaboración propia

Desempeño académico de estudiantes que no son beneficiarios del Programa Beca Estímulo

Promedio de materias aprobadas de estudiantes del ITI que no son beneficiarios del Programa Beca Estímulo



Fuente: Elaboración propia

HALLAZGOS Y APRENDIZAJES DE LA EXPERIENCIA

En el año 2020, las becarias del ITI de UNAHUR participaron en el Rally Latinoamericano de innovación, una competencia internacional que tiene como objetivo fomentar la innovación en facultades de ingeniería de Latinoamérica. Obtuvieron el primer puesto de la competencia en su sede.

Además, las estudiantes participaron en múltiples actividades institucionales donde compartieron su experiencia como becarias de las carreras de ingeniería e informática y futuras profesionales.

El enfoque de igualdad de género de este programa en la UNAHUR, nos compromete a seguir pensando políticas que pretendan la formación continua, la actualización permanente de nuestras becarias y la definición de acciones estratégicas hacia el futuro.



Género, TIC e interculturalidad

FACILITADORAS/ES DIGITALES EN EL GRAN CHACO

Programa de formación de formadoras/es 2016-2023



Propuesta formativa a partir de un proceso de investigación-acción desde FLACSO Argentina con metodologías innovadoras, estrategias situadas y co-creación de soluciones.

RECORRIDO

Ante las brechas digitales de género en las poblaciones rurales e indígenas del Gran Chaco argentino, fortalecer a las actoras locales en el uso y apropiación estratégica de las TIC para sus comunidades es clave para el desarrollo equitativo de la región. Desde el año 2016 trabajamos junto con la Fundación Gran Chaco por la inclusión digital de las mujeres rurales e indígenas Wichí, Qom, Qomlec y Pilagá en Formosa, Chaco, Salta, Tucumán, Jujuy y Santiago del Estero.

QUÉ INCLUYE EL PROGRAMA

Alfabetización digital + Formación pedagógica con enfoque intercultural y de género.

- Certificación de FLACSO Argentina para más de **100** facilitadoras/es de distintas comunidades de la región.



- Un recorrido de 2 años con talleres virtuales y presenciales.



CÓMO SE DISEÑÓ EL PROGRAMA

- Observaciones y entrevistas en distintos centros de conectividad.
- Procesos de co-diseño de un programa TIC, cursos y actividades.
- Diagnóstico participativo.



CON QUIÉNES TRABAJAMOS:

En el período 2021-2023 trabajamos en el marco del programa NIYAT de fortalecimiento de la gobernanza indígena en la región, financiado por la Unión Europea y dirigido por Fundación Gran Chaco. En articulación con el Ministerio de Desarrollo social de La Nación, Slowfood International y Red comunidades rurales.

Área Género,
Sociedad y Políticas
FLACSO
ARGENTINA

EQUIPO

Dirección: Gloria Bonder
Coordinación operativa: Blas Fernández
Coordinación académica: Natalia Zlachevsky
Equipo docente: Natalia Sturm, Julia D' Amore, Romina Parrado

Condiciones laborales en la carrera CPA de CONICET.

Lic. Daniela Alejandra Pastor; CPA de CONICET, INTEMA-CONICET-UNMdP

danielalejandrapastor@gmail.com

Estado

En curso

Principales Objetivos

- OG: Analizar las condiciones laborales del personal de la carrera del personal de apoyo (CPA) de CONICET desde una perspectiva de género.
- OE 1: Identificar y abordar las segregaciones horizontales y verticales en la carrera
- OE2: Comprender los mecanismos institucionales que reproducen las brechas de género
- OE3: Explorar las particularidades de la violencia laboral y de género en este sector
- OE4: Identificar buenas prácticas en la gestión de recursos humanos de apoyo a la investigación.

Metodología

Hasta el momento:

Se consultaron fuentes secundarias de información, como el sitio web de Conicet en cifras y el buscador de recursos humanos de CONICET.

Se analizaron datos solicitados a través de: Acceso a la información pública.



I N T E M A

Principales aportes a la temática

El principal aporte, es el de reconocer a los/as CPA como actores dentro de la organización de la producción de conocimiento.

Esta carrera, posee características propias, tanto en la normativa que lo rige, como en la cultura institucional y las expectativas de crecimiento profesional, entonces, es de esperar que las inequidades de género para esta población tenga sus propias lógicas, de las cuales no hay datos en la bibliografía.

Hallazgos y aprendizajes de la experiencia

CONICET, no posee datos sobre el organigrama de los institutos que lo componen, por ende no tiene datos sobre la complejidad de relaciones jerárquicas que se dan entre actores, ni sobre qué tipo de tareas se encuentran feminizadas o masculinizadas.

Es muy difícil que CONICET, pueda avanzar en la implementación de estrategias eficientes de resolución de conflictos laborales y de género para estos trabajadores, si no genera información.

Participación de Mujeres Académicas como Pares en Procesos de Evaluación Externa de CONEAU																	
Institución: FLACSO	Fecha: Octubre 2022																
Responsable: M. Soledad Marquez	Lugar: Buenos Aires																
<p>Objetivos: Principales: Describir participación de la mujer académica como Par en procesos de EE y explorar trayectos académicos de Mujeres seleccionadas en procesos de EE</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuantificar participación de Mujeres en Comités de EE • Caracterizar composición desde perspectiva de género • Identificar variaciones en Comités • Identificar Dimensiones de participación de la Mujer académica • Caracterizar trayectorias académicas de Mujeres seleccionadas • Explorar modos de evaluar desde perspectiva de Género • Explorar si Proceso EE señala aspectos sobre paridad de género 																	
<p>Metodología: De 1° Objetivo: Se consultó las Actas de Sesión de la Comisión Directiva de CONEAU, publicadas en la Web oficial, sobre el total de Comités de Pares conformados de 1997 a julio de 2021 inclusive.</p> <p>De 2° Objetivo: Se realizaron entrevistas en profundidad sobre la conformación de una Muestra de 12 Mujeres, Pares Evaluadoras convocadas para estas Evaluaciones por CONEAU. Se tuvo en cuenta del total de 196 participaciones que conforman la población de mujeres académicas convocadas, la mayor cantidad de participaciones que tuvieron, algunas disciplinas, en relación a otras. Es así que, para poder conformar una muestra de 10 evaluadoras según las disciplinas más convocadas, se consideró la preeminencia que tuvieron algunas de estas disciplinas sobre las otras y se las agrupó, según rama de estudio. Se decidió incorporar 2 entrevistadas más de las disciplinas menos convocadas por poseer culturas académicas propias.</p>																	
<p>Aportes a la temática: Composición de Comités de Pares Evaluadores/as</p> <table border="1"> <tbody> <tr> <td>Total de Comités</td> <td>170</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Comités Masculinos (sólo hombres)</td> <td>44</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>Comités c/ Minoría de Mujeres (71 Comités c/1 sola Mujer)</td> <td>94</td> <td>55%</td> </tr> <tr> <td>Comités Igualitarios en H. y M.</td> <td>20</td> <td>12%</td> </tr> <tr> <td>Comités con Mayoría de Mujeres</td> <td>12</td> <td>7%</td> </tr> </tbody> </table> <p>- Total de 196 participaciones de Mujeres Académicas en total de 170 Comités relevados.</p> <p>- Total de 189 participaciones de hombres en 44 C. masculinos, equiparable a total de participación femenina en los 170 Comités</p> <p>- 26% de C. sólo c/ hombres y ausencia de C. s/ de mujeres</p> <p>- Decreten C. masculinos (2010 a 2020), 2015 más C. igualitarios (2015, RUGE; 2017 ley paridad de género; d/2018 ingresan Mujeres a C. Direct. CONEAU)</p> <p>- Participaron Mujeres en sptes dimensiones de evaluación: 80 G. Académica, 25 Investigación y Extensión, 25 Investigación, 14 Extensión, 13 E. financiera, 13 Gob. y Gestión, una Mujer actuó en 7 procesos en D. G. y G. o sea, sólo 7 Mujeres en total evaluaron G y G</p>			Total de Comités	170	100%	Comités Masculinos (sólo hombres)	44	26%	Comités c/ Minoría de Mujeres (71 Comités c/1 sola Mujer)	94	55%	Comités Igualitarios en H. y M.	20	12%	Comités con Mayoría de Mujeres	12	7%
Total de Comités	170	100%															
Comités Masculinos (sólo hombres)	44	26%															
Comités c/ Minoría de Mujeres (71 Comités c/1 sola Mujer)	94	55%															
Comités Igualitarios en H. y M.	20	12%															
Comités con Mayoría de Mujeres	12	7%															
<p>Hallazgos y Aprendizajes: Caracterización de Trayectos Académicos de Mujeres Pares seleccionadas</p> <p>Rasgos comunes: Mujeres "habilitadas" en socialización primaria, conducta del esfuerzo, disposición a entablar lazos de solidaridad y "aferrarse a la norma". Fuerte sentido de justicia.</p> <p>Docencia: percibida como terreno amigable, c/ normas y circuitos claros</p> <p>Gestión: percibida ajena, carente de normas y circuitos. Sortearon obstáculos, incluso disciplinas feminizadas. Dos se insertaron por agrupación política, otras, designadas por Hombres.</p> <p>Crianza de hijos: 2 sin hijos, otras expresan c/etapa ardua. Apelaron a l. de cuidado o ayuda de personas o fiar. Colaboración de parejas crucial p/ desarrollo académico, no todas lo tuvieron</p> <p>Marginación y violencia: salvo 2, todas sufrieron. Valoran Protocolos hoy en Universidades</p> <p>Modo de evaluar: Mayoría identifica como propio</p> <p>Proceso de EE: Propuesta de transversalizar la perspectiva de género</p>																	



PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO



EDUCACIÓN SEXUAL INTEGRAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR



FECHA DE EJECUCIÓN
2012 y continúa

LUGAR
Esquel, Chubut



PRINCIPALES OBJETIVOS

Construir un proyecto pedagógico institucional, interseccional, feminista y emancipatorio, que fortalezca el proceso de implementación y transversalización de la ESI en el Instituto, a fin de brindar una formación integral, con perspectiva de género y DDHH.

Reflexionar respecto de los enfoques desde los cuales se aborda la ESI y qué implica la integralidad y su transversalización en la formación docente, identificando las temáticas a incorporar en relación con los contenidos de las unidades curriculares; diseñando instrumentos para sistematizar los avances en su implementación.

Valorar obstáculos y facilitadores respecto de la implementación de la ESI, sistematizando acciones a fin de realizar la evaluación y planificar acciones como encuentros, jornadas, talleres, producción de documentos, etc.



METODOLOGÍA O LÍNEAS DE ACCIÓN

A partir de la incorporación de la ESI en los Diseños Curriculares del Nivel Superior, en nuestra provincia, se nos planteó un claro desafío tanto por lo que el objeto a abordar supone, como por las características propias de la Formación Docente Inicial; lo cual implicó no solo incidir a través del desarrollo del espacio de taller sino también realizando diversas acciones entre las cuales están:

- las Jornadas Institucionales de ESI que se constituyen como espacio de reflexión;
- la aprobación del "Plan de acciones y criterios de intervención para prevenir y atender las Violencias de Género en el ámbito del ISFD N° 809";
- acciones en el marco de #niunamenos;
- jornadas nacionales "Educar en Igualdad", entre otras.



PRINCIPALES APORTES A LA TEMÁTICA

Transversalizar la ESI e incorporar la perspectiva feminista crítica constituye un desafío a nivel curricular y de política institucional; pero también de posicionamiento individual y colectivo, ya que este problema afecta la vida institucional y la formación de lxs futurxs docentes.

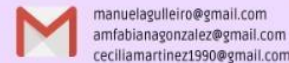
Despejamos importante fortalecer acciones institucionales a fin de consolidar un proyecto pedagógico ESI, aspirando a lograr un proceso de transversalización de la perspectiva feminista, de géneros y derechos, reconociendo la importancia de intervenir a nivel curricular, a fin de acompañar el proceso de incorporación de una perspectiva integral e interseccional al interior de cada Unidad Curricular de las diferentes carreras.



HALLAZGOS Y APRENDIZAJES DE LA EXPERIENCIA

Repensar los contenidos, la relación y propuesta pedagógica, tiene sentido en la medida que debemos ajustar la formación en diálogo con el contexto actual, en el que se logró legislar en torno de la IVE, donde los colectivos de la diversidad y la disidencia nos proponen agendas, donde se configuran nuevas formas de vivir y expresar la masculinidad y la femineidad, en los que los colectivos de la diversidad funcional y disidencia corporal se visibilizan y exigen ampliar derechos. Todo ello nos invita a ajustar, incorporar y operar cambios y transformaciones en la formación docente.

Lograr la integralidad en la transversalidad requiere de acciones que permitan un trabajo articulado horizontal y vertical hacia el interior de cada profesorado y a su vez entre los mismos, a los fines de reconocer la relevancia que tiene la primera puerta de entrada, en tanto el trabajo con lxs docentes formadorxs a propósito de sus propias concepciones acerca de la sexualidad, así como abordar la segunda puerta de entrada, es decir lo curricular.



PROYECTO PUERTA VIOLETA



INSTITUCIÓN: CNEA
RESPONSABLES: MUJERES Y DIVERSIDADES CAE

FECHA DE EJECUCIÓN: MAYO - OCTUBRE 2023
LUGAR: CENTRO ATÓMICO EZEIZA.



Puerta Violeta de C.N.E.A promueve acceso a salud menstrual, igualdad laboral, uso de productos sostenibles y mejora calidad de vida laboral para personas menstruantes en el CAE



El proyecto se centra en la readecuación de un total de 17 baños para garantizar una higiene menstrual adecuada. Para lograr esto, se están incorporando dispositivos de higienización y la instalación de reservorios para productos de gestión menstrual en casos de emergencia. Esta iniciativa es esencial para asegurar que las personas menstruantes tengan acceso a instalaciones higiénicas y recursos necesarios para su comodidad y bienestar durante su ciclo menstrual, contribuyendo así a la promoción de la igualdad de género y la mejora de la calidad de vida en el entorno laboral del Centro Atómico Ezeiza.

Puertas Violetas es un proyecto emblemático en la igualdad de género en ciencia y tecnología. Aborda las necesidades menstruales, sostenibilidad y calidad laboral en el Centro Atómico Ezeiza, promoviendo la inclusión y desafiando normas tradicionales. Este enfoque ejemplar no solo beneficia a quienes menstrúan, sino que también establece un estándar para la diversidad en la investigación, destacando la importancia de la igualdad de género en la excelencia científica.



MUJERES Y DIVERSIDADES CAE / CNEA

IG: @MUJERESYDIVERSIDADES CAE



ANÁLISIS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS ESTUDIANTES DE LOS POSGRADOS DEL INAOE

INSTITUCION

Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica (INAOE)

RESPONSABLES

¹María Norma Palacios Ramírez (Responsable), ¹Abraham Luna Castellanos, ¹Yenni María Carpinteyro Tlapanco, ¹Roberto Romano Rivera, ²Joel Omar Yam Gamboa, ¹Francisco Renero Carrillo. ¹INAOE, ²UQROO.

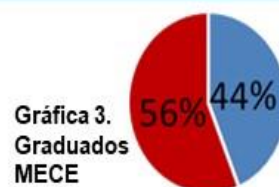
FECHA DE EJECUCIÓN Enero-agosto
LUGAR Tonantzintla, Puebla, México

OBJETIVOS PRINCIPALES

Hacer un análisis estadístico, comparativo y con enfoque de género de la intención de ingreso a un posgrado en ciencias Vs un posgrado de enseñanza de ciencias, ambos pertenecientes al Instituto Nacional de Astrofísica, Óptica y Electrónica (INAOE). Para ello analizaremos las solicitudes de ingreso y calcularemos los porcentajes de mujeres y hombres (PdeMH) de cinco generaciones de ambos posgrados; el de humanidades será la Maestría en Enseñanza de las Ciencias Exactas (MECE) y el de ciencias será la Maestría en Astrofísica.

PRINCIPALES APORTES A LA TEMÁTICA

- 1) El porcentaje de mujeres en la MECE es de 40%, el cual es bajo comparado con otros posgrados en educación a nivel nacional, donde en promedio, 7 de cada 10 estudiantes son mujeres. Los PdeMH del posgrado en Astrofísica son 30-70%, iguales a los promedios nacionales.
- 2) La presencia de mujeres es aún menor en ciencias básicas, como lo muestran las gráficas 1 y 2. Los hombres representan el mayor porcentaje de estudiantes en ambos posgrados, sobre todo en astrofísica.
- 3) En la MECE las mujeres muestran mayor eficiencia terminal, como se observa en la gráfica 3.
- 4) Las mujeres de ambos posgrados tienen una mayor eficiencia en el ingreso, como muestran las gráficas 4. Esto, en el caso de la MECE responde al hecho de que son los hombres quienes desertan en mayor número, de los cursos propedéuticos.



■ hombres ■ mujeres



HALLAZGOS Y APRENDIZAJES DE LA EXPERIENCIA

Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), entre los jóvenes de 18 años y más, las mujeres muestran más interés que los hombres hacia la ciencia y la tecnología. Adicionalmente, la muestra que la eficiencia terminal de educación básica es mayor en mujeres que en hombres. Esto nos muestra que algunas mujeres no realizan actividades relacionadas con la ciencia y tecnología a pesar de su deseo y capacidad. El análisis realizado muestra que la MECE ha sido una buena oportunidad para mujeres, quienes de otra forma y dado el número de roles que deben asumir, no tendrían condiciones para seguir preparándose y desarrollándose profesionalmente. La MECE, al ser gratuita y en línea, forma recursos humanos que contribuyen a promover la ciencia y tecnología a través de la educación, propiciando la igualdad de género.

Sitio web y correo electrónico del contacto aluna@inaoep.mx <https://astro.inaoep.mx/directorio/investigadores/abraham-luna-castellanos>



Inclusive Gendered Innovations

i**INSTITUCIÓN**

Fraunhofer Institute for Systems and Innovation Research & Joanneum Research

FECHA DE EJECUCIÓN

Abril - Agosto 2023

RESPONSABLES

Dr. Maria Karaulova,
Carolina Wienand, David Walker,
Dr. Susanne Bührer,
Sybille Reidl, Merve Yorulmaz

LUGAR

Karlsruhe, Vienna

Principales Objetivos

Identificamos la urgente necesidad de un conocimiento más exhaustivo sobre i) la integración sistemática de los aspectos de género -en particular desde un enfoque interseccional- en las diferentes etapas del proceso innovador y ii) cómo reforzar los aspectos de género en los procesos de innovación. En nuestro análisis, prestamos atención a los factores sociales y culturales que permiten o prohíben la implementación de innovaciones con enfoque de género en empresas o centros innovadores.

Metodología/líneas de acción

Para responder a las preguntas de la investigación empleamos una revisión bibliográfica de alcance (Peters et al. 2020). El objetivo es presentar tanto una visión amplia del panorama bibliográfico como realizar investigaciones en profundidad. Nuestra revisión siguió un proceso de cuatro pasos: (1) establecer un glosario de términos claves e identificar estudios particularmente importantes para el enfoque del proyecto INSPIRE; (2) desarrollar un protocolo de revisión que documentó las decisiones sobre los conocimientos relevantes (3) registrar las búsquedas documentando el proceso de identificación de documentos pertinentes (4) la síntesis e interpretación de los datos para realizar un análisis del panorama bibliográfico.

Principales aportes a la temática

Las innovaciones con enfoque de género ("gendered innovations") - innovaciones en las que se considera la dimensión de género en los aspectos del proceso de I+D - han suscitado un gran interés académico en el discurso sobre la innovación. A pesar de los importantes avances que se han producido en este campo de investigación, los datos sobre las innovaciones con enfoque de género siguen siendo fragmentados, incoherentes y limitados, sobre todo en el sector privado. Identificamos la necesidad de un conocimiento exhaustivo sobre la integración sistemática de los aspectos de género -desde una perspectiva interseccional- en las diferentes etapas del proceso de innovación y las formas de reforzar los aspectos de género relacionados al contenido de procesos de innovadores.

Hallazgos y aprendizajes de la experiencia

Nuestra conclusión principal es que existe un gran interés académico por la innovación con enfoque de género y que el campo se está desarrollando de forma dinámica. Sin embargo, al mismo tiempo, la base de conocimientos actual está fragmentada e incoherente. Es necesario trabajar a niveles conceptuales: desde el desarrollo de la teoría hasta la investigación aplicada para crear un enfoque que integre el análisis de sexo y de género en el desarrollo de la innovación en el sector privado. Es necesario establecer un modelo que integre la comprensión fragmentada de los prerrequisitos, los factores favorecedores y las barreras a la innovación con enfoque de género.

Perspectiva de género en la promoción desde la Agencia I+D+i



INSTITUCIÓN
AGENCIA I+D+i

RESPONSABLES
Catalina Roig
M. Paula Senejko

FECHA DE EJECUCIÓN
2020-2023

LUGAR
Alcance Nacional



PRINCIPALES OBJETIVOS

- ➔ Establecer cambios organizacionales para lograr una mayor equidad de género en puestos ejecutivos y de toma de decisiones.
- ➔ Introducir la perspectiva de género de manera transversal en los instrumentos de los distintos fondos del organismo.
- ➔ Participar en el diseño, la planificación y el desarrollo de convocatorias propias y en vinculación con otros organismos sobre temáticas específicas de género.
- ➔ Implementar instancias de capacitación en materia de equidad y violencia de género.

Metodología o líneas de acción

La Agencia I+D+i llevó a cabo su programa de género a partir de 3 líneas de acción:

- 1) Aspectos organizacionales:** a fin de revisar uno de los principales problemas que enfrentan las mujeres (el llamado "techo de cristal") dentro de los organismos de CTI, donde muy pocas mujeres tienen acceso a los puestos de toma de decisión y gestión de políticas.
- 2) Incorporación transversal de criterios de género en los instrumentos de promoción:** para atender las consecuencias del denominado efecto Matilda, que refiere a la menor probabilidad de acceder a fondos de fomento a la CyT por parte de las mujeres, en comparación con sus colegas varones.
- 3) Convocatorias sobre género:** para incorporar la temática desde las diferentes disciplinas, como un eje estratégico de investigación.

Principales aportes a la temática

Se instalaron mejores prácticas institucionales así como también políticas de género en el diseño de instrumentos, en la promoción y evaluación:

- Conformación de un directorio paritario
 - Liderazgo de mujeres en 2 de los fondos
 - Puesta en funcionamiento de la CIOT AGENCIA y capacitaciones de la Ley Micaela situada para todo el personal
- Desde el FONCYT, se implementaron las siguientes estrategias en instrumentos de promoción:
- Maternidad en la acreditación curricular y el período académico-profesional considerado para investigadoras/ es iniciales
 - Criterio de género como obligatorio para la evaluación de



- pertinencia para los proyectos con idéntica calidad
- Comisiones paritarias de coordinación y evaluación
- Criterios de asociatividad paritaria en proyectos orientados
- Convocatoria específica de PICTO Género, en colaboración con el MINGEN y el MINCYT



Desde FONTAR se propició la incorporación de doctoras a empresas y desde FONARSEC el liderazgo de mujeres en EBTs.

Hallazgos y aprendizajes de la experiencia

Las políticas de promoción implementadas favorecieron el liderazgo y la participación de mujeres en proyectos.

Es interesante resaltar que los criterios de asociatividad inclusiva funcionan cuando es requisito obligatorio y no necesariamente cuando solo es una ponderación.

Además de estos avances, se plantean desafíos para seguir profundizando:

- Favorecer la postulación de mujeres en proyectos de áreas más masculinizadas como las tecnológicas y exactas
- Establecer un cruce con políticas de promoción del federalismo para atender las asimetrías regionales
- Aumentar las políticas de inclusión de diversidades sexo-genéricas en el liderazgo de los proyectos

Finalmente, resulta indispensable la continuidad de estas políticas, articuladas con las distintas instituciones del sistema, para generar sinergias para una ciencia verdaderamente inclusiva.

Conocé más



CONFORMACIÓN DE LA COMISIÓN DE MUJERES. LOS 100 AÑOS DEL CONSEJO DE PROFESIONALES DE LA INGENIERÍA Y AFINES DE SANTIAGO DEL ESTERO

INSTITUCIÓN

Consejo profesional de la Ingeniería y Afines (CPIA) de Santiago del Estero.

RESPONSABLES:

María de los Angeles Basualdo, Rocio Carreras, Adriana Teresita Gómez, Cristina Infante, María Laura Lemos, Doris Elizabeth Lund, Myriam Ethel Ludueña, Gabriela Ugozzoli.

FECHA DE EJECUCIÓN

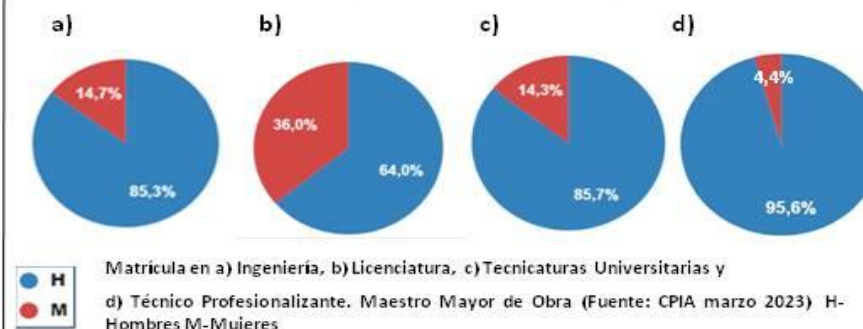
Marzo 2023 hasta la actualidad

LUGAR

Santiago del Estero

Principales objetivos

- Visibilizar a las mujeres profesionales de la Ingeniería y afines.
- Interiorizar a mujeres de la sociedad acerca de la ciencia, tecnología e ingeniería.
- Favorecer los vínculos intra e interinstitucional que permitan espacios de intercambio y reflexión.
- Fomentar el lenguaje de respeto e inclusión.
- Promover la participación equitativa de mujeres y disidencias en las actividades del Consejo.



Metodología o Líneas de acción

-Análisis de datos de mujeres matriculadas en el CPIA. -Participación en eventos :

1 - Encuentro de reflexión y acción: "El desafío de incorporar la equidad de género a nuestras profesiones" (10 de marzo). **2** - Chop de la ingeniería (16 de junio). **3** - Conversatorio en el día de la Mujer Ingeniera (23 de junio) **4** - Homenaje a mujeres (25 de agosto).

Principales aportes en la temática

- Encontramos, en general, que un bajo porcentaje la matrícula del CPIA Santiago del Estero corresponde a mujeres.
- Concreción de espacios e iniciativas de inclusión.

Hallazgos y aprendizajes de la experiencia

A partir del análisis realizado surgen interrogantes ¿Qué está pasando con las mujeres profesionales? ¿Ejercen su profesión? Si ejercen ¿Porqué no lo hacen formalmente? ¿Cuáles son los obstáculos que aún no permiten el ejercicio pleno de las mujeres en el ámbito laboral? Se seguirá trabajando en otros análisis en red, así como la generación de espacios de debate para conocer la opinión de otras mujeres de distintos ámbitos de trabajo.



Para mas información escribir a: comisiondemujerescpiasgo@gmail.com

AUTORAS/COORDINADORAS

Laura Pey

Universidad de Buenos Aires, Facultad de Filosofía y Letras, Instituto de Arqueología, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina; CONICET.

Vanesa Guajardo

Instituto de Arqueología y Etnología, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad Nacional de Cuyo, Ciudad de Mendoza, Provincia de Mendoza, Argentina, Centro de Investigaciones Ruinas de San Francisco, Ciudad de Mendoza, Provincia de Mendoza, Argentina.

Violeta A. Killian Galván

Instituto de Geocronología y Geología Isotópica (INGES/UBA-CONICET), Pabellón INGES, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina; CONICET.

Cristina Prieto-Olavarria

Instituto Argentino de Nivología, Glaciología y Ciencias Ambientales, CONICET, Ciudad de Mendoza, Argentina; Instituto de Arqueología y Etnología, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad Nacional de Cuyo, Ciudad de Mendoza, Provincia de Mendoza, Argentina.



Coordinadoras y algunas de las invitadas

Conversatorio

“MUJERES Y DISIDENCIAS EN LA ARQUEOLOGÍA ARGENTINA. PASADO, PRESENTE Y FUTURO”

XXI Congreso Nacional de Arqueología Argentina - Corrientes, Argentina - 12 de julio 2023

Principales objetivos

•Promover un espacio para la reflexión colectiva, desde una mirada de género y feminista, sobre las prácticas y perspectivas en la arqueología argentina en el marco de un evento científico nacional.

•Avanzar en la transformación de nuestras relaciones interpersonales/profesionales en dirección hacia una erradicación de la violencia y desigualdades de género en la disciplina y ámbitos de trabajo.

•Dar continuidad al primer conversatorio realizado en el 2019 sosteniendo en el tiempo estos valiosos espacios ganados.

Metodología

Se realizó una encuesta anónima y confidencial dirigida a la comunidad arqueológica sobre temáticas de interés para desarrollar en la reunión.

A partir de los tres temas más votados, se convocó a conversar a mujeres de diversos ámbitos de la arqueología, la educación universitaria y la investigación científica de diferentes provincias (Valeria Olmos, Rocio Molar, María Paz Martinoli, Virginia Salerno), incluyendo representantes de algunos de los colectivos de género en arqueología más recientes (Natalia Sentinelli, Fabiana Bugliani) y a una referente de género y diversidad en ciencia de otra disciplina (Fran Bubani).

Principales aportes a la temática

Los tres ejes y principales aportes fueron:

- **Protocolos institucionales para abordar la violencia de género:** se ha avanzado para evitar la revictimización de las denunciantes con estrategias como el testimonio escrito. La larga duración de los procesos y el tipo de resoluciones siguen desalentando las denuncias. Los protocolos siguen siendo punitivistas, sin instancias de reparación para las víctimas. Los observatorios y comisiones de violencia laboral y de género deberían ser más integradores incorporando, por ejemplo, becarias.
- **Mujeres y disidencias en la praxis arqueológica y en las políticas académicas:** se destacó la importancia de visibilizar las hostilidades y prejuicios como estrategia de defensa. Se cuestionaron los mecanismos de autopreservación del sistema científico y académico.
- **Legado de arqueólogas argentinas:** se brindó homenaje a la Dra. Escola y se conversó sobre la experiencia colectiva de “El pasado nos convoca”, espacio de reflexión intergeneracional promovido por mujeres de la arqueología nacional que ha crecido en escala (regional, nacional y sudamericano).

Hallazgos y aprendizajes de la experiencia

Este tipo de conversatorio es el segundo realizado en la historia de los congresos de arqueología argentina, por lo que es un espacio en proceso de consolidación. En este segundo encuentro insistimos en seguir trabajando en el debate sobre las inequidades en nuestros lugares de estudio y trabajo.

A partir de lo expuesto en los tres ejes temáticos, se revela la importancia de garantizar estos espacios de encuentro y discusión, donde se exponga y se busquen soluciones colectivas a las problemáticas que vivencian históricamente las mujeres y las disidencias en la práctica arqueológica. Los congresos nacionales son eventos masivos que garantizan el encuentro diverso, federal e intergeneracional necesario para evaluar y repensar políticas institucionales y académicas de largo alcance.




Asistentes al conversatorio

CONTACTO
xxicnaaconvorsatoriodegenero@gmail.com



LOS CONTENIDOS SOBRE SEXO-GÉNERO EN LAS PROPUESTAS DE ENSEÑANZA EN EL PROFESORADO DE EDUCACIÓN ESPECIAL CON ORIENTACIÓN EN DISCAPACIDAD INTELECTUAL EN LAS CIUDADES DE TRELEW Y RAWSON. DE LA PRESCRIPCIÓN AL DESARROLLO DEL CURRÍCULUM. ANÁLISIS DE CASOS EN ISFD DE TRELEW Y RAWSON. INSTITUTO DE FORMACION DOCENTE N° 816- INSTITUTO DE FORMACION DOCENTE N° 801- RAWSON-CHUBUT, 2021

DIRECTORA: SELVA ANDRADE MELISA - DOCENTES: GUERRA MARSA, LUJÁN YAMILA
ESTUDIANTES: ALBARRAZÍN CARLA, WILLIAMS AYLIN, MANRÍQUEZ BETIANA, TARDÓN SILVINA



PRINCIPALES OBJETIVOS

Identificar y caracterizar las concepciones sobre sexualidad y ESI en las propuestas de enseñanza de primer a cuarto año de las unidades curriculares del Campo de la Formación General y de la Formación en Práctica Profesional Docente del Profesorado de Educación Especial con Orientación en Discapacidad Intelectual del ISFD N°801 y el IES N°816 de la ciudad de Rawson ambos Institutos Superiores de Formación Docente donde se desarrolla este profesorado con el mismo Diseño Curricular.

METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló bajo una metodología cualitativa y de carácter exploratorio. Este enfoque metodológico permitió indagar e interpretar el posicionamiento desde el que fue producido el diseño curricular del P.E.E.O.D.I. (actualizado en el año 2017), como así también la manera en que se traduce esa normativa en las propuestas de enseñanza de las unidades curriculares seleccionadas, poniendo el foco de atención en los contenidos y supuestos explícitos sobre sexualidades y géneros en la formación docente para la modalidad de educación especial.


PRINCIPALES APORTES

A LA TEMÁTICA

- Asumir en un verdadero compromiso con la educación inclusiva, con la ESI y con la formación inicial.
- Pensarnos como ciudadanos críticos y comprender la obligatoriedad de pisar las instituciones educativas, de habitar sus aulas, de compartir con estudiantes. Se trata, no solo de habilitar temas, sino también de ceder la palabra a cuerpos disidentes, para que entren en los Institutos, para nombrar lo que no se nombra, visibilizar y dar sentido.
- No hay acompañamiento a los docentes otorgando herramientas para desplegar acciones pedagógicas que permitan articular críticamente las sexualidades y la discapacidad.
- Es imprescindible una deconstrucción de nuestras propias representaciones, derribar mitos, tabúes, cuestionar modos hegemónicos de mirar, poniendo énfasis más en buscar la especificidad que en tratar de "adaptar" contenidos y/o actividades, para que hablemos de una real inclusión educativa

HALLAZGOS Y APRENDIZAJES

- La revisión de la selección de los contenidos propuestos que responden a los campos de la formación sugiriendo que se incluya con más precisión las categorías que refiere a las nociones sobre sexo-genero.
- La construcción del propio proyecto educativo de cada instituto donde se priorice la transversalidad de la Educación Sexual Integral teniendo en cuenta las puertas de entrada de ésta normativa.
- Tener en cuenta los perfiles profesionales que se presentan para las coberturas de las unidades curriculares y las grillas de evaluación porque están generalizadas en los dos institutos objeto de nuestra investigación.



FINANCIADO
POR INFOD

Programa Institucional de Género y Diversidad

Institución: Universidad Nacional de Quilmes

Responsable: Patricia Sepúlveda

Fecha de ejecución: Diciembre 2021 (RCS 445/21) hasta la actualidad

Lugar: Quilmes, Buenos Aires

Principales objetivos:

Intervenir en las políticas universitarias con la finalidad de ampliar y consolidar la equidad género y diversidades.

Promover el conocimiento y la reflexión acerca del sentido común patriarcal, la diferencia generizada y la constitución de jerarquías basadas en ella.

Ofrecer capacitación, formación y espacios de debate para la población de la universidad y organismos públicos y privados que lo requieran.

Divulgar garantías y derechos conquistados por las mujeres y los sujetos de identidades sexo-genéricas disidentes.

Programa Institucional de **Género y Diversidad**

Metodología:

Trabajamos en:

La Coordinación del dictado de los cursos "Ley Micaela" de capacitación sobre género y violencias basadas en género (RCS 123/20) y Masculinidades sin violencias. Taller de sensibilización para varones (RCS117/21). Tareas realizadas con la colaboración con el Programa de Acción Institucional para la Prevención de la Violencia de Género.

La Elaboración de estadísticas.

La Gestión de procedimientos administrativos para el respeto de la Identidad de género autopercibida (RCS 618/22) Las personas, sin necesidad de cambio registral, pueden solicitar el uso del nombre elegido en sus diplomas.

El Seguimiento de las Becas Trans-formación para las personas trans en todos los niveles de la oferta académica.

El Dictado de cursos y organización de actividades de debate y difusión.

Principales aportes:

18 personas de la comunidad UNQ tramitaron el respeto de su identidad de género y 22 solicitaron becas trans-formación. Se colaboró en la implementación del cupo laboral trans incorporando una trabajadore. 350 personas aprobaron los cursos de sensibilización en "género y violencias por razones de género" y "taller para varones" mostrando la potencialidad de debatir en la comunidad y al mismo tiempo las incomodidades generadas.

Articulaciones con organismos públicos: curso Equidad de género, diversidades y derechos humanos en educación dictado para el INFOD (más de 900 docentes incriptes) y con la coordinación del centro de Políticas Públicas UNQ participación en la implementación del programa de formación Ley Micaela. Por una ciencia y tecnología con igualdad de géneros y libre de violencias, destinado a personas del MINCYT y de CONICET.

Hallazgos:

Se trata de un Programa institucional que tiene como finalidad intervenir en las políticas de género que desarrolla la Universidad, creado en diciembre de 2021. Su existencia permitió la consolidación de espacios institucionales preexistentes, promovió avances en la legislación universitaria en dirección a desarrollar políticas no sexistas, equitativas, transversalizar la perspectiva de género y ampliar derechos.

Todas las iniciativas llevadas a cabo constituyen espacios de incomodidad productiva que inducen a la reflexión sobre las múltiples subordinaciones y desigualdades presentes en nuestra comunidad y a la promoción de cambios.

INSTITUCIÓN/LUGAR

CONICET/Universidad de la Defensa Nacional- INDAE

RESPONSABLES

M. Muratori, J. A. Torres, L. Masson & E. M. Zubieta

FECHA DE EJECUCIÓN

Desde enero 2022.

Principales objetivos

Analizar la percepción de los estudiantes universitarios de instituciones de formación militar acerca del rol de las mujeres en las Fuerzas Armadas para comprender, desde una perspectiva psicosocial, cómo influyen las actitudes, las creencias y los valores en las relaciones grupales y en los procesos de integración de género.

Explorar cómo son los estereotipos de género, los niveles de sexismo y los valores y verificar si existen diferencias significativas en las percepciones según características individuales y/o propias de la institución.

Metodología

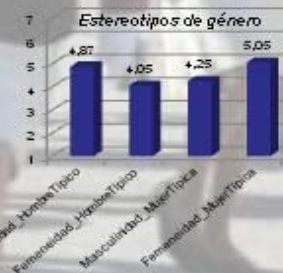
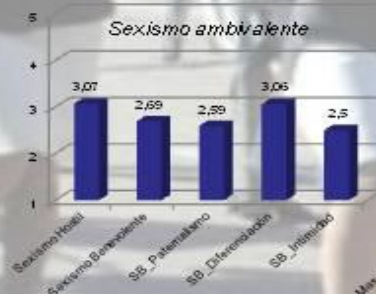
Estudio cuantitativo, diseño no experimental, con corte transversal, alcance correlacional, de diferencia de grupos.

Cuestionario auto-administrado (a través de Survey Monkey) integrado por escalas que evaluaban los estereotipos de género, el sexismo ambivalente y los valores. Se utilizó el paquete de software estadístico SPSS para el análisis de datos.

Muestra no probabilística intencional. n = 839 estudiantes universitarios pertenecientes a institutos del Ejército y la Armada.

El 25,5% era de género femenino y el 74,5% de masculino. X edad =21,45 (SD =2,59. Min=17, máx=40)

Principales aportes a la temática



- Si bien los niveles de autotrascendencia (cuidado y protección a otros y el entorno) y apertura al cambio son altos, se observan niveles moderados de sexismo, siendo que el sexismo hostil y la dimensión de diferenciación de género complementaria del sexismo benevolente superan la media teórica.

- Respecto a los estereotipos, la evaluación del hombre típico es más rígida que la de la mujer que se muestra más andrógina.

- Se hallaron diferencias estadísticamente significativas según el género: los hombres son más sexistas que las mujeres en general, pero son quienes le atribuyen más características femeninas al hombre típico en comparación con ellas.

- No se hallaron asociaciones entre el nivel de prejuicio, estereotipos y valores con la edad. Pero al analizar los años de cursada, sobre todo en los participantes del Ejército se verificó más sexismo y estereotipos más rígidos en quienes cursaban los primeros años de la carrera.

Hallazgos y aprendizajes de la experiencia

Los cambios en la normativa no tendrán los resultados esperados si no van acompañados por un cambio en los valores y creencias que incentivan un determinado tipo de comportamiento. Sólo con una transformación cultural se puede integrar a las mujeres, como pares, dentro de las filas de las Fuerzas Armadas. Por eso, se debe reflexionar acerca de la necesidad de realizar diagnósticos que incluyan dimensiones psicosociales críticas poco abordadas en los estudios de género, analizando la dimensión subjetiva de la cultura militar para así poder contribuir en el diseño de intervenciones sociales pertinentes y eficaces (p.e. campañas de sensibilización, difusión y educación para la población en general y las Fuerzas Armadas en particular) que respondan a la necesidad de políticas públicas basadas en evidencia para proteger los derechos humanos y erradicar todo tipo de discriminación de género.

POLÍTICAS DE DIVERSIDAD SEXUAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO. LA EXPERIENCIA DE LA UNSAM.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL
Ludmila Fredes | Directora

SEPTIEMBRE 2023
PARTIDO DE SAN MARTÍN, BUENOS AIRES
ARGENTINA

OBJETIVO

Fortalecer las trayectorias académicas y laborales de las personas LGBTQ+ en la Universidad Nacional de San Martín

LÍNEAS DE ACCIÓN

Consolidación de políticas institucionales a partir de la perspectiva de acompañamiento, asesoría e intervención

DESAFÍOS

¿Alcanza con las normativas institucionales? ¿Cuáles son los dispositivos que permiten transversalizar la perspectiva a las diferentes áreas de la universidad?
¿Cómo se trabajan las especificidades vinculadas al acceso y la permanencia? ¿Cómo se sostiene el proceso de transformación de una manera continua y progresiva?

POLÍTICAS INSTITUCIONALES

- Adecuación a la Ley de Identidad de Género 26.743
- Adhesión a la Ley de Cupo laboral travesti trans 27.636
- Emisión de Títulos No binarios
- Creación Consejería Integral en Sexualidades con perspectiva de diversidad sexual
- Formación y sensibilización
- Promoción del uso del lenguaje inclusivo y aprobación de la Guía para su incorporación
- Licencias con perspectiva de diversidad sexual en el Reglamento General de Estudiantes
- Protocolo para la Actuación en Situaciones de Discriminación por razones de Género y/o Violencias de Género basadas en identidad de género y/u orientación sexual



Sello Genera Igualdad

Modelo de Certificación Universitaria en Estándares de Igualdad de Género

Dirección de Igualdad de Género
Universidad de Chile
2019

¿QUÉ ES EL SELLO GENERA IGUALDAD?

Es el Plan de Acción derivado de la Política de Igualdad que establece estándares de igualdad de género en distintas dimensiones, define metas, indicadores y acciones para alcanzarlos

OBJETIVO DEL SELLO

Avanzar hacia un proceso de transformación institucional integral con el fin de instalar una cultura de igualdad de género en distintas áreas y niveles del quehacer universitario

PARA CONOCER LA EXPERIENCIA Y EL PROCESO DEL SELLO GENERA IGUALDAD, DESCARGA EL LIBRO "MODELO DE CERTIFICACIÓN UNIVERSITARIA EN ESTÁNDARES DE IGUALDAD DE GÉNERO: SELLO GENERA IGUALDAD"



DIMENSIONES DEL SELLO



Formación, Docencia y Aprendizaje

Investigación, Desarrollo e Innovación

Comunicación, Extensión y Vinculación con el Medio

Participación y Representación en la Academia

Relaciones y Condiciones Laborales

Acoso Sexual y Violencia de Género

Corresponsabilidad Social en el Cuidado

Institucionalidad de Género

METODOLOGÍA

Permite planificar y coordinar las distintas iniciativas con los diversos actores que participan en su implementación.



HALLAZGOS Y APRENDIZAJES

- Permite una intervención integral que aborda a la universidad como institución educativa y laboral.
- Articula a actores clave del nivel central de la Universidad y de las diversas unidades académicas.
- Operacionaliza lo que está declarado en la Política de Igualdad de Género.
- Muestra logros concretos, medibles y verificables.
- Es una herramienta efectiva para transversalizar e institucionalizar la perspectiva de igualdad de género.

APORTES

- Genera un modelo de reconocimiento en estándares de igualdad de género pertinente a las instituciones de educación superior.
- Bien de uso público que la Universidad de Chile pone a disposición de las instituciones de educación superior que quieran implementarlo.

TALLER DE EMPODERAMIENTO DE MUJERES EN CIENCIA

P. DE TEZANOS PINTO, M. MURATORI, V. CARREIRA, A. LÓPEZ MÉNDEZ, J.L. DE PAEPE, P. FERNANDEZ, A.M. ELISEI, B. MAHLER, M.V. NICOLA, R. DEANNA, N.A. OSSANA, J. BODNAR, A.J. SAGASTI, V. CASA, C. NATEZON.

FECHA DE EJECUCIÓN

Del 2 al 5 de mayo de 2023.
de 9 a 16 horas

LUGAR

Instituto de Botánica Darwinion



FINANCIAMIENTO

Conicet
Mincyt: Subsidio Cuidados



Organizadoras del Taller

Temas tratados

- Barreras
- Liderazgo
- Manejo de conflictos,
- Financiamiento,
- Generación de redes de colaboración,
- Mentorías.

1. Principales Objetivos

- Empoderar a científicas argentinas.
- Abordar los obstáculos y desafíos asociados a la inequidad de género.
- Visibilizar y buscar herramientas que disminuyan la discriminación y las barreras.
- Proponer acciones de empoderamiento y emancipación.



Discusión en grupos

3. Metodología

- Formatos: exposiciones, conversatorios, actividades grupales, etc.
- Sintetizamos lo discutido en una **guía de buenas prácticas de empoderamiento para mujeres en ciencia** a nivel individual, colectivo e institucional



Co-creando Guía Buenas Prácticas Empoderamiento

4. Aprendizajes

- Identificación y concientización de las causas y las consecuencias de las barreras que enfrentamos.
- Desarrollo de capacidades.
- Co-creación de una guía de **buenas prácticas para el empoderamiento de mujeres en ciencia**.
- Quedó pendiente debatir sobre salud mental: nos llevó a reflexionar sobre cómo relegamos la salud mental en pos de tareas "urgentes".
- Si bien hubieron ayudas económicas para financiar a participantes del interior del país todas las participantes provinieron de zonas cercanas a Buenos Aires, donde se realizó el taller. Posiblemente los fondos disponibles no fueron suficientes para enfrentar las dificultades de viajar desde el interior.
- Inicialmente, el taller estaba destinado a investigadoras del CONICET, pero como el interés era más amplio, se extendió la participación a mujeres que en ciencia.

DIEZ AÑOS DESDE LA CREACIÓN DE LA ESPECIALIZACIÓN EN COMUNICACIÓN SOCIAL, PERIODISMO Y GÉNERO-FPYCS-UNLP

INSTITUCIÓN: Facultad de Periodismo y Comunicación Social -
Universidad Nacional de La Plata

FECHA DE EJECUCIÓN: 2013 y continúa

RESPONSABLES: Flavia Delmas, Jimena Parga, Gimena Palermo y Lucas
Díaz Ledesma

LUGAR: Especialización en comunicación social, periodismo y género,
Facultad de Periodismo y Comunicación Social - UNLP

OBJETIVOS: La Especialización se propone:

-Contribuir desde los derechos humanos y análisis en clave de género a una mirada crítica sobre la sociedad patriarcal y los medios de comunicación, favoreciendo su aplicación en prácticas periodísticas, planificación comunicacional y elaboración de contenidos educativos.

-Entrenar en el uso de perspectivas y de herramientas en planificación, gestión y evaluación de políticas públicas y sociales de y para la equidad de género, deconstruyendo estereotipos sexistas, en pos de formar interdisciplinariamente agentes de transformación social y política en ámbitos de inserción laboral.

METODOLOGÍA O LÍNEAS DE ACCIÓN: Las clases tienen una modalidad teórico-práctica y de taller, promoviendo una perspectiva crítica en la apropiación de los contenidos temáticos y producción de conocimiento, entendiéndolo como un proceso continuo de creación colectiva.

Promueve la adquisición de destrezas de trabajo y una forma de mirar el mundo, que transforme las prácticas periodísticas y de investigación en comunicación, completándolas y enriqueciéndolas con un enfoque de derechos y género que promueva un desempeño democrático y respetuoso del marco internacional de Derechos Humanos.

Brinda herramientas de intervención comunicacionales-culturales, abordando el análisis, la reflexión y puesta en acción de principios, criterios y procedimientos que hacen a la configuración de una intervención compleja, crítica y fundamentada.

PRINCIPALES APORTES A LA TEMÁTICA: En los diez años identificamos variabilidad en las trayectorias educativas y en los acercamientos previos a la perspectiva de género. Desde estudiantes que se aproximan por primera vez a la temática, hasta quienes participan activamente de la militancia feminista u otras corrientes del movimiento de promoción de la transversalización y equidad de género. También quienes en sus puestos laborales necesitaban una actualización en género. Esta heterogeneidad requirió de un intenso trabajo áulico, mediante recursos que despertaran interés, generando nuevos interrogantes y, al mismo tiempo, elementos que pudieran servirles para ser utilizados en su práctica profesional.

HALLAZGOS Y APRENDIZAJES DE LA EXPERIENCIA: En la coyuntura actual de avance de la derecha y neoliberalismo, con un discurso en torno a un sujeto como ser "libre", con capacidad y posibilidad de elegir sobre su comportamiento y su persona, reflexionamos junto a les estudiantes sobre ¿quiénes pueden realmente elegir?. En tal sentido se articuló con OG, ONG y centros de extensión universitaria permitiendo poner en práctica los conocimientos adquiridos, abordando la realidad en clave de género, en pos de una sociedad inclusiva y democrática, en el marco de un enfoque de protección de DDHH de mujeres y colectivos LGTB+ históricamente vulnerados. Visibilizando identidades sexogenéricas atravesadas por diacríticos de clase, etnia, nacionalidad, edad, etc. La experiencia permitió la elaboración de materiales de comunicación, periodismo y género, analizar y producir relatos no sexistas, creativos, en las prácticas comunicacionales, de periodismo, planificación comunicacional y elaboración de contenidos educativos que deconstruyeran discursos sexistas.

¿Quiénes trabajamos en ciencias?

Verónica Pérez Schuster, Natalia Rubinstein, Francisco Velazquez-Duarte, María Eugenia Segretin, Ayelén Nally, Paula Perissinotti, Verónica de la Fuente



El **objetivo** de nuestro stand fue generar instancias de **sensibilización, reflexión y discusión junto a estudiantes de nivel secundario** sobre temáticas como la participación histórica y actual de las mujeres en ciencia, posibles factores que afectan la participación de mujeres en áreas científicas específicas, y las dificultades en su crecimiento académico, los sesgos implícitos existentes al hablar de género y ciencia, y los problemas de carecer de perspectiva de género en las investigaciones científicas. A su vez, cuestionamos el propio binarismo del planteo y motivamos la conversación sobre problemáticas de distintas disidencias en la participación científica. La **metodología** utilizada incluyó la implementación de **tres juegos disparadores** de reflexiones y discusiones, que a su vez contaban con pósters explicativos asociados.

Juego de la ruleta: quienes participaban de este juego giraban la ruleta y de esta forma azarosa quedaba destacada una de seis **problemáticas científicas que denotaban falta de perspectiva de género**. La problemática seleccionada era explicada al público en cuestión.



Juego Quién es Quién: los personajes característicos fueron cambiados por caras de **premios nobeles de los últimos 6 años de las disciplinas Fisiología y Medicina, y Química**. El juego comenzaba cuando un integrante de cada grupo seleccionaba sus personajes. Sin saberlo, una de las pilas solo contenía personajes mujeres y la otra solo hombres. Siempre ganaba el equipo que tenía el hombre.



Juego de acertijos: consistía en repartir dos **acertijos**: Uno hacía referencia a que un padre y un hijo viajaban en coche, el otro solo se diferenciaba en que viajaban una madre y un hijo. Se pretendía que quienes participaban en el juego adivinaran quién era la eminencia médica mencionada en el texto. Para uno de los dos acertijos las respuestas estaban plagadas de sesgos de género, lo cual disparaba la reflexión sobre nuestros propios sesgos implícitos.

Acertijo: Un padre/madre y un hijo viajan en coche. Tienen un accidente grave, el padre muere y al hijo se lo llevan al hospital porque necesita una compleja operación de emergencia. Llamaron a una eminencia médica, pero cuando llega y ve al paciente, dice: "No puedo operarlo, es mi hijo". ¿Cómo se explica esto?

¿Y por qué necesitamos una ciencia diversa y con perspectiva de género?

A través de la implementación de actividades interactivas, propiciamos un espacio de reflexión en torno a la participación de las mujeres en la ciencia, los sesgos implícitos y la falta de perspectiva de género en las investigaciones científicas alcanzando varios puntos clave de reflexión

Para **garantizar** los **derechos** de todas las personas.
Para incrementar la **diversidad** de enfoques e investigaciones.
Para **no** generar conocimientos erróneos. Para que los **beneficios** de la ciencia incluyan a toda la **población**.

Para pensar:
¿Cómo es la participación de disidencias en ciencia?

VIOLENCIAS BASADAS EN ESTEREOTIPOS DE GÉNERO



Ley Micaela.

Por una ciencia y tecnología con igualdad de géneros y libre de violencias

Institución:

CONICET desde su Área de Políticas de Género y Diversidades en conjunto con el Programa para la Igualdad de Géneros en Ciencia, Tecnología e Innovación del MINCYT.

Fecha de ejecución:

2021 hasta la actualidad

Lugar:

CONICET, MINCYT, CONAE, BNDG y AGENCIA I+D+i

Objetivos principales:

Capacitar acerca de la discriminación y la violencia por motivos de género al personal que se desempeña en el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y sus organismos descentralizados.

Lograr que se puedan identificar y evidenciar situaciones de discriminación, desigualdades y violencias, reflexionar sobre sus causas y actuar para transformarlas desde el aporte específico de la perspectiva de género, crucial para promover la equidad.

Aportes a la temática:

Se propone un abordaje desde los **Derechos Humanos**, bajo una normativa nacional e internacional, que reflexiona sobre las desigualdades y estereotipos en el ámbito laboral científico, las jerarquías y relaciones de poder, los obstáculos para el acceso a puestos de toma de decisiones, techos de cristal y brechas de género en carreras de ciencia, tecnología e innovación.

Se destaca la **reparación, responsabilidad y corresponsabilidad** ante las situaciones de violencia desde herramientas y recursos básicos para la identificación y orientación ante casos de violencia de género en el ámbito de trabajo: Las instancias de intercambio colaborativo, por medio de encuentros virtuales sincrónicos y actividades asincrónicas, tiene como objetivo la construcción de **reflexiones teórico-prácticas a través de textos, noticias y audiovisuales.**

Metodología o líneas de acción:

Construir conocimientos sobre el marco normativo y conceptos teórico-prácticos sobre igualdad de géneros, y las diferentes modalidades de violencia.

Brindar herramientas teórico-prácticas para la aplicación de la perspectiva de género en el ámbito laboral.

Analizar las prácticas que naturalizan la discriminación y la violencia por motivos de género dentro del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación y sus organismos descentralizados.

Promover la deconstrucción de categorías binarias, lograr la valoración del diálogo en la práctica política y el sistemático cuestionamiento a la cultura androcéntrica fomentando el reconocimiento de derechos de las mujeres y de personas LGTBI+.

Hallazgos y aprendizajes:

Las propuestas de capacitación desarrolladas en el marco de este proyecto son situadas y específicas para el ámbito de ciencia y tecnología. Las mismas se brindan en el marco de lo establecido por la **Ley N° 27499**, cuyos objetivos prevén, entre otros, la comprensión de las obligaciones internacionales en materia de género y derechos humanos y la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer cotidiano del CONICET.

La experiencia contribuye a la **prevención** y al **adecuado abordaje de las situaciones de discriminación y violencia** por motivos de género proporcionando conocimientos y herramientas para desarrollar cambios de actitudes y comportamientos necesarios para promover la equidad.



Área de Políticas de
Género y Diversidades



conicet.gov.ar
/area-de-politicas-de-genero-y-diversidades



LEY MICAELA CAPACITAR PARA TRANSFORMAR



2022

PRIMERAS DOS COHORTES IMPLEMENTADAS

Curso: "Ley Micaela. Por una ciencia y tecnología con igualdad de géneros y libre de violencias" con tutorías.

-Dos cohortes | 600 participantes | 14 comisiones | 8 semanas de cursada | 4 encuentros sincrónicos

-505 encuestas respondidas al iniciar y al finalizar la cursada.

-Aquí se comparten las principales evidencias cuanti y cualitativas que arrojó la evaluación del diseño y la implementación de la estrategia de formación.

REPENSAR LA PRÁCTICA PROFESIONAL

**EL 80%
CONSIDERA
QUE EL
CURSO LE HA
AYUDADO A
REPENSAR
SU PRÁCTICA
PROFESIONAL**

- "Lo que si me pareció interesante es que instaló el tema en compañeros de trabajo (sobre todo hombres) que no estaban tan involucrados en la temática y se generaron debates muy interesantes".
- "Estamos pensando en solicitar charlas informativas para el personal a cargo para concientizar sobre las formas sutiles de violencia en el espacio laboral"
- "Me ha permitido analizar situaciones de violencia de genero subyacente en las que no fui victimario pero si testigo indiferente".

MATERIALES DIDÁCTICOS

**EL 90% OPINÓ QUE
LOS RECURSOS
OFRECIDOS
(CLASES,
BIBLIOGRAFÍA,
MULTIMEDIA,
ETC.) FUERON
MUY ÚTILES**

- "Las formas sutiles o implícitas como ser: humillación; destrato (no te hablan); cambio de espacio de trabajo; sobrecarga de tareas"
- "No valorar la maternidad, tareas de cuidado o mayor carga de trabajo en el hogar a la hora de ingresos o promociones"
- "Violencia verbal"
- "Menor valoración de opinión/acción/propuestas/etc. de mujeres y diversidades"
- "Incumplimiento de leyes destinadas ayudar a las mujeres a maternar sin tener que resignar su actividad laboral."
- "Falta de respuesta de la institución frente a denuncias de mujeres"
- "Micromachismos sutiles que están instalados en la cultura organizacional"

CONTENIDOS

**EL 87% CONSIDERÓ
MUY ADECUADOS
LOS CONTENIDOS
DE LOS TEMAS
TRATADOS Y UN
80% CREYÓ
PERTINENTES LAS
ACTIVIDADES
PROPUESTAS**

- "Concientización sobre desigualdades y violencias naturalizadas"
- "Testimonios de cursantes en sus ámbitos de trabajo"
- "Problemáticas en nuestra área laboral"
- "En el curso se dieron ejemplos concretos de casos de violencia laboral (no necesariamente de género)"
- "Situaciones concretas relacionadas. Fueron muy importantes"
- "Oportunidad de escuchar voces que presentan el problema con claridad"
- "Conocer en los foros y encuentros las experiencias de otros"



 Centro de Políticas Públicas en Educación, Comunicación y Tecnología de la Universidad Nacional de Quilmes

Programa Institucional de Género y Diversidad



Universidad Nacional de Quilmes

40 AÑOS DE DEMOCRACIA

COMISIÓN DE
ABORDAJE
DE LAS
VIOLENCIAS DE
GÉNERO

Título del programa: Plan de Acciones y Criterios para Prevenir, Detectar, Intervenir y Erradicar Violencias de Género en el ámbito del ISFD N° 809

INSTITUCIÓN

INSTITUTO SUPERIOR DE
FORMACIÓN DOCENTE N° 809



FECHA DE EJECUCIÓN

2021 Y CONTINÚA MEDIANTE RENOVACIÓN ANUAL
DE SUS MIEMBRXS

RESPONSABLES

XIMENA ANGIORAMA, PAULA MARTÍN, LAURA ROBLEDO Y
JENNIFER CABALLERO



LUGAR

ESQUEL, CHUBUT

PRINCIPALES OBJETIVOS

- CONSTRUIR EN LA COMUNIDAD DEL I.S.F.D. UN AMBIENTE LIBRE DE VIOLENCIAS DE GÉNERO Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO O IDENTIDAD SEXUAL, GARANTIZANDO UN ABORDAJE INTEGRAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DERECHOS HUMANOS.
- FORTALECER EL TRABAJO DE SENSIBILIZACIÓN, CAPACITACIÓN E INVESTIGACIÓN PARA LA PROMOCIÓN Y DEFENSA DE LOS DERECHOS EN RELACIÓN CON LAS PROBLEMÁTICAS VINCULADAS A LA VIOLENCIA DE GÉNERO, EN LOS ÁMBITOS EN QUE SE DESARROLLAN LAS ACTIVIDADES Y EN ARTICULACIÓN CON OTRAS INSTITUCIONES.
- IMPLEMENTAR ACCIONES DE PREVENCIÓN, SENSIBILIZACIÓN, CAPACITACIÓN, E INVESTIGACIÓN SOBRE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO, FORTALECIENDO LA E.S.I., EN TÉRMINOS DE GENERAR ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORAMIENTO ÁMBITOS DE CONFIANZA PARA LA EXPOSICIÓN DE LAS SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORAMIENTO.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- SE PROPONE UN TRABAJO INTEGRAL QUE INCLUYE EL FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO DE DIFERENTES LÍNEAS DE ACCIÓN:
- PROMOVER LOS DERECHOS HUMANOS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNEROS FORTALECIENDO EL TRABAJO DE TRANSVERSALIZACIÓN DE LA ESI, EN RELACIÓN CON VISIBILIZAR, PREVENIR Y ATENDER ASPECTOS RELACIONADOS CON LAS VIOLENCIAS Y LA DISCRIMINACIÓN, BASADAS EN CUESTIONES DE GÉNERO
 - ABORDAJE INTEGRAL FRENTE A SITUACIONES DE VIOLENCIAS DE GÉNERO QUE PUEDAN PRESENTARSE EN EL ÁMBITO DEL INSTITUTO, BAJO RESGUARDO DE LA PERSONA, SUJETX DE LA VIOLENCIA, DESDE UNA PERSPECTIVA INTEGRAL, DE GÉNERO, EN EL MARCO DE LA DEFENSA DE LOS DDHH.
 - SISTEMATIZACIÓN DE INFORMACIÓN, AJUSTANDO LÍNEAS DE ACCIÓN.
 - PROCESOS COMUNICATIVOS INSTITUCIONALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO INCLUSIVA DE LAS DIVERSAS IDENTIDADES SEXUALES Y DE GÉNERO QUE CONTRIBUYA A LA SENSIBILIZACIÓN Y VISIBILIZACIÓN DE LAS VIOLENCIAS EN TODAS SUS FORMAS.

APRENDIZAJES DE LA EXPERIENCIA

CONTAR CON ESTE INSTRUMENTO PARA EL ABORDAJE DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DEL ISFD, PONE DE MANIFIESTO UNA CLARA INTENCIÓN DE INSTALAR UNA CONVIVENCIA LIBRE DE VIOLENCIAS HACIA EL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN FORMADORA, ASÍ COMO EN SU VINCULACIÓN CON OTRXS ACTORXS E INSTITUCIONES.

PODEMOS ASEVERAR QUE RESULTA CENTRAL VISIBILIZAR Y SENSIBILIZAR SOBRE LA TEMÁTICA, ACOMPAÑAR LAS TRAYECTORIAS DE QUIENES ATRAVIESAN SITUACIONES DE VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GÉNERO E INSTALAR PRÁCTICAS LIBRES DE VIOLENCIAS. PARA ELLO ES FUNDAMENTAL EL TRABAJO ARTICULADO DE LXS DIFERENTES ACTORXS INSTITUCIONALES, EL ACOMPAÑAMIENTO DEL EQUIPO DE GESTIÓN Y EL CONSEJO INSTITUCIONAL COMO ÓRGANO DE COGOBIERNO, ASÍ COMO EL COMPROMISO DE TODXS LXS DOCENTES FORMADORXS. CONSIDERAMOS NECESARIO ARTICULAR ACCIONES INSTITUCIONALES E INTERINSTITUCIONALES E INSISTIR SOBRE EL ABORDAJE DE LOS EJES DE LA ESI EN CADA UNIDAD CURRICULAR Y DE MANERA TRANSVERSAL A LA FORMACIÓN; TENIENDO PRESENTE QUE EL TRABAJO SOBRE LAS VIOLENCIAS POR RAZONES DE GÉNERO DEBE FORMAR PARTE DE LAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE LA FORMACIÓN DOCENTE.



@809SINVIOLENCIAS_CPDA



809SINVIOLENCIAS@GMAIL.COM



Programa Extensionista Mulherio: Tecendo redes de resistência e cuidados Violências de Gênero contra as Mulheres

Universidade Federal Fluminense/ Instituto de Psicologia - Niterói, BRASIL

Paula Land Curi, Paloma Jashar & Virginia Dresch



Objetivos: a) Formar profissionais em psicologia comprometidos ético e politicamente com as lutas e os direitos humanos, sexuais e reprodutivos das mulheres; b) Generificar a formação em psicologia; c) Auxiliar a rede intersetorial especializada de atendimento às mulheres em situação de violências de gênero na construção de linhas de cuidados; e, d) Oferecer atendimento psicológico especializado às mulheres em situação de violência de gênero.

Metodologia: A partir dos princípios extensionistas de interação dialógica, interdisciplinaridade e profissionalidade, indissociabilidade ensino-pesquisa- extensão, e potencial de impacto formativo e transformador, oferecemos cursos de extensão, palestras, oficinas, ações de sensibilização e orientação no território, além da prestação de serviço a comunidade (atendimento psicológico). Atividades que fomentam à articulação de redes, através das parcerias interinstitucionais e intersetoriais. Utilizamos como métodos: a. Ações voltadas à formação acadêmico-profissional na instituição universitária ou em dispositivos da rede intersetorial; b. Ações de sensibilização e orientação da população; e, c. Prestação de serviço à comunidade e tecitura de redes.

Aportes teóricos: O trabalho tem como aporte teórico-metodológico as pesquisas realizadas no campo dos Estudos de Gênero e Feminismos. Ênfase é dada aos documentos nacionais e internacionais sobre enfrentamento às violências de gênero. As Políticas Públicas brasileiras, intersetoriais e interprofissionais, servem como norteadoras fundamentais para a construção de um trabalho que se pauta na realidade brasileira.

Reflexões: O Programa foi criado para fazer frente aos retrocessos políticos que incidem diretamente nas políticas para as mulheres. Nasceu em 2020, e foi logo atravessado pela pandemia e pela crise sanitária dela decorrente. Com ele, ficou visível que há muita desinformação – inclusive em formações universitárias da área da saúde - sobre direitos humanos, sexuais e reprodutivos das mulheres, e isso se configura como problema para a promoção de cuidados em saúde e equidade de gênero. Pudemos ver como a desigualdade de gênero incide sobre os corpos das mulheres e corroboram para ampliar o sofrimento psíquico, mas também o mal funcionamento da rede especializada, as rotas críticas, os (des)serviços públicos, as desigualdades e vulnerabilidades vividas.



MulherioUFF



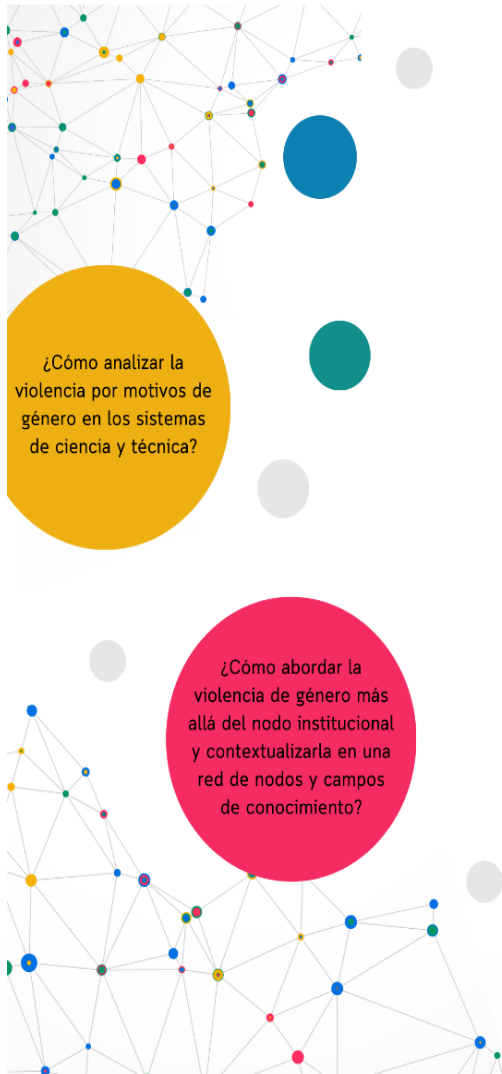
@cuidardemulheres



Paula Land Curi . Profa. Dra do Instituto de Psicologia. Coordenadora do Programa Mulherio: tecendo redes de resistência e cuidados.
Paloma Jashar. Técnica Psicóloga do Instituto de Psicologia. Vice-coordenadora do Programa Mulherio: tecendo redes de resistência e cuidados.o.
Virginia Dresch. Profa. Dra do Instituto de Psicologia. Professora integrante do Programa Mulherio: tecendo redes de resistência e cuidados.o.

VIOLENCIA POR MOTIVOS DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE CIENCIA Y TÉCNICA

Programa de Acción Institucional para la Prevención de la Violencia de Género (PVG)



Introducción

El abordaje de las situaciones de violencia por motivos de género en el ámbito de las instituciones de educación superior requiere de un análisis situado que contemple la configuración específica del **contexto institucional**, su relación **interinstitucional** con otros nodos del **sistema de ciencia y técnica** y con la configuración de los **campos de conocimiento** y, con ello, una **caracterización específica de las formas de violencias** más allá de las formas más habituales de violencia social. El presente trabajo sintetiza el análisis reflexivo que se viene realizando desde el Protocolo Institucional en la UNQ, de la escucha atenta a los casos recibidos y del diseño de acciones de intervención.

En la UNQ, el protocolo se institucionalizó en 2016 y en 2020 se actualizó la normativa, actualización orientada a afianzar los procedimientos de instrucción y el enfoque no punitivo, en consistencia con la perspectiva de derechos humanos vigente; lo cual habilitó nuevos mecanismos de intervención.

Líneas de acción

Desde la actualización de la normativa en 2020, el programa a cargo del protocolo (PVG) trabajó en las siguientes líneas de acción:

- **Capacitación.** En coordinación con el Programa Género y Diversidad, y de acuerdo a los objetivos preventivos, el PVG trabajó en las capacitaciones en materia de género y violencia por motivos de género para la comunidad universitaria (Capacitación en Ley Micaela).
- **Atención y abordaje.** De acuerdo a los objetivos, el PVG trabajó en la atención y abordaje de las situaciones de violencia por motivos de género a partir de las consultas recibidas. Cada demanda espontánea requirió de la asistencia, la escucha activa y el diseño y ejecución de acciones de abordaje.
- **Corresponsabilidad.** Tanto en las capacitaciones como en el abordaje, una de las líneas promovidas fue la de corresponsabilidad. Esto es: la intervención integral con la co-participación de las áreas involucradas.
- **Campañas de sensibilización.** Se realizaron diferentes acciones de sensibilización a partir del diseño y ejecución de campañas gráficas y audiovisuales destinadas a la comunidad universitaria.

Reflexiones y aprendizajes de la experiencia

Del trabajo que se viene desarrollando en el PVG, se pueden sintetizar los siguientes tópicos de análisis:

- Las expresiones de violencia registradas son, mayormente, **situaciones socio-culturales y/o simbólicas**. Esta caracterización requiere problematizar los abordajes sustentados bajo un **paradigma securitario**, y reubicar la expresión en su trama social.
- Las contextualizaciones de las situaciones de violencia registradas requiere que las pensemos en la trama de interacciones sociales de la comunidad universitaria, incluso cuando éstas se desarrollen más allá de la infraestructura universitaria. Aquí, la experiencia de virtualización de la UNQ sirve como sustento para realizar un análisis ampliado, que incluya la presencialidad pero también la virtualidad, incluido el campus virtual y las demás interacciones virtuales.
- La promoción de la corresponsabilidad como estrategia de abordaje de las situaciones de violencia por motivos de género es consistente con un enfoque no punitivo, y promueve la participación e involucramiento de la comunidad en la resolución de la situación conflictiva. Cuando el riesgo es bajo, estas acciones permiten una resolución social comprometida antes que la activación de mecanismos sancionatorios. La corresponsabilidad implica, además, trabajar con todas las partes involucradas promoviendo la sensibilización y recomposición de la trama institucional.
- En correlación con las formas ya tipificadas de violencia de género, es necesario estudiar la **singularidad de las violencias en los sistemas de ciencia y técnica**. Esto es: contextualizar las expresiones de violencia en las **estructuras jerárquicas e interinstitucionales de los campos de conocimiento** y, consecuentemente, generar acciones específicas para su abordaje. En este sentido, se requiere de la **articulación interinstitucional**.

Coordinación: María Sonderéguer. **Equipo de trabajo:** Mariana Taborde Strusiat, Claudia Benavidez, Claudia Perugini, Ana Rodríguez, Jesica Ramírez y Gonzalo Federico Zubia
programa.genero@unq.edu.ar



DESAFÍOS EMERGENTES Y PROSPECTIVOS

- Sistematización de la formación en género.
- Búsqueda de estrategias de múltiples focos incidentes.
- Fortalecimiento de lazos interinstitucionales y CARP.
- Vivencia en la diversidad y el disenso.
- Transversalidad del género en diseños curriculares.
- Espacios recreativos, lúdicos y corporales.
- Trabajo sensorial y la emotividad para una equidad justa e igualdad sustantiva.
- Transversalizar las políticas desde una mirada interseccional.

APRENDIZAJE ✓

- Crecimiento lento y sostenido.
- Pilares de trabajo: investigación, formación, responsabilidad social y vinculación medio socio-productivo.
- Construcción de marcos de referencia para la función universitaria.

IURP
INSTITUTO UNIVERSITARIO
RIVER PLATE

PROGRAMA POR LA
**EQUIDAD
DE GÉNERO**

APORTES

- Aceptación del desafío institucional.
- Responsabilidad social identitaria RP.
- Planificación e implementación de PG.
- Dar respuesta a necesidades emergentes sociales.
- Desafío del aprendizaje y construcción institucional.
- El género como objetivo de desarrollo estratégico.
- Trabajo con la comunidad educativa.
- Interrelación de autonomías (física, económica y política) en la mujer y disidencias sexogenéricas.

CONSTRUCCIÓN DE POLÍTICAS DE GÉNERO

Hacia una igualdad sustantiva desde 2021

OBJETIVOS

- Proponer un accionar sistémico para la transformación de los estándares asociados a lo femenino y masculino, perpetuadas por medio de reglas y procedimientos institucionalizados.
- Generar espacios de escucha y orientación a la violencia y discriminación de género.
- Propiciar un espacio de reflexión para la construcción de relaciones igualitarias y equitativas.
- Promover la investigación como marco de sustento teórico referencial.
- Generar espacios para el uso y goce de todas las personas.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- Perspectiva de género en planes de estudio e investigación.
- El cuerpo, el género y corporalidades.
- Autopercepción y autodesignación de género.
- Cambio climático y género.
- Educación Sexual Integral.
- Comunicación con perspectiva de género.
- Violencia de género.
- Derechos sexuales.
- Democratización del cuidado.
- Masculinidades.
- Derechos de las mujeres.
- Trabajo productivo y reproductivo.
- Deporte y género.
- Techos de cristal.



Contacto

EQUIPO DE TRABAJO

Cortez Schall, Gherzi, Langone,
Furman, Limachi, Vidal,
Bustamante, Obando, Prunetti,
Camacho y Cabrera.

Violencia de género y discriminación en la universidad: un análisis desde el estudiantado de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Asunción, 2022

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES -
UNIVERSIDAD NACIONAL DE ASUNCIÓN
(FACSO-UNA). PARAGUAY

Marielle Palau, coord.

Equipo: Laura Bareiro, Violeta Franco, María Dolores Muñoz, Roberth Giribaldi, Talía Richer

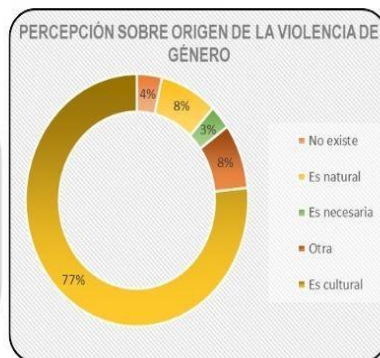
Fecha de ejecución:

Noviembre 2022

Lugar: San Lorenzo,
Paraguay

OBJETIVOS:

General: Analizar la percepción de estudiantes de la FACSO UNA sobre la violencia de género y discriminación. Específicos: 1. Conocer la percepción de estudiantes de la FACSO UNA sobre la violencia de género y discriminación; 2. Identificar la ocurrencia de situaciones de violencia de género y discriminación en la FACSO UNA.



METODOLOGÍA

Tipo cuantitativo, exploratorio y corte transversal. La población participante representó 41% de estudiantes universitarias/os de la FACSO en el 2022 de las carreras Sociología y Trabajo Social. Encuesta no probabilística, por medio de un cuestionario basado en la revisión de experiencias ya aplicadas como la de Universidad Nacional de Pilar (Paraguay), la de Universidad de Lleida y la de Universidad Nacional de San Martín. Para el análisis de la base de datos se usó software libre PSPP. Se tomó información sobre: Conocimiento sobre violencia de género, los lugares donde se dan con mayor frecuencia; Violencia de género percibida en la FACSO; Tipo de violencia que se percibe en la FACSO.

PRINCIPALES APORTES

Este estudio proporciona a la FACSO datos específicos sobre la percepción de estudiantes respecto a la violencia de género y discriminación en la institución. A partir de esta información se podrá delinear acciones, políticas y abordajes a las situaciones de violencia basada en género que se suscitan en la institución. Es antecedente a la implementación del Protocolo de intervención ante situaciones de violencia basada en género y/o discriminación, aprobado por Res.174-00-2022, para abordar las situaciones que son denunciadas. El fin es mejorar la calidad de la educación en las universidades, elaborando mecanismos de intervención integrales para trabajar la temática, teniendo en cuenta el rol de la universidad como promotora de cambios culturales y el rol de las ciencias sociales en la transformación social.

HALLAZGOS

- 76,6% de estudiantes indicó que la Violencia de género es cultural, el 15% de las respuestas indicó que la violencia de género no existe, es natural o es necesaria, lo que podría reflejar el desarrollo de actitudes de negación y justificación de la violencia género.
- 55% percibe que la FACSO "en alguna ocasión" es un espacio donde se dan actitudes y/o comportamientos relacionados a la violencia de género, el 25% considera que nunca se da en la FACSO. El 30% indicó haber sufrido personalmente un hecho de Violencia, en su mayoría entre pares (62%).
- Con relación a la discriminación, la percepción de que la misma existe en la FACSO es del 65%, mientras que quienes sintieron ser discriminados son el 44%

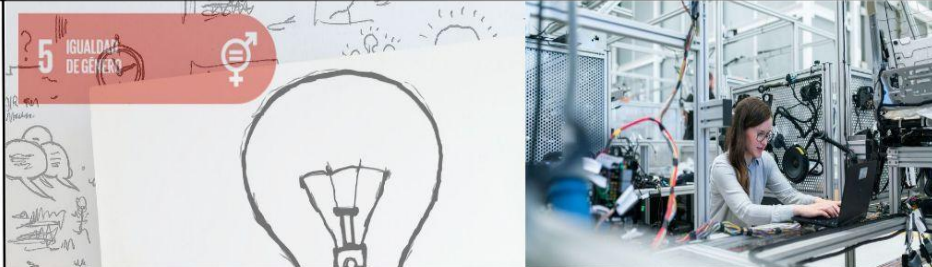


malena_franco@facso.una.py
www.facso.una.py

VOCACIONES CIENTÍFICAS



Propuesta de integración del Pensamiento Computacional en niveles medios de educación como activador de Vocaciones científicas tempranas sin Brecha de Género

<p>Institución UTN FRD</p> <p>Responsables Karen Beatriz Villalba (Responsable Docente Investigadora) Sergio Viera (Docente Investigador) Magalí Acosta (Estudiante Investigadora)</p>	<p>Fecha de ejecución 2024</p> <p>Lugar Partido de Campana</p>
<p>Principales objetivos Incorporar el Pensamiento Computacional en el currículo escolar: Integrar el pensamiento computacional en el plan de estudios de niveles medios de educación, con actividades y proyectos que estimulen el razonamiento lógico, la resolución de problemas y la creatividad en sus estudiantes.</p>	

Metodologías o líneas de acción:

Un proyecto integral para integrar el Pensamiento Computacional en la educación media incluye: 1) un relevamiento inicial sobre su implementación, 2) diseño colaborativo del plan de estudios, 3) creación de recursos educativos, 4) formación docente para brindar herramientas con el fin de impartir efectivamente el plan de estudios y promover la igualdad de género, 5) implementación piloto y evaluación, 6) análisis del impacto en conocimientos, actitudes y género, 7) recopilación de datos, 8) análisis de datos, 9) ajustes, 10) difusión y orientación a otras instituciones, y 11) seguimiento a largo plazo del progreso académico y elección de carreras con especial atención en la selección por género.

Principales aportes a la temática:

Este proyecto piloto, aún en fase inicial, destaca la importancia de abordar la igualdad de género desde temprana edad en la educación. La participación activa en actividades relacionadas con el Pensamiento Computacional constituye un elemento motivador y eficaz en la educación STEM. Su implementación podría influir en las elecciones de carrera sin brecha de género. El objetivo es integrar de manera sostenible el Pensamiento Computacional y la igualdad de género en la educación a largo plazo. Esta experiencia innovadora promueve la creatividad, el pensamiento crítico y la colaboración entre docentes, instituciones educativas, padres y la comunidad para generar un cambio positivo hacia una sociedad más justa y equitativa en temáticas de género.

Hallazgos y Aprendizajes de la experiencia

Basado en los resultados preliminares, se identifica un genuino interés de las jóvenes en el Pensamiento Computacional. Sin embargo, algunas encuentran dificultades, de lo que surge la necesidad de adecuar con enfoques pedagógicos más accesibles. Un importante hallazgo es que amplían conocimientos en STEM y despiertan interés en estas carreras, lo que podría reducir la brecha de género. También desean más información sobre carreras STEM. La población estudiantil reconoce la brecha de género, pero las jóvenes son menos conscientes de actitudes negativas hacia ellas. Estos resultados respaldan la promoción del Pensamiento Computacional en la educación secundaria y la necesidad de sensibilizar a las jóvenes sobre la brecha de género en STEM, fomentar su participación y brindar información.



kvillalba@frd.utn.edu.ar





Ciencia Sin Estereotipos

Objetivos

Visibilizar la participación de mujeres e identidades LGTBI+ en el proceso de creación científica, a fin de desarmar los estereotipos de género sobre los trabajos y las tareas vinculadas con las ciencias.

Promover la participación de las mujeres y LGTBI+ en las diferentes disciplinas del campo científico, así como problematizar las barreras de género que obstaculizan el acceso igualitario a las ciencias y la tecnología.

Despertar el interés por las ciencias en niñas/os, recuperando las trayectorias de científicas argentinas, sus aportes al campo de conocimiento y los obstáculos que enfrentaron.

Desarmar los estereotipos de género que se asocian normalmente con las ciencias y familiarizar a las infancias con elementos científicos presentes en la vida cotidiana.

Programa interministerial coordinado entre el Ministerio de las Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual, el Ministerio de Producción, Ciencia e Innovación Tecnológica; Dirección General de Cultura y Educación y CIC de la Provincia de Buenos Aires.

El programa tiene dentro de sus principales iniciativas una propuesta lúdico-pedagógica llamada **Las 4 de Melchior**, en honor a las primeras 4 científicas mujeres en realizar una expedición a la Antártida.



503 juegos

“Las 4 de Melchior” se encuentran disponibles en establecimientos educativos como los CIIEs y CEC

Guía pedagógica “Posibilidades para quien desee enseñar”

como un puntapié para trabajar la propuesta en las aulas, patios y bibliotecas

Serie animada

Juego de mesa

Videojuego en desarrollo

135 municipios

bonaerenses donde llevamos adelante encuentros con docentes, bibliotecarias/os y niñas/os

Versión imprimible

en la web **Continuemos Estudiando** de la Dirección General de Cultura y Educación y la web del Ministerio de Mujeres, Políticas de Género y Diversidad Sexual



Este juego nos invita a acompañar a las 4 científicas en su viaje desde el Museo Bernardino Rivadavia en CABA hasta la Base de Melchior en la Antártida, recolectando sus objetos de estudio a partir de una dinámica similar al juego de la memoria.

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIONES

DIRECCIÓN DE POLÍTICAS CULTURALES

MINISTERIO DE LAS MUJERES, POLÍTICAS DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL



GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES



APASIONADAS POR EL UNIVERSO

Por qué me convertí en científica

Líneas de acción

Elaboramos una jornada exclusiva para mujeres adolescentes (13 a 18 años) interesadas en la astronomía y la exploración espacial. Investigadoras invitadas comparten experiencias y responden a la pregunta: ¿por qué me convertí en científica?. El evento es gratuito, para 250 chicas, y cuenta con charlas, stand up científico, mensajes motivacionales de mujeres en puestos jerárquicos, astronautas internacionales, y más. Se busca que las chicas pasen una tarde con mucho humor y sorpresas, y que la experiencia sea inspiradora, emocionante y generadora de futuras vocaciones científicas.

Objetivos:

- Motivar a la siguiente generación de chicas en ciencia y tecnología.
- Generar un espacio para la interacción entre las participantes y las científicas.
- Evidenciar el importante rol que las mujeres cumplen en campos científico-tecnológicos.
- Hacer del Planetario un referente para las mujeres jóvenes interesadas en ciencia.

Institución:

Planetario Galileo Galilei
de la Ciudad de Buenos Aires

Fecha:

Primera edición: 1/4/23
Segunda edición: 9/3/24

#hallazgos y aprendizajes

Aprendimos que hay muchísimo interés de las jóvenes en temas científicos y en contar con este tipo de espacios. Resultó muy exitoso realizar actividades de corte recreativo y lúdico, ayudando a construir una atmósfera de confianza, seguridad, distensión y sororidad. El coffee break fue una instancia excelente para que las chicas interactuaran con las científicas disertantes y con personal académico del Planetario. El evento formará parte, de ahora en más, de la programación anual del Planetario.

Responsables:

Estefanía Coluccio Leskow
(Gerenta Operativa)
Rocío Bermúdez
María Sol Bejarán

Aportes

- Sabemos de lazos de amistad que se formaron entre las asistentes, quienes a partir de esta jornada, comparten sus intereses científicos.
- Un grupo de chicas participó de la segunda edición de CANSAT Argentina, con un tema de investigación que surgió de su participación en este evento. Ayudadas por personal del Planetario a lo largo del desarrollo de su proyecto, resultaron ganadoras.
- A partir del evento, hemos recibido varias consultas relacionadas a vocaciones.
- Es un proyecto que se puede replicar en muchas instituciones científicas del país.
- La propuesta será presentada en la reunión anual de la Asociación de Planetarios de América del Sur.



@PlanetarioBA



AMBIENTE, HÁBITAT Y URBANISMO



FEMINISMOS, ARTES, CIENCIAS Y AMBIENTALISMOS: ¿Existen modos alternativos de construcción de conocimiento? Proyecto PICTo GÉNERO N° 00001

Instituciones:

UNA, UNSAM, UNMdP y UNRN.

Responsables:

Dra. Vanesa Vazquez Laba
(Directora)
Dra. Mariana Palumbo
Dra. Andrea Torricella
Dra. Maria Marta Quintana
Dra. Gabriela Klier

Fecha de ejecución:

12/2022 - 12/2023

Lugar:

4 nodos: CABA, General San Martín, Mar del Plata y Bariloche.

Principales objetivos:

Identificar, describir y analizar aportes epistemológicos críticos y feministas presentes en expresiones de los movimientos sociales feministas, LGBTQ+, ambientalistas y artísticos fundamentales para intervenir las mallas curriculares de los sistemas universitario y científico argentinos.

Metodología:

Cualitativa. Entrevistas en profundidad y observación participante en los cuatro nodos, codificación en Atlas.ti de 115 registros.

Principales aportes a la temática:

Incorporación y reconocimiento de otras formas de producción de conocimiento históricamente invisibilizadas. Desarrollo de políticas públicas universitarias. Transformación de las mallas curriculares y las formas de evaluación en los concursos de becas, proyectos de investigación, artísticos y carreras docentes.

Hallazgos preliminares y aprendizajes de la experiencia:

Reflexión sobre desplazamientos epistemológicos, fantasía, imaginación, pasión, historia feminista. Formulación de conceptos propios. Noción de crítica/canon desde una mirada bifronte. Dimensiones: modos y estrategias de producción de conocimientos, formas de validación, articulaciones políticas varias, praxis (teoría-práctica-deseos), pasiones, interseccionalidades, impactos de los feminismos, tensión entre lo singular y lo colectivo, entre otras.



UNIVERSIDAD NACIONAL
DE LAS ARTES



UNIVERSIDAD NACIONAL
de MAR DEL PLATA

UNRN
Universidad Nacional
de Río Negro





Cartografía nacional sobre iniciativas con perspectiva de género en Argentina

Investigadora Responsable: Natalia Czytajlo¹
 Grupo Responsable: Inés Moisset², Marta Casares¹, Laura Sarmiento³
 Integrantes: Ana Falú⁴, Virginia Miranda Gassull⁵, Sandra Ursino⁶, Paula Llompart¹, Silvia Politi¹, Marcela Malcún¹, Grimaldos Yubalena¹, Fedora Mora Acosta⁷, Maira Muiños Cirone⁶

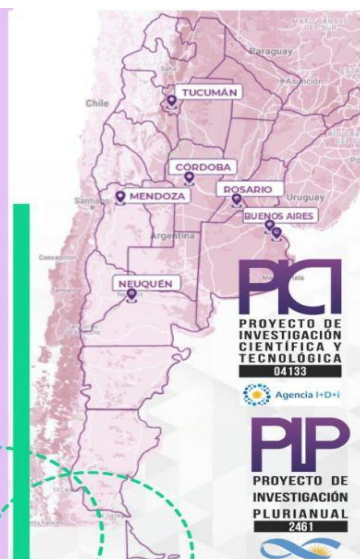
1 UNT/FAU/OFUT - 2 UBA/FADU/IEH - 3 CIEC/CONICET - 4 UNC/FAUD/MDGH - 5 FIJUNCuyo - 6 FAU/UNLP/CIEC - 7 UBA / CIGEC

Introducción

La iniciativa se desarrolla en el marco de Proyectos de investigación financiados por la Agencia I+D+i y CONICET que buscan estudiar y sistematizar aportes e iniciativas que incorporan el género en la teoría y práctica de las disciplinas proyectuales.

Ello tal que permita comprender y responder desde una postura crítica a los desafíos disciplinares que demanda el siglo XXI, desde la producción de argumentos e insumos transferibles a la arquitectura, el urbanismo y el diseño y sus campos de aplicación desde una perspectiva feminista.

Se construye a analizar las siguientes dimensiones: 1. Contexto institucional, 2. Formación y oferta académica, 3. Investigación, 4. Transferencia, 5. Ejercicio profesional



Desarrollo y metodología

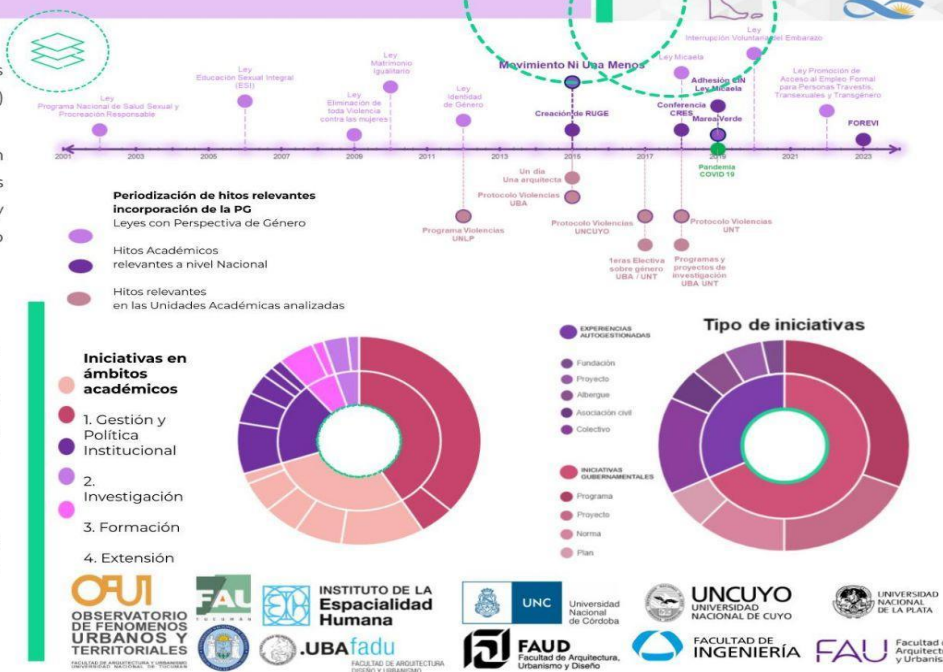
Se plantean aproximaciones desde una perspectiva comparada sobre las siguientes dimensiones analíticas en el ámbito académico: 1) Gestión y Política Institucional; 2) Investigación; 3) Formación; 4) Extensión y 5) Activismo.

La información construida y analizada sobre iniciativas se realiza a partir de la sistematización en formularios / encuestas online y mapeos colaborativos con utilización de plataformas libres (Encuestas Google y My Maps) y de softwares licenciados como ArcGIS Online. La periodización permite organizar y contextualizar las mismas en el marco de procesos más amplios. Se incluyen iniciativas del ámbito gubernamental y experiencias autogestionadas por organizaciones del territorio.

Conclusiones

La periodización y análisis por tipos y temas de las iniciativas permiten, por un lado, reconocer una diversificación de las mismas hacia una mayor institucionalización. Respecto del ámbito académico, 2018 en la confluencia de marcos institucionales en las UUNN actúa como condición habilitante. De la implementación de iniciativas puntuales y la creación de unidades, el desarrollo de protocolos de violencia como dispositivos, hacia una mayor transversalización e incorporación en los contenidos y propuestas académicas en el grado (optativas), en el postgrado y seminarios.

En el ámbito gubernamental el 39,7% de las iniciativas, entre proyectos, programas y planes se vincula a la temática de las violencias. El 8,6% con la gestión de los cuidados, con una tendencia creciente. Se distinguen por otra parte, otras temáticas atendidas por diferentes experiencias autogestionadas: hábitat, espacio público, visibilidad y LGBTQI+.



TAREAS DE CUIDADO



SUBSIDIO PARA GASTOS POR TAREAS DE CUIDADO EN REUNIONES CIENTÍFICAS

Programa de Igualdad de Géneros del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación

Guillermina D'onofrio, Victoria Tignino, Carolina Spataro, Iara Rodriguez, Almendra Alareo, Margarita Caruso

Objetivos

Contribuir al fortalecimiento de las capacidades de investigación científica, desarrollo e innovación tecnológica de las instituciones del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SNCIT) en condiciones de igualdad de género, a través del otorgamiento de un subsidio para gastos por tareas de cuidado de personas, en el marco de la participación en reuniones científicas del personal científico y tecnológico.

Metodología

Se otorga un subsidio por reunión científica que se realice en territorio nacional y recibirán este beneficio las personas que participen de las mismas en calidad de expositoras, ponentes, comentaristas, presentadoras de póster, panelistas, conferencistas, coordinadoras, moderadoras, relatoras u otro rol equivalente y que tengan a su cargo el cuidado de personas menores de doce años, personas con discapacidad o adultas mayores con las que convivan a tiempo parcial o completo y que requieran asistencia específica. Las solicitudes se presentan bajo la modalidad de ventanilla permanente y son evaluadas periódicamente.

Reflexiones y aprendizajes

El subsidio para gastos por tareas de cuidado es una política pública innovadora, la primera a nivel nacional, que reconoce económica y socialmente la realización de tareas de cuidado en eventos científicos y tecnológicos, frente a la feminización de estas tareas que dificulta y/o interrumpe el desarrollo de las capacidades profesionales de las personas en el sistema nacional científico tecnológico.

En el proceso de implementación se observaron dificultades para la difusión y comunicación pública del instrumento, lo cual obstaculiza la posibilidad de que una mayor cantidad de personas de la comunidad científica se apropie de la política pública. Se hace necesaria la implicación de una amplia red de instituciones del sistema científico y tecnológico que facilite la promoción del subsidio con distintos actores y actrices del sistema.

Asimismo, esta experiencia ha demostrado la creciente necesidad de instrumentos de estas características para el sistema científico y tecnológico que faciliten el desarrollo de otras actividades fundamentales en la labor de la comunidad, como son los trabajos de campos y campañas de investigación, incluso la relocalización geográfica permanente de quienes integran nuestro sistema científico-tecnológico y tienen a su cargo el cuidado de personas. Esto motivó la ampliación del instrumento en nuevas categorías de financiamiento que se comienzan a implementar en el tercer trimestre de 2023.

29

solicitudes de subsidios

27

solicitudes admitidas

700

personas beneficiarias

9.860.000 \$



primero la gente



generociencia@mincyt.gov.ar • Argentina Noviembre 2022 a diciembre 2024



EDUCACIÓN SUPERIOR Y TAREAS DE CUIDADO: TENSA COEXISTENCIA Y TRAYECTORIAS EDUCATIVAS DESIGUALES

Proyecto bienal B017/2021 "Criar y estudiar en virtualidad. Universitarias con niñas a cargo en contextos desiguales", radicado en el Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades (IESCODE) con subsidio de la Secretaría de Ciencia y Tecnología de UNPAZ. Directora: D'Avirro, M. Julieta

Participan de esta presentación las investigadoras en formación: Lorefice, Pilar; Ajzenszok, Micaela y Araya, Florencia

Se investiga la simultaneidad de roles en madres/padres que estudian en la universidad, con la finalidad de conocer:

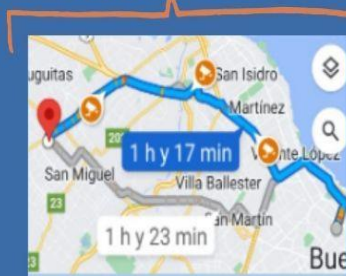
1. La distribución de tareas de crianza según género en estudiantes universitarias de la carrera de Trabajo Social de la UNPAZ
2. Las representaciones de la comunidad educativa acerca de esos roles: estudiantes; sus hijes; docentes, etc.
3. Cómo influyen tales representaciones en las trayectorias universitarias de los estudiantes con hijes a cargo
4. El impacto de la irrupción de la UNPAZ en las representaciones previas de la comunidad local en la que se inserta, acerca de los roles estudiados

Estudio exploratorio-descriptivo con una muestra intencionada compuesta por: estudiantes universitarias de primera generación, de 1º y 2º año de la licenciatura en Trabajo Social, que sean madres/padres; sus hijes, docentes, y autoridades de la UNPAZ.
Métodos de recolección de datos: entrevista semi-dirigida; TALP; grupos focales y cuestionario autoadministrable

Principales hallazgos en madres que estudian

- Sentimiento de culpa por "descuidar" niñas a cargo al dejarlas a cuidado de terceros
- Aceptación de trabajos informales para tener flexibilidad horaria que permita asumir ambos roles (criar y estudiar)
- Entrelazamiento de roles en la rutina: obstaculización de asistencia a clases y del rendimiento académico, sensación de "falta de tiempo"
- Interrupción o postergación de estudios

Centro Cultural de la Ciencia - UNPAZ



Aportes principales

- Visibilizar, difundir y concientizar acerca de la desigualdad de género en la trayectoria académica de estudiantes con hijes a cargo
- Aportar datos para la planificación de estrategias institucionales que eviten su deserción
- Promover cambios en las representaciones de roles en la crianza y de la distribución de tareas a partir de actividades curriculares y de extensión en la comunidad local

TESTIMONIOS

"(trabajaba) veinticuatro horas tres o cuatro veces por semana. Entonces, salía de ahí, tenía que irme a criar a mis hijos y de ahí ver si me quedaba energía y tiempo para ir a la universidad."

"...Siento a veces mucha mirada de mi entorno más cercano, esta mirada de, (...) pero y los chicos, ¿con quién quedaron? Y...quedaron con su papá que tiene la misma responsabilidad que yo"



Vídeo de grupos focales con hijes de estudiantes en Jornadas de Popularización de la Ciencia



USOS DEL TIEMPO EN LAS Y LOS DOCENTES DE UNIVERSIDADES DEL CONURBANO

Proyecto CONUSUR Integrado por docentes investigadoras de UNAJ-UNPAZ-UNDAV-UNM

María Pozzio (CONICET/UNAJ), Leticia Cerezo (CONICET/UNAJ/CITRA), Bárbara Trzenko (CONICET/UNAJ) Cecilia B. Díaz (UNM), Paula Estrella (UNPAZ), Ada Freytes (UNDAV)

PRINCIPALES OBJETIVOS

- Construir datos cuantitativos para visibilizar las implicancias de las tareas de cuidado en las trayectorias profesionales de docentes - investigadoras/es de Universidades del conurbano.
- Problematicar los cuidados y su impacto en la carga de trabajo de las mujeres e identidades feminizadas.

EJECUCIÓN

Los datos aquí presentados forman parte del proyecto "Estrategias de cuidados, proyectos de autonomía y participación política en la población estudiantil y de y trabajadores docentes y no docentes de cinco universidades del AMBA" perteneciente a la convocatoria CONUSUR 2021, Ejecutado entre abril de 2022 y mayo de 2023.

METODOLOGÍA

Estrategia cuantitativa: encuesta online - disponible entre septiembre y noviembre de 2022.

Unidades de análisis: trabajadores docentes de universidades nacionales del AMBA (UNAJ, UNDAV, UNPAZ y UNM).

Muestra: 400 docentes.

Dimensiones del cuestionario: medición de usos del tiempo, estrategias de cuidados, las opiniones y deseos respecto a los cuidados y las instituciones universitarias.



ACTIVIDADES VINCULADAS A TRABAJO REMUNERADO

En el día anterior:

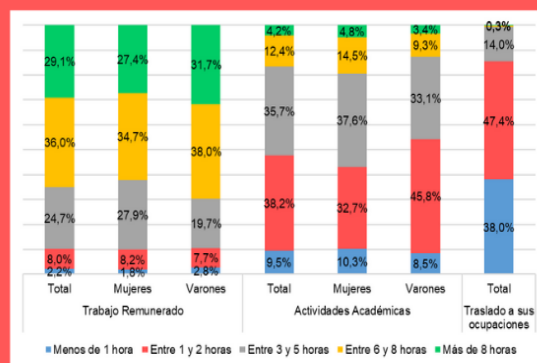
- 90% realizó trabajo remunerado.
- 76% se trasladó para realizar sus ocupaciones
- 70% realizó actividades académicas.

ACTIVIDADES VINCULADAS A TRABAJO NO REMUNERADO

En el día anterior:

- 96% realizó actividades domésticas.
- 44% cuidado de menores.
- 16% cuidados de mayores y/o discapacidad.

QUIENES LO HICIERON... CUÁNTO TIEMPO LE DEDICARON?



ALGUNAS REFLEXIONES...

- Pobreza de tiempo.
- Mayores diferencias entre varones y mujeres en los usos del tiempo de actividades vinculadas a trabajo no remunerado: las mujeres dedican mayor cantidad de horas a estas últimas.
- Implicancias en las actividades remuneradas: techos de cristal (límites "invisibles" y muchas veces auto impuestos a las carreras de las mujeres, se manifiestan en la segmentación vertical de género).
- Distancias no resueltas en función de la territorialidad de las UUNN. Docentes que se desplazan.



El lunes 18 de septiembre de 2023 se desarrolló el Simposio “La igualdad de género en las Instituciones de ciencia, tecnología e innovación y de educación superior: avances, reflexiones y propuestas” en el Centro Cultural de la Ciencia (C3), en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina.

CO-ORGANIZAN



AUSPICIAN



Área de Políticas de Género y Diversidades

