

Implementación de la ley Micaela en el INTI: La perspectiva de género en las instituciones estatales



PUBLICACIONES DE LA DIRECCIÓN DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL DE LA UNSAM

ISSN 3072-6751

Autoridades

Rector: Carlos Greco

Vicerrectora: Ana María Llois

Secretaría de Coordinación General: Francisco Eduardo Parisi

Dirección de Género y Diversidad Sexual: Ludmila Fredes

Publicaciones de la Dirección de Género y Diversidad Sexual de UNSAM

Edición: Mariana Chiti

Diseño: María Belén Acuña

Contacto

25 de Mayo y Francia, General San Martín, Provincia de Buenos Aires. Campus
Miguelete UNSAM.

Contacto: generoydiversidad@unsam.edu.ar

Política de acceso y limitación de responsabilidad

La presente publicación provee acceso libre e inmediato a su contenido bajo el principio de hacer disponible gratuitamente sus textos al público, lo cual tiene como fin promover el crecimiento de la lectura y el debate ciudadano.

La UNSAM no se hace responsable de las ideas enunciadas en los diferentes documentos, ni de las opiniones vertidas por quienes participan en su confección. Del mismo modo, el contenido de las publicaciones no necesariamente expresa las ideas de las autoridades institucionales, sino que es de exclusiva responsabilidad de lxs autorxs de cada documento. El objetivo es darlos a conocer y fomentar la libre circulación de ideas.

Copyright

Esta publicación y su contenido se brindan bajo una licencia de Atribución - No Comercial - Compartir Igual 4.0 Internacional. Es posible copiar, compartir, comunicar y distribuir públicamente su contenido siempre que se cite a lxs autorxs individuales y el nombre de esta publicación, así como la institución editorial. El contenido de esta publicación no puede utilizarse con fines comerciales. La licencia completa puede consultarse en: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

PRESENTACIÓN

La serie de “Publicaciones de la Dirección de Género y Diversidad Sexual de la UNSAM” documenta el análisis reflexivo desarrollado en el marco del diseño, implementación y evaluación de las políticas institucionales llevadas adelante desde el año 2015 por la Dirección de Género y Diversidad Sexual de la UNSAM y dirigidas hacia la comunidad universitaria. Estas producciones académicas ponen en diálogo la gestión institucional y la investigación, considerando fundamental las instancias reflexivas, de evaluación y análisis de las políticas institucionales en materia de géneros para el fortalecimiento de la perspectiva y su transversalidad.

La perspectiva de género y diversidad sexual en UNSAM reconoce a la desigualdad de género como un fenómeno estructural de nuestra sociedad, donde la universidad no se encuentra ajena, y en consecuencia se busca desarrollar un abordaje de las problemáticas sociales, políticas y culturales vinculadas a los géneros y las sexualidades entendidas como posibles barreras en las trayectorias universitarias de quienes transitan nuestra institución.

En este sentido, el círculo virtuoso entre la gestión institucional y la investigación propone continuar consolidando las políticas de igualdad en la gestión universitaria, entendidas como las políticas institucionales que promueven oportunidades para todxs, incidiendo en las distintas dimensiones de la discriminación y desigualdad de género.

Es por ello que la serie “Publicaciones de la Dirección de Género y Diversidad Sexual de la UNSAM” incorpora la investigación en la gestión institucional a partir del abordaje de las siguientes temáticas:

ÍNDICE GENERAL

- Acompañamiento y prevención de las situaciones de violencias y discriminación en el ámbito universitario
- Transversalización de la perspectiva de género en la formación académica
- Lineamientos teóricos, académicos, de gestión y administración para el abordaje de la desigualdad estructural que afecta a mujeres y personas LGBTIQ+ en la comunidad universitaria.
- Experiencias de sensibilización en género y diversidad sexual en la Extensión universitaria

- Experiencias de transferencia de conocimiento vinculadas a la gestión institucional en materia de género y diversidad sexual en el territorio y la comunidad donde se encuentra inserta la universidad

La serie de “Publicaciones de la Dirección de Género y Diversidad Sexual de la UNSAM” no sólo documenta el análisis reflexivo respecto a estas políticas, sino que es una invitación a seguir nutriendo el diálogo colectivo que es el que permite sostener el proceso de transformación de manera continua y progresiva.



Ludmila Fredes
Directora de la Dirección de Género y Diversidad Sexual
Secretaría de Coordinación General
Universidad Nacional de San Martín

IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY MICAELA EN EL INTI: LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES ESTATALES.

Autoras:

Catalina Arango

Ludmila Fredes

Cómo citar esta publicación

Arango, C. y Fredes, L. (2024). Implementación de la ley Micaela en el INTI: La perspectiva de género en las instituciones estatales. *Publicaciones de la Dirección de Género y Diversidad Sexual de la UNSAM*, Recuperado de <https://www.unsam.edu.ar/genero/publicaciones.php>

Durante los años 2021-2022, la UNSAM y el INTI (Instituto Nacional de Tecnología Industrial) sustanciaron un Convenio específico con el objetivo de dar cumplimiento a la Ley 27.499, conocida como Ley Micaela. La Dirección de Género y Diversidad Sexual (DGyDS) de la UNSAM fue la encargada de diseñar e implementar las capacitaciones en materia de prevención de las violencias de género para toda la dotación del personal del INTI, la cual asciende a dos mil personas, distribuidas en todas las sedes del país.

Este artículo busca reflexionar sobre la experiencia de la implementación de dichas capacitaciones desde la perspectiva del equipo de la (DGyDS). Equipo que estuvo a cargo del convenio al considerar la importancia de la oportunidad de haber implementado estos dispositivos en uno de los organismos públicos de ciencia y tecnología más importantes del país. La perspectiva sobre la que se construye esta reflexión apela a las especificidades propias de la idiosincrasia de la institución como así también del diálogo de saberes con lxs trabajadores del INTI, participantes de la formación.

¿A qué nos referimos cuando hablamos de Ley Micaela? Micaela García fue una joven asesinada en Gualeguay en el 2017 y dicho femicidio tuvo un gran impacto social que provocó un repudio generalizado además de movilizaciones sociales exigiendo la eliminación de las violencias de género y la creación de políticas estatales concretas que contribuyeran a este fin. En este marco se sancionó la Ley Micaela que instaba a la formación en género en los diferentes poderes y niveles del Estado, y que inclusive funcionó como aliciente para que instituciones privadas implementaran estos contenidos.

La UNSAM en 2019, adhirió a la Ley acompañando la previa adhesión realizada por el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN). Desde ese momento se continúan desarrollando las capacitaciones para todos los claustros, e instituciones como el INTI manifestaron su interés en llevar adelante esta experiencia de formación, capacitación y sensibilización para su personal con el objetivo no solo de abordar contenidos de género en la institución, sino también de crear espacios laborales libres de violencias a la vez que se pensaban acciones concretas para transversalizar la perspectiva de género. Es así como desde la DGyDS se creó un equipo destinado a la capacitación de la Ley Micaela en el INTI con el objetivo de abordar diferentes ejes importantes para la temática. Uno de ellos fue incorporar la perspectiva de la diversidad sexual en la prevención de las violencias a los fines de abordar también la erradicación de las derivadas por identidad de género y orientación sexual.

En la formación se trabajaron los siguientes ejes temáticos: desigualdades y violencias de género, masculinidades y diversidad sexual. En un primer momento hubo una serie de formaciones virtuales

asincrónicas que buscaron acercar conceptualmente los lineamientos esenciales para comprender las problemáticas como fenómenos sociales. En la segunda parte, se acompañó la formación con talleres de socialización en los que los grupos debían discutir los contenidos abordados a partir de experiencias prácticas ficcionalizadas. Para ello, se utilizaron una serie de materiales bibliográficos, clases pregrabadas; audiovisuales para trabajar las desigualdades de género y otros elementos didácticos.

La aprobación de la capacitación implicaba la presentación de un producto final que debían entregar lxs participantes organizados en equipos de trabajo de diferentes áreas que no se hallaban conectadas entre sí, -se organizaban aleatoriamente-. La misma consistía en la elaboración de una propuesta para implementar la perspectiva de género en sus espacios laborales poniendo en funcionamiento los contenidos propuestos en la formación, así como el conocimiento de sus espacios de trabajo y las necesidades propias de estos lugares en materia de género y de diversidad sexual.

Este espacio de encuentro se transformó en un ámbito en el que muchxs trabajadores pudieron señalar diferentes tipos de desigualdades de género que habían experimentado en su historia personal y en sus espacios laborales, lo que nos permitió reconocer la narrativa de trabajadores de la ciencia y la tecnología y la identificación que hacían de las discriminaciones de género que encontraban en sus contextos familiares y de socialización. Estos encuentros se caracterizaron por la alta participación de lxs trabajadores y por la apertura para narrar de manera emotiva aquellas situaciones por las que habían pasado y que identificaban como desiguales o violentas.

Estos procesos formativos que se inscriben en el cumplimiento de la ley Micaela, hacen parte de las estrategias políticas que permiten la vinculación con otros espacios estatales y con la oportunidad de fortalecer la transversalización de la perspectiva de género y diversidad sexual en sus espacios laborales. Ahora bien, ¿A qué nos referimos con transversalización?

(...) la transversalización de la perspectiva de género propone la transformación de sentidos que estructuran las acciones del Estado. De esta manera, procura observar los efectos diferenciales que las políticas públicas producen en la vida de las personas y las comunidades. Además, busca promover medidas específicas que garanticen la igualdad del acceso y ejercicio de los derechos humanos. Es clave incluir dentro de esta transformación una perspectiva inclusiva de la población LGBTTI+, ya que la formulación de políticas públicas supone diseñar, desarrollar y monitorear programas, planes y proyectos que contribuyan a la integración de estas personas, garantizando políticas públicas integrales e interseccionales. (Bergallo, Magnelli y Cerra, 2022, 10)

En este sentido, observamos el interés en la transformación en instituciones como el INTI que se plantean la creación de políticas que orienten su accionar con ideales de justicia y de equidad de género. La promoción de políticas específicas de género en instituciones del Estado propone modificar la matriz del aparato desde adentro, cambiando a su vez las prácticas instaladas que reproducen la desigualdad. Se trata de una apuesta ambiciosa que revela los esfuerzos de las instituciones por

modificar las discriminaciones y las desigualdades instaladas. Según las autoras se trata de desafiar las instituciones androcéntricas:

Asumimos que la transversalización del género o gender mainstreaming desafía a las instituciones androcéntricas y propone un giro transformador de las políticas para promover la igualdad de género. Además, consiste en la decisión estratégica de incorporar el análisis de género a todos los aspectos de la elaboración de políticas para alcanzar la igualdad de género como requisito para el desarrollo inclusivo y sustentable. (Bergallo, Magnelli y Cerra, 2022, 10)

De otro lado, a pesar de las posibles resistencias que podrían presentarse en espacios laborales caracterizados por disciplinas vinculadas a las ciencias exactas, la mayor parte de lxs trabajadores se mostró dispuesta e interesada en discutir los ejes temáticos planteados y participar de las discusiones de un eje que interpela nuestra vida personal y laboral:

Las resistencias también emergen en las áreas de conocimiento mal denominadas “duras” o “exactas”, donde entrañan sesgos androcéntricos de producción y legitimación de saberes más reacios o impermeables a su revisión sociocultural e histórica. (Rovetto y Fabbri, 2021)

En los encuentros, emergieron diferentes narrativas acerca de las discriminaciones que habían padecido las mujeres en áreas masculinizadas como las ingenierías en las que históricamente ha habido una composición mayoritaria de varones. El señalamiento por su forma de vestir, la femineidad o no que expresaban y principalmente la insistencia en ubicarlas en lugares secundarios como: secretaria de, asistente de, pese a sus credenciales académicas y su trayectoria, fueron las narrativas que más se presentaron:

Las instituciones públicas y los procesos como la planificación, el diseño presupuestario o la gestión administrativa se consideran a menudo neutrales al género. No obstante, toda la actividad del sector público puede partir de conductas influidas por sesgos de género. (Bergallo, Magnelli y Cerra, 2022, 12)

Estas experiencias tuvieron tal impacto en las participantes que algunas de ellas decidieron visibilizar los efectos emocionales y psicológicos. Algunas de esas narrativas tuvieron que ver con opiniones en el ámbito laboral sobre su forma de vestir sugiriendo ser más femeninas, como así también comentarios dirigidos a minimizar sus trayectorias profesionales. Asimismo, otras narraron la dificultad en la conciliación entre el trabajo doméstico y el laboral, ya que las labores de cuidado y el trabajo en casa recaía principalmente sobre sus hombros y cuando emergió la interpelación de algún varón para negar tal desigualdad, hubo una serie de mujeres que respaldaron el testimonio de sus compañeras sosteniendo que ellas también habían pasado por la misma situación. A través de casos como estos pudimos observar las transformaciones culturales que se han venido instalando y ante las cuales las trabajadoras realizan una lectura desde los feminismos para interpretar las desigualdades sexo genéricas.

A su vez, a pesar de que algunas mujeres y varones negaron las desigualdades de género erigiendo criterios meritocráticos capaces de derribarlas al identificarlas como parte del pasado, la mayoría de lxs asistentes participaron desde argumentos identificatorios del fenómeno. Estos referían a las experiencias de desigualdad de género más cotidianas en un marco más amplio que podríamos nombrar como sistema patriarcal (Lerner, 1990). En estas narrativas podemos observar los avances socioculturales propiciados por los feminismos en múltiples esferas.

Aguzar el oído para escuchar las experiencias situadas de lxs trabajadorxs de las instituciones científico-tecnológicas es fundamental para percibir las especificidades de esas desigualdades de género y trabajar en pos de prevenirlas y erradicarlas. La identificación de estos problemas específicos en los campos laborales nos permite una reflexividad feminista particular y el fortalecimiento del diálogo de saberes entre instituciones científicas del Estado y el ámbito académico. Seguir indagando en qué les pasa a lxs trabajadorxs con relación al género en las instituciones, abre líneas de trabajo para continuar analizando las desigualdades sexo genéricas en el mundo laboral.

Hoy asistimos al recorte del gasto público y en consecuencia al desfinanciamiento en el ámbito científico y académico, aspecto que impacta también sobre las políticas de género y diversidad sexual. En este sentido, se considera que fortalecer el análisis de las políticas y de los esfuerzos institucionales por incorporar la perspectiva de género serán relevantes para fundamentar el trabajo realizado y poner en valor las acciones desplegadas para llevar adelante transformaciones socioculturales en las órbitas del Estado.

Bibliografía

-Bergallo, Paola, Magnelli, Mariela y Cerra, María Emilia (2022). Manual de transversalización de la perspectiva de género. Buenos Aires, Fundar.

-Lerner, Gerda (1990). Los orígenes del patriarcado. Madrid, Editorial Crítica.

-Rovetto, Florencia y Fabbri, Luciano (2021). Experiencias en gestión. Cuadernos de transversalización. Rosario, UNR Editora.