



TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA UTN SANTA FE

STEFANIA SOLEDAD RADI

stefaniaradi@gmail.com

Universidad Tecnológica Nacional – Regional Santa Fe

RESUMEN

El presente trabajo pretende indagar sobre la transversalización de la perspectiva de género en la Universidad Tecnológica Nacional – Facultad Regional Santa Fe. Para esto se realizará un análisis de la situación actual del Área de Género de dicha institución y se aplicarán entrevistas a agentes claves de la estructura de gestión de la Facultad, en pos de tomar consciencia acerca de las problemáticas en relación al género y diversidad en la Universidad. Se tomarán como referencia algunas experiencias desarrolladas en otras Universidades del país, y se analizarán artículos científicos que desarrollen los estudios de género en la educación superior.

Palabras clave:

Perspectiva de género, transversalización, relaciones de poder, visibilización.



Índice

1. Introducción.....	3
2. Marco teórico.....	4
3. Experiencias de otras Universidades	5
4. Análisis de artículos científicos en estudios de género en la educación superior.	8
5. Políticas de género en la Universidad Tecnológica Nacional	9
6. Políticas de género en la UTN Santa Fe	11
A. Situación actual del área de género de la UTN Santa Fe	11
B. Entrevistas a agentes claves de la UTN Santa Fe.....	15
7. Conclusiones y recomendaciones	23
8. Bibliografía.....	26



1. Introducción

El presente trabajo pretende indagar sobre la transversalización de la perspectiva de género en la Universidad Tecnológica Nacional – Facultad Regional Santa Fe (UTN – SF).

El tema se elige, por la experiencia de la persona que escribe este informe, junto a un grupo de integrantes de La Facultad, quienes en el año 2017 se encontraron frente a la necesidad de pensar en acciones que puedan implementarse ante situaciones de violencia género. Así, desde el equipo de trabajo de la Secretaría de Relaciones Institucionales comenzó a elaborarse un programa que funcione como marco para actuar ante tales situaciones en el ámbito de la UTN – SF.

A lo largo de los años se fueron definiendo diferentes ejes de trabajo, mientras que, en paralelo, otras regionales de la UTN siguieron con la misma modalidad lo que culminó, en el año 2018, con la elaboración y aprobación del “*Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual*” (Ord. CS N°1638/2018), a nivel nacional, y con la creación de la “*Unidad de Género*” dentro de la Secretaría de Bienestar Universitario de la UTN – SF -actualmente definida como “área” dentro de la estructura orgánica de la Facultad-.

El aporte de este trabajo se puede pensar en dos dimensiones. Por un lado, para la UTN – SF siendo este documento uno de los primeros que analiza a su comunidad desde una perspectiva de género. Esto marca un antecedente y da señales de que la organización está comenzando a mostrar cambios en su cultura organizacional. La información proporcionada por las entrevistas es un insumo importante a la hora de medir el impacto de las políticas de género y repensarlas, ya que pone en palabras las desigualdades existentes a partir de las voces de las personas protagonistas del día a día de la Universidad. Por otro lado, visibiliza lo que se realiza en la actualidad para llevar a delante la transversalización de la perspectiva de género en la UTN – SF permitiendo así la puesta en valor del camino recorrido y de los espacios conformados. También es un primer paso para comenzar a reconocer los agentes clave que componen la comunidad, a modo de realizar actividades y acciones más acordes a las necesidades de cada uno de ellos.

Otra dimensión es el aporte a la Universidad Tecnológica Nacional y al sistema Universitario en general. Esta información es un insumo importante que ayuda a seguir estudiando y entendiendo de qué manera las desigualdades de género representan problemáticas estructurales que impactan de manera directa en las trayectorias de las personas que transitan las organizaciones educativas.

A fin de generar las primeras aproximaciones acerca de lo que es la transversalización, se desarrollarán algunos conceptos teóricos relacionados con la perspectiva de género en general y su aplicación en las Universidades en particular.

Seguidamente, se buscarán los ejes/programas y dimensiones que se utilizan en otras universidades del país, se analizará la situación actual del Área de Género de la UTN – SF y se realizarán entrevistas a agentes claves de la estructura de gestión de la Facultad. Y a modo de enriquecer la información presentada en este informe se realizará un breve análisis de artículos científicos que desarrollen los estudios de género en la educación superior.

Finalmente, a partir de la información obtenida y los análisis realizados a lo largo del presente trabajo, se plantearán recomendaciones y propuestas de mejora para el ámbito de la UTN – SF.

2. Marco teórico

“La diferencia entre los sexos tiene felizmente un sentido muy profundo. Las ropas son meros símbolos de alguna cosa profundamente oculta”. (Woolf, 1928)

Tal como fue dicho antes, este trabajo se posiciona desde la perspectiva de género con el fin de indagar sobre el comportamiento de las personas que integran una institución universitaria, por tanto, para efectos de este estudio, se comprenderá a la Perspectiva de género como una manera de enfocar la realidad. Tomaremos como base lo que Diz propone acerca de esto:

“La conceptualización de género, desarrollada por la teoría feminista e incorporada por las ciencias sociales desde hace casi tres décadas, constituye un eje central para visibilizar y desnaturalizar el entramado de relaciones de poder y opresiones que subyacen en el binomio sexo/género(s)”. (Diz, 2021)

En consecuencia, el movimiento feminista fue cuestionando y transformando las distintas estructuras económicas, productivas, públicas, privadas, y es así como la perspectiva de género fue utilizada para poder observar de una forma crítica estos espacios y poder construir nuevas formas de hacer política, para poder entender las diferentes realidades de mujeres y disidencias dentro de la universidad. Es así que, como expresan Diz y Gamba, la perspectiva de género en campos como los de la investigación, capacitación o desarrollo de políticas o programas, implica: a) reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorias para las mujeres y sexualidades disidentes, grupos racializados y subalternizados; b) que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas; c) que estas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras

La idea de integrar la perspectiva de género en todos los procesos y programas fue inicialmente propuesta durante la 3^o Conferencia Mundial sobre Mujeres en Nairobi, Kenia. (1995)

En 1997, en el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) se definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género de la siguiente forma:

"Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros."

Este concepto fue transformándose a partir de los cambios culturales, más que nada en relación al cuestionamiento del binarismo de género (Hombre – Mujer) (público-privado) (activo-pasivo) para el análisis de los grupos sociales. En las Universidades particularmente, cobró un valor importante al momento de pensar las políticas de género a partir de la creación de protocolos de acción ante situaciones de violencia de género y de espacios de género, en mayor medida entre los años 2013 y 2015. Esto fue gracias al proceso que comenzaron las feministas universitarias en la década de los 80 y los 90 con la fundación de los estudios de las mujeres y de género, y con la creación de los centros de estudios, institutos y programas de investigación.

En Argentina, un hito importante fue la creación en 2015 de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias, luego denominada RUGE, en la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM). La Red se definió como un espacio de promoción de

actividades académicas, experiencias de gestión e intervención, y de circulación de ideas y propuestas para la transversalización de la perspectiva de género en el sistema universitario, iniciativas que se venían dando de manera dispersa en algunas universidades por la militancia de las universitarias. En 2018 la red se incorporó como organización en el marco del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN). En las asambleas y reuniones se delinearon propuestas de acción basadas en la creación y profundización de los protocolos y espacios de intervención de los casos de violencia de género, como así también en la transversalización de la perspectiva de género en la formación e investigación, en la construcción de planes y políticas de igualdad.

En relación a esto, consideramos que los roles de género son aquellos que nos configuran junto con el conjunto de normas, los cuales representan una amenaza para mujeres y otras identidades feminizadas en la elección de carreras masculinizadas, como las de ingeniería. De acuerdo con esto es que surge la importancia de pensar los procesos desde estas perspectivas para desnaturalizar los roles establecidos.

A su vez es importante nombrar la Perspectiva de Derechos, un enfoque basado en los derechos humanos que busca reforzar las capacidades de los garantes de derechos (normalmente, los gobiernos) de respetar, proteger y garantizar todos los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales, y el derecho al desarrollo.

El objetivo de este enfoque es abordar las complejidades, teniendo en cuenta las conexiones entre las personas y los sistemas de poder o influencia. Esto tiene que ver no solo con los resultados sino también con las herramientas utilizadas para ese fin. Reconoce a las personas como agentes que intervienen en su propio desarrollo, en lugar de meros receptores pasivos de servicios. Informar, educar y empoderar a estos agentes es fundamental.

Es desde ahí que surge el posicionamiento de las Universidades como garantes de derechos, teniendo que gestionar, formular políticas y estrategias desde estas perspectivas para evitar sesgos y disminuir así las brechas de desigualdad en sus comunidades.

3. Experiencias de otras Universidades

Para este punto se tomaron como referencia las Universidades que según lo desarrollado por la RUGE, fueron las pioneras en generar documentos para trabajar las violencias de género fueron:

- La Universidad Nacional del Comahue (UNComa), en 2013
- La Universidad Nacional de Córdoba (UNC), en 2013
- La Universidad Nacional de Rosario (UNR) en 2013
- La Universidad Nacional de La Plata (UNLP) en 2014
- La Universidad Nacional de San Martín (UNSAM) en 2015, y
- La Universidad de Buenos Aires (UBA) en 2015
- La Universidad Nacional de Cuyo (UNCUYO)

A modo de acotar el estudio para este trabajo particular se eligieron las tres universidades que se desarrollan a continuación. La búsqueda de información se realizó a partir de las páginas web de las universidades y se indagó sobre los ejes de trabajo, y programas y actividades asociadas.

Esta búsqueda se realizó pensando en que sirva para aportar al objetivo del presente trabajo.

- Universidad de Córdoba

La UNC cuenta con La Unidad Central de Políticas de Género de la Universidad Nacional de Córdoba (UNICEPG). La misma trabaja los siguientes programas:

Tabla 1:Elaboración propia. Fuente: (UNC, s.f.)

Ejes/programas/dimensiones	Descripción
Ley Micaela	Programa de capacitación obligatoria en la temática de género y violencias contra las mujeres e identidades no heteronormativas para autoridades, personal docente y no docente de la Universidad Nacional de Córdoba.
Programa derechos sexuales y reproductivos	Este programa dio lugar a la creación de espacios de consejería en derechos sexuales y reproductivos en diversos espacios de la salud pública radicados en distintas comunas e instituciones de la provincia de Córdoba. Los derechos sexuales y reproductivos son parte de los derechos humanos.
Escuela itinerante de género	La Escuela Itinerante de Género es un programa que pretende posibilitar a poblaciones vulneradas, a través de instancias de formación, con perspectiva de género y ESI.
Mujeres que mueven el mundo	Programa de tv que visibiliza relatos de mujeres de diferentes ámbitos.
Estudiantes por la no violencia de género	Capacitaciones para estudiantes de la UNC.
Espacio de masculinidades	Promueve el acompañamiento de aquellos varones que se encuentren involucrados en alguna situación de violencia de género en el ámbito de la UNC.

- La Universidad Nacional de Rosario (UNR)

La Universidad Nacional de Rosario cuenta con el área de género y sexualidades y se nombra como una Universidad Feminista, tal es así que en el 2021 crearon el Plan UNR Feminista que cuenta con las siguientes dimensiones.

Tabla 2:Elaboración propia. Fuente: (UNR, Sitio Web de la Universidad Nacional de Rosario, s.f.)

Ejes/programas/dimensiones	Descripción
Fortalecimiento institucional	En esta dimensión reconocen las desigualdades estructurales y analizan los espacios de género formalizados en la UNR y también las normativas vigentes. Resalta la importancia de desarrollar y mejorar la construcción de datos, para orientar el diseño de políticas transformadoras desde una planificación estratégica.

Violencia y discriminación	Se centran en el avance del protocolo de acción ante situaciones de violencia de género. Y también en las acciones de prevención como las capacitaciones en el marco de la Ley Micaela.
Bienestar e igualdad de oportunidades	En esta dimensión se revisan de forma cuantitativa y cualitativa los modos en los que se expresan las desigualdades sexo genéricas en la UNR y de qué manera atraviesan, repercuten y afectan de forma diferenciada las trayectorias formativas, laborales y profesionales de quienes integran su comunidad
Transversalización	Para este punto se hizo hincapié en relevar la oferta curricular o extracurricular que aborda de manera específica la perspectiva de género, los cursos de actualización docente, los centros de investigación y los proyectos de investigación y extensión que se relacionan con temáticas de género y sexualidades.

- La Universidad Nacional de Cuyo (UNCuyo)

La Uncuyo cuenta con la Consejería en Sexualidades, Identidades de Género y Situaciones de Violencia Patriarcal de la Secretaría de Bienestar Universitario

Tabla 3: Elaboración propia. Fuente: (UNCUYO, s.f.)

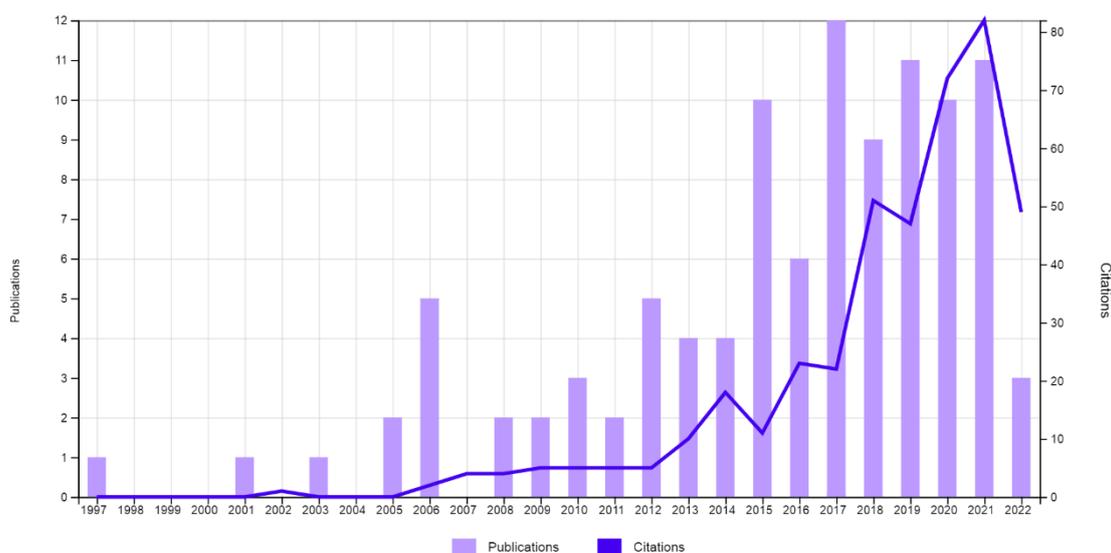
Ejes/programas/dimensiones	Descripción
Asistencia integral	Espacio destinado a la escucha y el acompañamiento.
Formaciones académicas	Capacitaciones orientadas a todos los claustros, colegios y dependencias de la UNCuyo, organizaciones sociales, etc.;
Campañas	Campañas gráficas de autonomía y derechos sexuales.
Protocolo de intervención institucional ante denuncias por situaciones de violencia contra las mujeres y personas del colectivo LGTTBIQ en el ámbito de la UNCuyo	Desde la Consejería de género se recibe la denuncia y se elabora un informe de recomendaciones enmarcadas en la legislación vigente. En esta intervención se promueven medidas de reparación y asesoramiento sobre circuitos legales externos.

4. Análisis de artículos científicos en estudios de género en la educación superior.

En el siguiente apartado se analizarán diversos artículos científicos que utilizan los estudios de género para su desarrollo, a modo de enriquecer el aporte de este trabajo.

El listado de artículos fue proporcionado por la plataforma “Web of Science”, y se utilizaron las palabras claves “gender studies” para realizar la búsqueda.

La búsqueda arrojó un total de 60 artículos, la mayoría de ellos de USA, España, Brasil e Inglaterra. El mayor porcentaje de artículos corresponde a estudios en el área educativa. Como se muestra en el siguiente gráfico, a partir del 2015 se observa un alto crecimiento en la cantidad de estudios con las palabras “gender studies”.



A modo de recortar el análisis para este trabajo en particular, se seleccionaron tres artículos que se detallan a continuación para mostrar cuales son las tendencias y categorías de estudio en esta temática en el ámbito de la Universidad.

- Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia - Leadership and gender: female barriers in academic administration. (Bibiana Carolina Moncayo Orjuela, 2015)
- Micro-machismo and discrimination in academia - The violation of the right to equality in university. (Estrella Montes-López, 2019)
- Factores motivacionales, género y educación en ingeniería - Motivational factors, gender and engineering education. (Anette Kolmos, 2013)

En el artículo denominado “*Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia*” se describe como los elementos culturales operan como barreras internas y externas para las mujeres a la hora de acceder a cargos de dirección y liderazgo en institutos de educación superior. Adicionalmente, el artículo analiza bibliografía relacionada a comportamiento organizacional, liderazgo educativo y estudios de género.

En el caso del artículo “*Micro-machismo and discrimination in academia - The violation of the right to equality in university*”, se realiza una distinción entre los análisis cuantitativos que existen en relación a esta problemática y las prácticas cotidianas que son el sustento de esos indicadores.

Resalta la importancia de la visibilización de estas prácticas, que terminan siendo situaciones de violencia de género en el ámbito laboral y convierte a la discriminación como parte de la vida cotidiana en las Universidades. Recalca también que las normativas existentes no alcanzan si no existe la intervención de los poderes públicos para erradicar la desigualdad.

Finalmente, en “*Motivational factors, gender and engineering education*” la autora se pregunta qué motiva a las mujeres, o a los hombres, a seguir carreras en ciencia e ingeniería, y nombra las dimensiones que se consideran influyentes para responder a esta pregunta: las barreras estructurales, la contradicción en los valores básicos de ingeniería y femeninos, el contenido de las curriculas, y los factores de motivación personal. Se encontró por ejemplo que las mujeres están significativamente más influenciadas por el cuerpo docente que los hombres, mientras que los hombres tienden a estar más motivados por factores intrínsecos y financieros, y por la importancia social de la profesión de ingeniería.

En todos los artículos queda evidenciado que las desigualdades de género se dan por problemáticas estructurales, elementos culturales, estereotipos de género y otros factores que operan en la socialización de las personas que componen la comunidad universitaria, y van moldeando las practicas cotidianas y en consecuencia el ambiente organizacional desde lógicas violentas y desiguales. Además, se puede observar que las trayectorias que recorren mujeres y varones en carreras universitarias, o en las estructuras de gestión de las universidades no son las mismas, no son iguales sus motivaciones, sus barreras y sus objetivos a la hora de comenzar su recorrido académico.

Es por lo expresado anteriormente que no se pueden realizar análisis desde esta perspectiva sin tener en cuenta los vínculos, los espacios de socialización más allá de las aulas y las oficinas de trabajo. Todo eso debe ser tenido en cuenta a la hora de pensar estas políticas y generar espacios libres de violencias.

5. Políticas de género en la Universidad Tecnológica Nacional

A modo de contextualizar la historia de la universidad cabe mencionar que, el 19 de agosto de 1948, mediante la Ley 13.229 del Congreso de la Nación, se crea la “Universidad Obrera Nacional” (UON) como la Tercera Etapa de los Ciclos de Formación Técnica dependientes de la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional (CNAOP). Su objetivo fue la formación de profesionales de origen obrero (ingenieros de fábrica) para satisfacer las necesidades de la industria nacional. Su funcionamiento fue reglamentado por decreto del Poder Ejecutivo del 7 de octubre de 1952, siendo inaugurada por el presidente Juan Domingo Perón el 17 de marzo de 1953. En 1957 cambió su nombre por el de “Universidad Tecnológica Nacional”, para luego integrarse al régimen de universidades nacionales.

Si bien la creación coincide con un hito histórico feminista en nuestro país, que tiene que ver con el sufragio femenino y el ingreso de mujeres a las universidades por la creación de la carrera de psicología en la UBA y en La Plata, es interesante destacar la visión que tenía la UON en sus inicios y que todavía se sostiene y afirma en el actual Estatuto de la universidad:

La Universidad Tecnológica Nacional ha sido concebida desde su comienzo como una Institución abierta **a todos los hombres** capaces de contribuir al proceso de desarrollo de la economía Argentina, con clara conciencia de su compromiso con el bienestar y la justicia social, su respeto por la ciencia y la cultura, y la necesidad de su aporte al progreso de la Nación y las regiones que la componen, reivindicando los valores imprescriptibles de la libertad y la dignidad del pueblo argentino, y la integración armónica de los sectores sociales que la componen.

Este contexto histórico nos da una primera visión de lo que significa trabajar políticas de género en una Universidad como la Tecnológica Nacional, entendiendo que desde sus inicios se definió como un espacio de formación para hombres trabajadores, y aunque de esto hayan pasado 69 años, sus normativas siguen planteando objetivos con esa perspectiva.

A su vez, es importante destacar que la Universidad cuenta con 30 regionales distribuidas a lo largo y ancho del país.



*Ilustración 1: Ubicación de las regionales de la Universidad Tecnológica Nacional.
Fuente: (Sitio web de la UTN, s.f.)*

En el año 2018 se discutió entre diferentes regionales, la primera normativa relacionada con el protocolo de acción ante situaciones de violencia de género, siendo aprobada el mismo año por el Consejo superior.

En el año 2020 se creó la Red Tecnológica de Género, conformada por referentes de distintas regionales que estaban trabajando la temática. En la misma, se debatieron diferentes temas que se elevaron a las autoridades y así se impulsaron varias de las normativas con las que contamos hoy en día en la Universidad.

En el año 2022 finalmente, se creó la Unidad de Géneros y Diversidad del Rectorado de la UTN, la cual convocó a definir referentes de cada Regional para comenzar a relevar la situación actual de las políticas de género en la Universidad.

6. Políticas de género en la UTN Santa Fe

A. Situación actual del área de género de la UTN – SF

La UTN – SF fue una de las tres primeras regionales en comenzar su funcionamiento en 1953. En este momento cuenta con una organización por departamentos, contando con la oferta de 5 ingenierías: en Sistemas de información, Mecánica, Industrial, Eléctrica y civil. Y 6 Secretarías de gestión: Administrativa e infraestructura, Gestión y Articulación institucional, Extensión y Cultura, Ciencia, Tecnología y Vinculación, Académica y Bienestar Universitario.

En relación con las políticas de género en la UTN – SF, todo comienza con la creación del Programa de género aprobado por Consejo directivo en el 2017, y luego en el 2018 se formaliza la Unidad de género, actualmente Área de género, perteneciente a la Secretaría de Bienestar Universitario. La misma cuenta con la siguiente estructura:

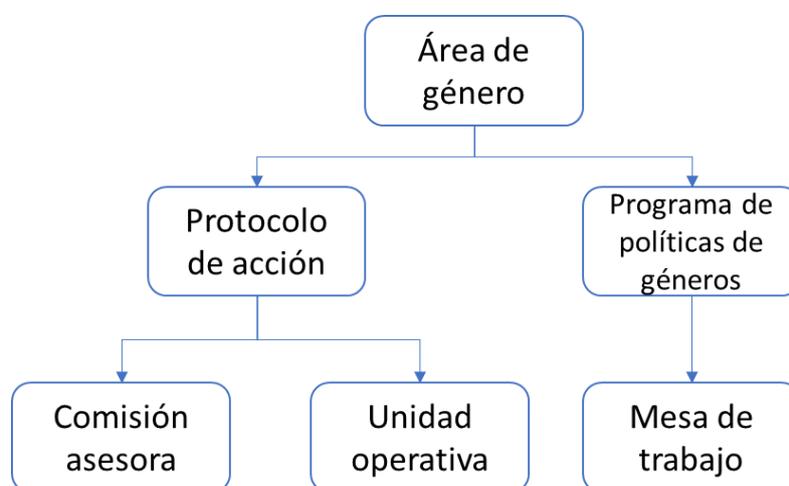


Figura 1: Organigrama Área de género. Fuente: Elaboración propia

La estructura del área está compuesta por el protocolo de acción ante situaciones de violencia de género, que es ejecutado por la Unidad operativa y que a su vez esta unidad tiene la función de prevenir y para eso realiza capacitaciones, acciones de sensibilización, concientización, desnaturalización y visibilización. La comisión asesora es un interclaustrado que tiene como función asegurarse el pleno cumplimiento del protocolo.

Por otro lado, cuenta con el Programa de políticas de género con una Mesa de Trabajo, que está conformada por personas de diferentes claustros y áreas de la facultad, funciona como espacio de escucha y debate.

El área no tiene recursos económicos proporcionados formalmente por la gestión de la Facultad. El presupuesto con el que cuenta en este momento fue conseguido por las acciones de capacitación realizadas con organizaciones externas. Cuenta con tres personas, dos contratadas y una becaria. Las personas contratadas fueron realizando capacitaciones a lo largo de su recorrido en el área que le permitieron tener herramientas para llevar a cabo las acciones que luego se detallan en este documento.

Algunas de las normativas con las que se cuenta en este momento con perspectiva de género en la Universidad y Facultad son las siguientes:

- Ordenanza CS N° 1638/18 UTN de aprobación del Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual.
- Resolución CD N° 630/18 de Adhesión Regional Santa Fe a Ordenanza CS N° 1638/18.
- Resolución CS N° 1106/19 de Programa institucional para la prevención y atención de las víctimas de violencias de género en la UTN.
- Resolución CS N° 582/19 Adhesión UTN a Ley Micaela N° 27.499/19.
- Ordenanza CS N° 1795 Reglamento de disciplina para docentes y alumnos para casos contemplados y alcanzados por la ordenanza N° 1638.
- Ordenanza que nombra la obligación de crear lactarios en todas las Regionales del país.
- Ordenanza de Creación de la Unidad de género y diversidad de Rectorado.

El Área de género tiene como objetivo promover un ambiente universitario libre de acoso, violencia y discriminación donde predomine la igualdad y la equidad en relación al género, a fin de garantizar la trayectoria académica del estudiantado, como el sostenimiento del espacio laboral-académico para los diferentes claustros.

La misma se encuadra en tres ejes principales:

1. **Prevención, sensibilización y formación:** generar acciones permanentes con el objetivo de capacitar, visibilizar, concientizar, sensibilizar y generar espacios para debatir y reflexionar acerca de la temática.

Objetivos del eje:

- Brindar capacitaciones acerca de las temáticas de géneros y sexualidades, de acuerdo con lo establecido por la “Ley Micaela 27.499 de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado”.
 - Asegurar la presencia de efemérides vinculadas a la temática en el calendario de la Facultad.
 - Concientizar, desnaturalizar y sensibilizar acerca de la discriminación, violencia, marginación, subestimación, invisibilización por razones de género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, características corporales, funcionalidad, lengua, nacionalidad, creencias religiosas, etc.
 - Incentivar al tratamiento transversal e incorporación de material con perspectiva de género en los planes de estudio, documentos académicos y administrativos de la Facultad.
2. **Sistematización:** información y estadísticas acerca de las principales necesidades, problemáticas y situaciones de violencia y/o discriminación que se identifiquen en la institución.

Objetivos del eje:

- Fortalecer el trabajo de investigación y desarrollo que permita recabar datos acerca de las necesidades particulares de la comunidad universitaria.
3. **Intervención:** ante casos de violencia o discriminación a través del Protocolo de acción teniendo en cuenta el Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivos de género.

Objetivos del eje:

- Procedimentar, Registrar y acompañar casos.

A su vez estos ejes tienen como objetivos generales:

- Garantizar la existencia y disponibilidad de recursos económicos y materiales y la presencia de profesionales con perspectiva de género y DDHH.
- Impulsar la firma de convenios para el trabajo interinstitucional e intersectorial con las diferentes instituciones privadas, públicas y sociedades civiles que desarrollen sus actividades en relación con la prevención de violencias y discriminación en todas sus manifestaciones.

Las actividades realizadas hasta el momento para cada eje son:

1. Prevención, sensibilización y formación

Se realizaron actividades con diferentes organismos tanto estatales como privados. En las mismas se socializaron diferentes temáticas relacionadas a la perspectiva de género. Las modalidades fueron variadas: taller virtual, presencial, híbrido, seminario, charla, curso.

En este punto se destaca el dictado de la Diplomatura de Género con Perspectiva en Derechos Humanos, iniciada a partir de un convenio realizado con una ONG. Esta Diplomatura fue la primera actividad de extensión que se realizó en la UTN – SF, la cual generó recursos económicos para el área y posicionó a la Facultad como un espacio de formación en perspectiva de género para diferentes agentes de la Ciudad de Santa Fe y alrededores.

En las mesas de trabajo, con el paso del tiempo, las personas que asistían comenzaron a pedir la socialización de conceptos, a partir de lo cual los encuentros se fueron consolidando como un espacio de capacitación. Más allá de haber sufrido modificaciones, el espacio fue pensado para priorizar la escucha y el respeto, implementando la repregunta y la coordinación entre las personas que moderaban cada encuentro.

Estas mesas fueron complementadas con la creación de un aula en el Campus Virtual de la Facultad. En ella se incluyeron distintos módulos con bibliografía, imágenes, infografías, videos, presentaciones de apoyo, cuestionario y encuesta. Además, se habilitó un foro para el intercambio e información útil sobre Violencia de Género.

Se realizaron actividades con el objetivo de visibilizar tanto a investigadoras/inventoras como a sus logros y aportes, generalmente invisibilizados u omitidos a lo largo de la historia, pero que sin embargo poseen gran impacto y relevancia en la actualidad y generan múltiples referentes para estudiantes. Con esto se buscaba fomentar la participación de las mujeres en las ingenierías.

La incorporación de efemérides difundidas por las redes de la Secretaría de Bienestar Universitario y el área de comunicación de la Facultad que incluyen hechos o aportes realizados por identidades invisibilizadas u omitidas a lo largo de la historia, pero que sin embargo poseen gran impacto y relevancia en la actualidad con el objetivo de generar múltiples referentes para estudiantes.

Creación de contenido para difundir por Instagram, con algunos conceptos y frases que habiliten el cuestionamiento y la reflexión de la comunidad.

- 2. Sistematización:** información y estadísticas acerca de las principales necesidades, problemáticas y situaciones de violencia y/o discriminación que se identifiquen en la institución.



Se realizaron indicadores cuantitativos de la comunidad que incluyen:

- Cantidad de varones y mujeres por ingeniería
 - Cantidad de varones y mujeres con cargos docentes
 - Cantidad de varones y mujeres en investigación
 - Cantidad de varones y mujeres en consejo directivo y autoridades.
3. Intervención: ante casos de violencia o discriminación a través del Protocolo de acción teniendo en cuenta el Plan Nacional de Acción contra las violencias por motivos de género.

Se mantuvieron reuniones y consultorías con otras universidades para conversar sobre casos particulares que fueron surgiendo sobre casos de violencia de género al interior de la Facultad.

Se comenzó a difundir el protocolo a través de redes sociales y afiches en formato papel que se distribuyeron en los pasillos de la Facultad.

Se comenzó a trabajar con el área de legales de la Facultad en la confección de dictámenes sobre casos y procedimientos asociados a modo de agilizar los procesos. Un ejemplo particular que cabe destacar es el procedimiento para el pedido de cambio de identidad de género, el cual fue presentado en Consejo directivo acompañado con un espacio de capacitación.

B. Entrevistas a agentes claves de la UTN Santa Fe.

- Metodología utilizada

En esta investigación se adoptó la técnica de entrevistas abiertas, en las mismas se establece un guion sobre temas generales que permita abordar la entrevista poco a poco. Se requiere para la realización de las mismas mucha creatividad de la persona que entrevista para evitar que las preguntas que se desarrollan puedan ser amenazantes, ambiguas o cerradas (Cicourel, 1982). A su vez (Creswell, 2005) coincide en que las entrevistas cualitativas deben ser abiertas, sin categorías preestablecidas, de tal forma que los participantes expresen sus experiencias sin ser influidos por la perspectiva de la persona que investiga.

Las entrevistas fueron realizadas a agentes claves que trabajan actualmente en la estructura de gestión de la UTN – SF y que realizan, en su mayoría, tareas de docencia e investigación. En la tabla N.º 4 se detallan los perfiles de cada una de las personas.

Tabla 4: Perfil de las personas entrevistadas. Fuente: Elaboración propia

	Persona entrevistada A	Persona entrevistada J	Persona entrevistada C	Persona entrevistada D	Persona entrevistada L
Género	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer
Edad	37	35	57	40	47
Roles	Docente Administrativa. Integrante de una Secretaría de gestión. Coordinadora de programas institucionales. Investigadora.	No docente administrativo. Docente en diferentes materias. Investigador.	Directora de área en una Secretaría de gestión.	Secretario de departamento. Docente en varias materias. Investigador.	Integrante de una Secretaría de gestión. Docente de varias materias. Investigadora.

La selección se realizó teniendo en cuenta especialmente el espacio en que se desarrollan dentro de la Facultad. Finalmente, un aspecto a destacar es que se omitieron los nombres con la finalidad de conservar la identidad de las personas entrevistadas.

Para desarrollar la entrevista se estableció un guion con temas relevantes a indagar. Es menester aclarar que, al ser una entrevista abierta, se iban realizando preguntas nuevas que tenían directa relación con los testimonios que surgieron de cada una de las entrevistas. Cabe destacar que a medida que transcurrían las personas entrevistadas se sumaban temas. A continuación, se muestra el listado final:

- Perspectiva de género
- Prácticas cotidianas
- Transversalización
- Relaciones de poder
- Sensibilización
- Formación/capacitación
- Normativa
- Procedimientos
- Información

- Claustros
- Estrategias
- Visibilización
- Rango etario
- Miedos

Las personas entrevistadas fueron contactadas previamente a realizar el proceso que se llevó a cabo de manera presencial. Es importante destacar que la propuesta fue recibida positivamente, y las personas entrevistadas hicieron principal hincapié en la relevancia de estos espacios para poder construir políticas de mayor valor.

Las entrevistas tuvieron una duración de entre 15 y 20 minutos. Las mismas fueron registradas a través de una grabación en audio que fue desgrabada y transcrita para su análisis.

Las entrevistas completas pueden ser consultadas en el anexo del presente trabajo.

- Análisis cualitativo de las entrevistas

Para realizar este análisis se establecieron 4 categorías que se desarrollan a continuación. Es importante destacar que a modo de hacer más interesante y relevante el estudio se incluyeron fragmentos de las entrevistas que se consideraron relevantes.

1) Conceptualizar la perspectiva de género

Fue interesante este planteo como tema disparador, para visualizar cual era la reacción que tenían las personas al escuchar el concepto. En general fue una reacción de incomodidad y nerviosismo, pero luego de unos segundos comenzaban a responder de forma correcta, pese a que algunas personas comenzaron manifestando que no sabían, o que no estaban seguras. Una de las respuestas que merece ser destacada es la siguiente:

“...Desde lo profesional reconozco que bueno ahí me genera más respeto, sobre todo porque una trabaja en formación de personas y bueno a veces cuesta, me cuesta a mí autorizarme como en este lugar de formadora con un tema con el que siento que por ahí lo voy a decir de la forma más puedo meter la pata sí, siento más fragilidad o más inseguridad es en ingeniería y sociedad en donde bueno voy a ser sincera si bien es un tema que debe incluirse porque bueno es lo que dispone la ley micaela y además porque los contenidos de la materia que son socio humanísticos se re prestan para el abordaje de la problemática, como me cuesta, me cuesta suelo dejarlo para el último lugarcito no voy a mentir y las veces que he hecho un avance sobre eso, lo he hecho con mucha timidez seguramente los alumnos percibieron y bueno inseguridad disciplinar y epistemológica y de todo tipo pero bueno en eso también intento ser autocompasiva y darme tiempo. Siento que me falta preparación y mayor compromiso.”

Es interesante como recalca su preocupación, más que nada en su rol docente, al momento de tener que socializar estos conceptos a sus estudiantes. Más allá de que en la entrevista esta persona comenta que ha asistido a capacitaciones y espacios donde se habla del tema todavía le cuesta apropiarse de estos saberes e integrarlo en su planificación de cátedra.

Ello demuestra a las claras que aún se evidencian resistencias propias y que también se ponen de manifiesto al hablar de estos temas en los espacios educativos.

2) Las prácticas cotidianas desde una perspectiva de género

Esta pregunta fue importante porque permite vislumbrar cómo realizando acciones desde estas perspectivas se pueden realizar cambios en la cultura organizacional, que modifican y en consecuencia mejoran las prácticas cotidianas y los vínculos interpersonales.

En sus testimonios se resalta que algunos cambios en las normativas, particularmente en la adhesión como universidad a la Ley 26743 de identidad de género, ha permitido el cuestionamiento de cómo somos nombrados por las demás personas, y como nos nombramos, influyendo en lo cotidiano.

Es importante en esta pregunta resaltar el siguiente fragmento de uno de los relatos:

“Si bien es una facultad de ingeniería y seguimos más ecuaciones que otra cosa, generar debate sobre ciertos temas y ponerlos en crisis, después cada uno con su trayecto con lo que trae con lo que aprende acá después podrá tomar una lógica u otra, pararse frente a estos cambios estas perspectivas de una manera, podrá estar a favor o en contra lo que sea pero por lo menos el espacio de debate que antes yo creo que estaba anulado directamente es casi una obligación de que se dé y hoy eso se da.”

Esto nos lleva a reflexionar sobre la creencia de que en las Universidades de ingeniería, entre otras ciencias que se consideran “Duras”, no son espacios que tengan que debatir acerca de las necesidades de derechos humanos fundamentales.

Otro fragmento para destacar es el siguiente:

“El desafío es cómo poner en crisis todo sin poner en crisis todo, porque después hay que seguir trabajando y haciendo las cosas.”

Esto guarda relación con la necesidad de los cambios culturales, y el temor que hay en que eso impacte en los procesos operativos y procedimiento asociados.

En cuanto a lo que sucede en el aula puntualmente, se comentan acciones más relacionadas al sesgo de género que aparece en los discursos del cuerpo docente. Esto se puede reflejar, por ejemplo, en el siguiente fragmento:

“...como experiencia como estudiante lo he vivido con compañeras y profesores marcando incluso alguna diferencia entre que podía hacer una mujer y un varón. Me acuerdo el caso puntual del caso de cargar cierta cantidad de kilos una mujer respecto a un varón, por ejemplo”

3) Las relaciones de poder desde una perspectiva de género

Esta temática fue pensada porque es uno de los ejes a la hora de analizar los sistemas desde una perspectiva de género, de esto se desprenden muchos conceptos como techo de cristal, piso resbaloso, etc. Y más allá de la diferencia entre los mismos, todo radica en cómo las organizaciones reproducen desigualdades de género en todas sus estructuras y dejan a varones cis heterosexuales blancos en lugares de poder, por encima de cualquier otra identidad que se aleje de esas características.

Todas las personas coincidieron en que esto existe, resaltamos algunos fragmentos:

“bueno si nos ponemos a pensar en la historia de la utn, una universidad que originalmente estaba destinada a los obreros de la fábrica para que

puedan adquirir un título profesional y convertirse en ingenieros. Históricamente la mayoría de estudiantes eran varones aún hoy día el porcentaje sigue siendo mucho mayor y hay una cuestión que en los cargos de poder y por más que se intente visibilizar que éste está cambiando eso, sigue habiendo las prácticas cotidianas muchos ejemplos de cómo sigue siendo más poderoso el varón ingeniero.”

“Si creo que se puede trabajar en esas relaciones de poder, pero esas relaciones poder no las puede estar monitoreando todo el tiempo eh si puedes trabajar en lo otro que es asegurarte de que el camino a esas posiciones de poder sea igual para todos. Entonces hay que ver cuáles son las trayectorias, cuántos llegan a lugares de poder para poder ejercer ese poder que está bien que este, pero de una manera diferente, y vuelvo a lo que me dijiste hoy más temprano, por defecto podríamos decir: no te publicó una búsqueda de una pasantía o una práctica supervisada diferenciando sexo.”

Se pueden hacer varios análisis de los fragmentos, en primer lugar, es interesante como se utiliza la historia como categoría a la hora de realizar análisis de este tipo.

Las reflexiones relacionadas a la cantidad de estudiantes mujeres y varones en general y en las diferentes ingenierías en particular coincide con los porcentajes que hoy en día tenemos en UTN, que pueden verse en las siguientes figuras.

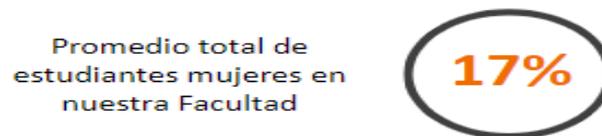


Figura 2: Promedio total de estudiantes mujeres en UTN Santa Fe. Fuente: Área de género

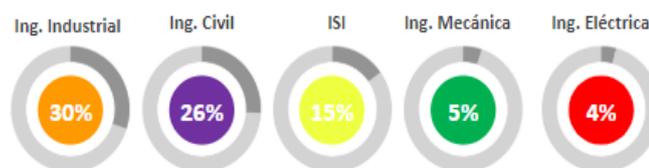


Figura 3: Promedio de estudiantes mujeres en UTN Santa Fe. Fuente: Área de género

También se ve una distinción entre lo que es la paridad entre mujeres y varones por ejemplo en cargos directivos, y el real poder que tienen mujeres y varones en puestos similares y la sensibilización de los mismos.

“En nuestra facultad yo creo que también lo que pasa es que la paridad de género o cualquiera sea así pongamos todas mujeres digamos también hay que ver que sensibilización tienen esas mujeres sobre el tema.”

Se habla de una reconceptualización del poder, entendiendo que el poder siempre va a existir en la institución, es importante repensar de qué forma se está utilizando y ejerciendo. Se recalca en

este sentido la importancia de rever las trayectorias de las personas desde una perspectiva de género.

En una de las entrevistas se habla del “Hombre ingeniero” como sujeto de poder, esto permite nombrar a la perspectiva interseccional. La interseccionalidad es un enfoque que subraya que el sexo, el género, la etnia, la clase o la orientación sexual, como otras categorías, están interrelacionadas. La categoría interseccional explica, por ejemplo, cómo el racismo y el sexismo interactúan creando múltiples niveles de injusticia social, es decir, una doble discriminación. (Crenshaw, 1994).

Por último, se puede destacar la diferencia que hay entre claustros, las jerarquías y las relaciones de poder también se pueden ver en este caso. Esto se puede ver en la percepción que tienen las personas de cada claustro sobre lo que significan las políticas de género en la Universidad. La diferencia que hay en los espacios que habitan y los canales de comunicación que se utilizan para enviarles información. El claustro docente y estudiante por ejemplo utiliza las mismas plataformas para poder comunicarse, mientras que los no docentes utilizan whats app o comunicaciones en papel. Estas son todas características que se deben tener en cuenta a la hora de pensar políticas y planificar actividades.

4) Estrategias para transversalizar la perspectiva de género en la UTN – SF.

Se resaltó que existe una gran resistencia a la hora de repensar estructuras desde esta perspectiva, y eso puede dificultar la transversalización, quitándole celeridad a los procesos y aumentando los obstáculos que se generan para implementar las acciones necesarias. También resuena en los relatos que la temática está instalada, que se habla de ella, y que gran parte de ese trabajo fue impulsado por el área de género, pero que todavía no se ha transversalizado. Otra cosa importante que se resalta sobre al área de género se puede ver en el siguiente fragmento:

“Sí pienso en el ideal, el área de género no debería existir quizás, como un montón de otras funciones que son transversales pero que para que haya acciones concretas que motoricen un cambio le tenes que dar identidad, entonces hoy que haya un área de generó hace que eso tenga una identidad...”

Se puede hacer una distinción de estrategias para transversalizar la perspectiva de género en base a lo expresado por las personas entrevistadas y resaltar algunos fragmentos:

a) Documentación y Normativa de diferentes procesos.

“Creo que todos deberían revisarse como continuamente estamos en un en épocas de cambio de transformación no podemos seguir teniendo planificaciones con bibliografía desactualizada, no podemos tener ordenanzas o reglamentaciones totalmente ajena a la realidad que estamos habitando hoy en la en los espacios de la facultad. está bien, los diseños curriculares en las carreras se están revisando, el tema es, hasta donde se está transversalizando la perspectiva de género en los planes de estudio. la ordenanza y resoluciones que salen del consejo directivo desde cuestiones como el vocabulario hasta cuestiones si se está tratando de pero te diría que habría que tener en cuenta en una modificación en el estatuto no sé cómo un montón, pero creo que faltan normativas que

no queden en un cajón, faltan resoluciones reglamentaciones que no queden archivadas que se implementen que se bajen a la práctica.”

“...y yo creo una forma importante de que eso sea transversal realmente y que bueno pueda exigir o sea que dentro de la de la estructura normativa y burocrática que tiene una organización como es la universidad más esta universidad nacional tan desparramada, es que en alguna ordenanza diga que en ingeniería y sociedad tenés que tocar el tema de género porque si no caes en cuestiones de libertad individual o libertad de cátedra, libertad de un grupo de trabajo básicamente de los que están en el lugar de toma de decisión”

Las personas entrevistadas coinciden en que para que haya una real transversalización se debe trabajar dentro de los marcos normativos. Y que esas normativas se reglamenten de modo que puedan ser ejecutadas y que realmente sean útiles para la búsqueda e igualdad en la Universidad.

b) Articulación entre áreas.

“me parece que no hay una conexión entre todas, que hay lugares que excepto que el trabajo estrictamente lo exija hay lugares que quedan medio sueltos en algunas instancias”

“...Es sumamente necesario que las áreas articulen para tratar un problema de violencia de género. El área de género por ahí ser la fuente receptora de esa situación, el área de legales puede actuar en consecuencia si sucede algo la seguridad de la facultad también tome cartas en el asunto...”

Para este punto es interesante retomar lo que nos dice Alcón Soler “Con frecuencia, y aun siendo positivo contar con unidades específicas, hay dos retos a considerar para analizar su eficacia. El primero es su ubicación o dependencia orgánica. En ese sentido, se necesita reflexionar sobre si las unidades de igualdad cuentan con los instrumentos necesarios para facilitar el impulso de medidas y políticas específicas. Adicionalmente, las unidades, teniendo por finalidad la coordinación de las acciones de igualdad de género, no son las únicas responsables de la ejecución de las mismas. Resulta importante tener en cuenta que la transversalidad es un método ambicioso y también difícil de poner en práctica. Es necesario evitar la creación de áreas aisladas que asuman todas las responsabilidades que necesariamente deberían ser compartidas en todos los grupos universitarios y en todas las áreas de conocimiento.” (Alcón Soler, 2021)

Por otro lado, se puede destacar que “Los protocolos de actuación vinieron de la mano de la creación de espacios para su implementación. La idea de garantizar los derechos de las mujeres y personas LGBTIQ+ y de evitar su revictimización fue fundamental para consolidar dichos espacios en las estructuras de las universidades, que con los años se institucionalizaron y jerarquizaron. Según los resultados preliminares del relevamiento realizado por la RUGE en las sesenta instituciones universitarias que la conforman, el 87% tiene hoy algún espacio institucional dedicado a la gestión de políticas de género. La aprobación de los protocolos de actuación y la creación de los espacios de género son indicadores de un proceso de institucionalización de la igualdad de género en las universidades.” (RUGE, 2021)

Este análisis, nos permite pensar en primer lugar a los espacios de género como una herramienta utilizada para cuestionar las estructuras y las jerarquías, pero también permite instalar una temática, como referencia, como identidad.

Actualmente se sigue observando que estos espacios son conformados por mujeres, militantes y en su mayoría en situaciones totalmente precarizadas. Es sobre ellas que recae la responsabilidad absoluta de llevar a cabo estas políticas con mayor demanda de capacitaciones, atención a casos de protocolo, entre otras actividades.

Es en este punto donde se ve la real importancia de la transversalización, del trabajo articulado y en red de las diferentes áreas de la gestión.

c) Personas referentes.

“Considero que es fácil generar los referentes, lo difícil es establecer el rol que va a asumir. porque además se me ocurren espacios en donde sería particularmente donde digamos sería muy difícil que sean permeables, pero sí me parece me parece una buena estrategia.”

“hay que arrancar por algo chiquito, el super plan estratégico para generar grandes cambios se puede escribir y va a quedar muy lindo, pero tiene que tener acciones concretas y preferiblemente chiquitas y esas acciones también tienen que tener referentes, tengo que poder, más que generar ordenanzas y normativas, generar herramientas para detectar quiénes son esas personas que van a ser agentes del cambio que yo quiero generar, para identificarlo y para buscar esos aliados estratégicos en cada sector. Tengo que poner a bordo del barco a alguien que tenga poder real en el sector en el área que yo quiero que esta discusión se dé, si no va a pasar de largo si no involucró a alguien y logro convencer a alguien que involucre que sea respetado y escuchado por sus pares.”

Este punto está directamente vinculado con la categoría anterior. Las áreas están compuestas por personas que llevan sus perspectivas a los lugares y las incorporan en la medida de su posibilidad de acción, en los procedimientos administrativos y prácticas cotidianas.

En este sentido es importante pensar en espacios donde se puedan compartir ideas, miradas, experiencias y que no sean cerrados para un área en particular, sino que sea abierto y que se comiencen a generar desde ahí principios, mensajes comunes, cuestionamientos, y demás que luego se vea reflejado en las diferentes secretarías y departamentos.

d) Sensibilización y capacitación.

“A partir de las experiencias que se han dado con las capacitaciones que propusieron desde el área de género. Creo que surgieron muchos espacios en donde surgió información muy valiosa, las mesas de trabajo, los encuentros de poder expresarse desde el lugar que cada uno lo siente creo que son cuestiones que no se deberían perder y esta posibilidad de poder tener estas entrevistas o estas encuestas con distintas personas y para conocer las percepciones creo que es clave y que es una manera de empezar a ver bueno como pensamos una normativa un procedimiento, cómo articulamos entre áreas.”



Este tema resalta la importancia de los espacios de sensibilización y capacitación, los mismos son pensados como oportunidades de escucha, intercambio y articulación.

7. Conclusiones y recomendaciones

“Feminismo: como nos levantamos las unas a las otras. Tanta historia en una palabra; ella misma, también, se ha reconstruido.” (Ahmed, 2021)

Queda demostrado a lo largo de este trabajo que es sumamente importante transversalizar la perspectiva de género en las Universidades, al igual que otras perspectivas que al fin y al cabo son herramientas fundamentales para la visibilización de desigualdades y en consecuencia los motores de la transformación de la cultura organizacional.

Como dice Sara Ahmed en su libro *Vivir una vida feminista* “No llamar a un problema por su nombre con la esperanza de que desaparezca, en general, solo conduce a que el problema siga allí, sin ser nombrado...”. (Ahmed, 2021)

Es destacable la creación del área de género en la UTN – SF, ya que la misma es percibida por los agentes claves como un espacio que fue fundamental para instalar la perspectiva de género en tiempos donde hablar del tema era, en algunos casos, inaceptable. Y aunque hoy en día siga siendo importante, se entiende que para una verdadera transversalización es necesario trascender y generar acciones desde todas las áreas que componen la estructura de la Facultad.

De las entrevistas realizadas se vislumbra de una manera muy clara o elocuente lo esencial que fue institucionalizar las políticas de género en la Regional.

Esencial, ya que la misma permitió cuestionar las estructuras persistentes por mucho tiempo. Estas estructuras se refieren a las relaciones interpersonales, lo edilicio, los roles o relaciones de poder, los discursos, las acciones, las normativas, los procedimientos.

Quedaron en evidencia también las resistencias que se presentan al hablar de estas temáticas, la aparición del miedo, la incertidumbre, el dolor y otras reacciones que son propias de la incomodidad que genera cuestionar nuestra forma de pensar, actuar y estar en los espacios que habitamos.

Este trabajo es un aporte significativo para que la Universidad Tecnológica Nacional siga pensando estas políticas de forma transversal en su gestión, y que particularmente la Regional Santa Fe siga apostando a la sensibilización de su comunidad y a la generación de políticas en conjunto con las voces de toda su comunidad. A modo de complemento se esbozan algunas recomendaciones que se detallan a continuación.

- A modo de seguir conociendo lo que entiende la comunidad UTN – SF sobre la transversalización de la perspectiva de género, se propone confeccionar una encuesta que, a partir de los resultados, permita mejorar las instancias de formación, actividades de sensibilización, aplicación del protocolo de acción ante situaciones de violencia y cualquier formulación de políticas que se quiera realizar. Esta encuesta puede ser la continuación de lo desarrollado en este trabajo, se pueden utilizar las categorías exploradas o pueden sumarse las que se piensen necesarias. Lo importante es que la misma este confeccionada y pensada por los diferentes agentes claves de esta temática en UTN – SF.
- Espacios de escucha, intercambio: Se propone llevar la mesa de trabajo a los diferentes espacios que se utilicen para discutir políticas dentro de la Facultad, por ejemplo, el gabinete que genera reuniones semanales para secretarías y direcciones de departamento; los consejos departamentales; los espacios creados por otras áreas, o cualquier comisión que se genere por diferentes temáticas y que sirvan de espacio de intercambio e integración de temas. Esto puede potenciar la generación de referentes de la temática.
- Continuar trabajando con la aplicación del protocolo de acción, registrar y acompañar casos, con la intención de brindar contención y acompañamiento además de herramientas para prevenir situaciones de violencia y/o discriminación. Trabajar articuladamente con

el área de acompañamiento, sumar profesionales y capacitarlas en perspectiva de género. No pensar en el acompañamiento solo a claustro estudiante desde la Secretaría de bienestar universitario, ampliar la mirada y los recursos para poder llegar a todos los claustros.

- Revisar la normativa vigente, elegir los procesos claves para comenzar. La carrera académica para docentes, las licencias docentes, no docentes y estudiantiles, por ejemplo.
- La perspectiva de masculinidades como proyección futura: Teniendo en cuenta que la UTN – SF es una universidad masculinizada, teniendo 83% de varones estudiantes y docentes, investigadores, consejeros y autoridades, hace que sea necesario pensar en algunas estrategias de formación y sensibilización que rondan las temáticas de masculinidades, y que, en lo posible, dichas instancias sean moderadas por varones, a modo de generar espacios donde se potencie el intercambio y haya mayor soltura para compartir. Esto también se enmarca en otras experiencias como por ejemplo la de la Universidad Nacional de Rosario.

Para esto se propone potenciar los vínculos externos con organizaciones que estén trabajando la perspectiva.

- Las políticas de cuidado como proyección futura, se propone realizar capacitaciones en relación con el cuidado, ya que esta política trae cuestionamiento relacionados a la división sexual del trabajo, a que es cuidar, que necesitan las personas que cuidan, se puede relacionar directamente con la ESI, espacios como lactarios, guarderías, y esto puede llegar a más personas de la comunidad. Algo importante es que tanto la municipalidad, la provincia de Santa Fe y la Nación lo están trabajando arduamente por lo tanto se pueden solicitar recursos, capacitaciones, etc.
- Se propone profundizar en la elaboración de indicadores para la medición y seguimiento de las acciones realizadas, se pueden tomar algunas dimensiones que toman otras universidades y que a su vez están relacionadas con lo relevado en las entrevistas:
 - o En primer lugar, es necesario hacer un relevamiento de las personas que realizaron capacitaciones en la Facultad. Y en términos cualitativos sería importante idear una encuesta que permita a la gestión tener información de que significa para la comunidad contar con esos espacios.
 - o Se puede tomar la dimensión de Bienestar e igualdad de oportunidades para poder analizar las trayectorias de las personas que conforman la comunidad desde una perspectiva de género. Hacer una comparativa entre los resultados cuantitativos y cualitativos.
- Para incentivar que las Secretarías, Departamentos y gremios comiencen a involucrarse realmente en la temática, se propone que las instancias de formación sean dirigidas a públicos objetivos específicos, y que cada uno de los espacios de gestión sea coorganizador de las actividades.

Para esto, se definen los públicos objetivos y las coorganizaciones:

- o Personas de la investigación: Secretaría de Ciencia y tecnología: Centros/Grupos y Laboratorios.
- o Estudiantes: Subsecretaría de Bienestar Estudiantil; Dirección académica; Departamentos de ingeniería; Centro de estudiantes.
- o Docentes: Secretaría académica; Departamentos de ingeniería; Gremio docente.
- o No docentes de limpieza, servicio y administrativos: Dirección de personal; Subsecretaría de gestión edilicia; Gremio no docente.
- o Personas graduadas: Subsecretaría de graduados; Departamento títulos; Posgrado.
- o Personas contratadas: Todas las secretarías de la gestión.



- Autoridades de la gestión: Secretaría de gestión y articulación institucional. Estas instancias serán acompañadas con los encuentros de la mesa de trabajo para poder integrar todo lo trabajado en cada capacitación.
- Articular el trabajo con la mesa de patrimonio de la Facultad, para poder recolectar información de la historia de la Facultad desde una perspectiva de género.
- Revisar los ejes planteados por el área de género. Tomar como referencia el plan UNR Feminista, pensar en dimensiones que permitan medir el impacto de estas políticas, seguir visibilizando desigualdades y detectar cuales son las actividades que cobran más relevancia en la comunidad.



8. Bibliografía

- Ahmed, S. (2021). *Vivir una vida feminista*.
- Alcón Soler, E. y. (2021). La integración de la perspectiva de género en la universidad. En M. Parras Rosa. (Dir.), *Lectura de política y gestión universitarias*. Thomson Reuters. Aranzadi.
- Anette Kolmos, N. M. (2013). *Motivational factors, gender and engineering education*. Aranzadi. (2021). *Lecturas de Política y gestión universitarias*.
- Bibiana Carolina Moncayo Orjuela, D. Z. (2015). *Liderazgo y género: barreras de mujeres directivas en la academia*.
- Cicourel. (1982). El método y la medida en Sociología. *Madrid, Editora Nacional*.
- Crenshaw, K. (1994). Demarginalizing the intersection of race and sex : a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics.
- Creswell, J. W. (2005). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*.
- Diz, S. B.-T. (2021). Nuevo diccionario de estudios de género y feminismos. 447.
- Estrella Montes-López, T. G. (2019). *Micro-machismo and discrimination in academia - The violation of the right to equality in university*.
- Lagarde, M. (1996). Género y Feminismo. En M. Lagarde, *Género y Feminismo* (pág. 14).
- Nuria, V. (2008). *Feminismo para principiantes*.
- RUGE. (2021). Ruge, el género en las Universidades. *Sitio web de la UTN*. (s.f.). Obtenido de <https://utn.edu.ar/es/>
- UNC. (s.f.). *Sitio web de la Universidad Nacional de Córdoba*. Obtenido de <https://www.unc.edu.ar/extensi%C3%B3n/g%C3%A9nero>
- UNCUYO. (s.f.). *Sitio web de la Universidad Nacional de Uncuyo* . Obtenido de <https://www.uncuyo.edu.ar/bienestar/consejeria-en-genero>
- UNR. (s.f.). *Sitio Web de la Universidad Nacional de Rosario*. Obtenido de <https://unr.edu.ar/plan-unr-feminsita-2020-2023/>
- Web of science*. (s.f.). Obtenido de <https://clarivate.com/webofsciencegroup/solutions/web-of-science/>
- Woolf, V. (1928). Orlando.