

## Resumen ampliado Jornadas de Investigación FHyCS 2024

**Eje N°4 Grupo de Trabajo Repensar lo público de las políticas públicas en clave de género en un contexto de disputa de sentido y garantía de derechos**

**Título del trabajo Presentación de enfoque, metodología y debates en torno al abordaje de las políticas de educación superior en la UNaM desde la perspectiva de género.**

**Nombres y apellidos del autor: SPASIUK, Gisela , CORREA, Ana , PETIT, Alejandra, TALAVERA, Luciana**

**Filiación institucional Secretaria de Investigación y posgrado FHyCS**

**Palabras-clave: POLITICAS DE EDUCACION SUPERIOR – GENERO- DERECHOS Y DEMOCRATIZACION.**

### **1. Justificación del tema y su presentación**

Nos paramos desde el tema :POLÍTICAS DE GENERO EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA. EL CASO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MISIONES, queriendo dar cuenta de los avances y desafíos de lo que entendemos viene siendo una interesante agenda de gestión en construcción. En esta oportunidad compartiremos el enfoque y la metodología planteada para el proyecto que lleva este nombre; poniendo énfasis en la importancia del abordaje del objeto de estudio en las coordenadas actuales de avances contra el estado, lo público y los derechos. El mismo comenzó este año con lo cual aun estamos organizando y realizando las lecturas teóricas y el inicio del trabajo de campo con sus revisiones entre lo inicialmente propuesto y el hoy. La temática se inscribe dentro de los ODS y el plan estratégico de la UNaM, como parte de los desafíos de “construir educación universitaria libre, gratuita, inclusiva y de calidad “ Damos continuidad al proyecto anterior de investigación , también inscripto dentro de la convocatoria de temas estratégicos y desarrollado durante el año 2020-2022. El mismo se centraba especialmente en dar cuenta de las percepciones respecto de las violencias de género en nuestra universidad y en los dispositivos de abordaje que en ese momento se creaban como el Protocolo de abordaje contra las violencias aprobado en el Consejo Superior como prioridad de política institucional. A esto se sumó la adhesión a la Ley Micaela de capacitación obligatoria en temáticas de genero para agentes del estado , entre otras normativas que se tornaron imperativos de aplicación para el quehacer cotidiano y la gestión universitaria. El proyecto anterior se denominaba: “Saberes y percepciones de la comunidad universitaria en cuestiones de género: violencia y desigualdades”. Sus resultados nutren el acervo contemporáneo que, paulatina y procesualmente, se va construyendo a lo largo y a lo ancho del país en torno a la temática de políticas de genero; particularmente abordaje de las

violencias en el marco de relaciones interpersonales. Como equipo, nos propusimos en ese momento, desde la UNaM (una de las universidades que conforman el CEPRES NEA), aportar a la producción de conocimientos en esta novedosa temática desde la investigación situada. Esto es, dar cuenta sobre nosotros mismos como organización e institución educativa universitaria puesto que si conocemos lo que nos pasa fundamentalmente podremos tomar definiciones de gestión y de política (pertinentes y eficaces que potencien lo que estamos realizando). Esto se vuelve una prioridad local y nacional. Luego de haber culminado la investigación anterior, donde se pudo cartografiar la situación de diversas unidades académicas en torno al problema objeto de indagación, con énfasis en la recuperación de las percepciones del estudiantado), podemos afirmar que en la UNaM la aprobación del Protocolo de prevención y atención a las víctimas de violencia de género (Res. 045/19) marca un antes y un después en la visibilización e incorporación formal a la agenda y a su concepción dentro de las prioridades de desarrollo. Esto muestra su correlato en las líneas de trabajo de los ODS. Este dispositivo (protocolo) no agota los abordajes de los problemas de género, pero puede ser considerado un punto de partida fundacional a nivel local a partir del cual se han venido instalando (de modo incipiente y sostenido) intervenciones institucionales desde diversos actores para atender las desigualdades que existen en el sistema universitario en general y en la UNaM en particular. Estas desigualdades del sistema sexo genérico sostienen de modo imperceptible la división sexual del trabajo con sus implicancias en la vida y trayectorias de docentes, no docentes, investigadores y estudiantes. En el seno del Consejo Interuniversitario Nacional se ha formalizado desde 2015 una RED de género y contra las violencias y se creó recientemente el FORO de rectoras y vicerrectoras; del mismo modo se han creado espacios y políticas desde el Mincyt y CONICET entre otros organismos de ciencia y tecnología; también se observa que las universidades han formalizado áreas, secretarías, programas o espacios de género quienes se ocupan de pensar y generar normativas y medidas que puedan modificar las brechas entre varones, mujeres y otras identidades en el acceso, la permanencia y el egreso entre otros problemas y desigualdades derivados del orden sexo genérico al que hicimos referencia anteriormente. La temática como prioridad de la agenda del sistema universitario argentino enmarcada en los ODS se vuelve novedosa y merece producirse conocimiento sobre cómo se desarrollan estos procesos, sus alcances y desafíos, también interesa reconocer actores e intereses en juego, sus formas de concebir estos temas y sus prácticas. Se trata de describir y reconocer facilitadores y obstáculos que intervienen en la consolidación de las políticas institucionales en la Universidad Nacional de Misiones; que como se expresó anteriormente vienen ampliando sus alcances y áreas de abordaje. Hoy podemos ver que del abordaje de las Violencias con el protocolo y la ley micaela fuimos al planteo de modificaciones estructurales como por ej. La adecuación de los sistemas informáticos de registro y titulaciones; adecuándolos a la ley de identidad de género, la

definición de regímenes de licencias con perspectiva de género, el reconocimiento sobre la necesidad de las políticas de cuidado, comunicaciones institucionales no sexistas, leyes de paridad, entre otras. En nuestra universidad existe una mesa interfacultades desde el año 2019 integrada por referentes de género de cada unidad académica. Las mismas son designadas por sus decanos/nas y tiene como objetivo promocionar la instrumentación del protocolo y la formación en género, en tanto debaten requerimientos y demandas estableciendo acuerdos para el trabajo en cada espacio. Este dispositivo es muy interesante dado que no existe en otras universidades del país siendo importante dar cuenta del mismo. Dar cuenta de modo situado nos permite fundar ratificaciones a las decisiones vigentes; rectificarlas y ampliar su base para la mayor democratización de la UNaM. La dimensión de género es un lente central para entender la cuestión del ingreso, la permanencia y el egreso. Los aportes del presente proyecto sumaran desde la acción sustantiva de producción de conocimiento en una temática importante en la agenda actual del sistema universitario nacional y en el marco del compromiso social de las universidades. Cabe destacar que del proyecto anterior derivaron dos tesis de posgrado, aún en curso, cuyas responsables son parte de esta nueva fase. Como síntesis enunciar que estos temas y procesos resultan complejos, contradictorios y se dan en el marco de tramas de poder y tensiones; entre actores que se ubican detractores de su abordaje y otros que lo asumen como desafíos indiscutibles de las universidades. Entre avances y retrocesos son temas que llegaron para quedarse en la agenda, las políticas y la gestión del sistema universitario.

**2. El objetivo general del trabajo** como se mencionó es compartir y debatir en torno al enfoque, perspectiva teórica .metodológica para abordar el objeto y los debates en torno a ello en el actual contexto de ataques y vaciamiento de las universidades.

**3. Metodología empleada:**Interesa centrarnos en recuperar y sistematizar las fuentes secundarias disponibles sobre esto (armar un futuro digesto de UNaM) y desde fuentes primarias (encuestas y entrevistas y focusgroup, como también el registro y observación de espacios institucionales vinculados al tema como capacitaciones ley micaela, entre otros donde se accionan definiciones y políticas ) recuperando las voces y las perspectivas de todos los claustros: gestores, docentes, no docentes, investigadores y especialmente del estudiantado en sus singularidades. Estos últimos son actores centrales para la existencia de la institución y destinatarios de políticas de inclusión y bienestar estudiantil. La metodología es fundamentalmente de base **cuantitativa. combina aspectos etnográficos con técnicas de triangulación.**

**4. Resultados de la investigación:**si bien no podemos dar cuenta de resultados de esta investigación dado que circula por su primer año, presentamos aquellos aspectos generales surgidos de la línea anterior que da origen al mismo y a varias tesis de doctorado y de grado, sobre el cual se fundamenta la construcción del objeto y su importancia para la producción de

conocimientos en el campo de los estudios de educación superior universitaria y de la gestión de la educación superior universitaria. En los últimos años se comenzó a revisar el carácter reproductor patriarcal de las universidades argentinas. De modo paulatino, comenzando por la definición de protocolos de acción para abordar las violencias en el marco de las relaciones interpersonales; las universidades van reconociendo y accionando para atender las dimensiones que atraviesan y sostienen las desigualdades sexo- genéricas. Ilustra al respecto la información presentada en julio del 2020 en la Asamblea virtual de la Red Universitaria de Género del Consejo interuniversitario Nacional: 53 de las 57 universidades nacionales cuentan con protocolos; se crearon áreas, programas y/o secretarías de género dentro de la estructura orgánica de la tercera parte de las universidades. Cuarenta y siete universidades adhirieron a la instrumentación de la Ley Micaela de capacitación obligatoria en género a los agentes públicos, articulando desde la RUGE acciones con el nuevo Ministerio de las Mujeres; Género y Diversidad; en el marco de un Programa aprobado en el CIN financiado por ONU Mujeres/Iniciativa Spotlight. Así también es posible reconocer que existen licencias laborales ante situaciones de violencias, se han revisado y ampliado las de maternidad/paternidad; la paridad de género en los cuerpos colegiados rige en varias universidades, la incorporación del cupo laboral trans, el uso de lenguaje inclusivo en los documentos e instrumentos administrativos y académicos son solo algunas de las principales iniciativas que se pueden mencionar. Por otra parte, cobraron relevancia eventos académicos sobre el tema (de diversas disciplinas) e investigaciones en redes de renombrada pertinencia académica como CLACSO; FLACSO, el Grupo Montevideo; y el CONICET. Ningún espacio pareciera escapar a la presencia de la cuestión. Contexto y organización universitaria vienen dialogando, entre demandas y luchas feministas por la obtención de reivindicaciones que erradiquen toda forma de violencias por razones de género; con los nuevos marcos legislativos que imperativamente requieren adecuaciones para efectivizar los derechos en ellos establecidos; con los compromisos asumidos en las Conferencias Mundiales de Educación Superior (UNESCO 1998, 2009), y en la reciente Conferencia Regional de Educación Superior del 2018 – Córdoba- (enmarcada en centenario de la Reforma del 18) donde se reafirma que los temas de género y la construcción de una universidad feminista son los pilares de una nueva reforma y del desafío para el nuevo siglo; esto se traduce en las actuales discusiones por una Nueva Ley de Educación Superior. En el marco de contradicciones, complejidades y tensiones, se van estructurando de modo incipiente y sostenido decisiones y acciones. tendientes a generar condiciones para la igualdad dentro de las matrices de funcionamiento y gestión; en todas las actividades sustantivas y para todos los claustros. Todos estos logros alcanzados y registrados a través de la producción de conocimientos se ponen en riesgo y se atacan ante el avance neoconservador que además atenta contra la educación superior universitaria como derecho y bien público y social. De ahí deriva la

importancia de continuar debatiendo enfoques y registrando procesos de construcción organizacional y de las políticas en su componente específicamente político. De los resultados de la línea anterior se derivan estas cuestiones vinculadas al avance en el estado de situación de los abordajes, particularmente de aquellos que tendieron a atender y erradicar violencias en las relaciones interpersonales dentro de las universidades. Esta línea se instala, entre adeptos y detractores, marcando tensiones entre formas punitivas de hacer con aquellas de protección, prevención y reparatorias. En la UNaM la aprobación del protocolo es un hito en este sentido, aunque requiera ser revisado a la luz de las aseveraciones y el análisis que se deriva luego de varios años de instrumentación (pandemia de por medio). “Los escraches” y manifestaciones de actores (fundamentalmente estudiantiles) son muestran “los límites” y los debates en torno al alcance y la institucionalidad de estas herramientas entre otras cuestiones que merecen ser pensadas con detenimiento y sobre los cuales la presente investigación intentará profundizar y retomar. Del mismo modo ya se observa el desmantelamiento de alguno de estos espacios en la UNaM justificadas en la crítica situación presupuestaria del sistema universitario; paradójicamente otras unidades académicas amplían y refuerzan estos espacios. Es interesante analizar como se construyen y argumenta posturas tan diversas en la misma Universidad