

Banco de Buenas Prácticas con perspectiva de género: un insumo para contribuir a fortalecer la inclusión en las Facultades de Ingeniería

*Marcela Bentin
Mariana Suárez*

1. Decana Facultad de Ingeniería, Universidad Nacional de Quilmes
2. Decana Facultad de Ingeniería, Universidad Atlántida Argentina
3. Comisión Mujeres, Género y Diversidad CONFEDI

UN RECORRIDO EN CRECIMIENTO

Desde su creación, la Comisión Mujeres, Género y Diversidad (MuGeDi) de CONFEDI (inicialmente Comisión Mujeres en Ingeniería) ha realizado acciones tendientes a visibilizar la problemática de la perspectiva de género en las Facultades de Ingeniería, que se han potenciado y multiplicado a lo largo del tiempo. Efectivamente, luego del impulso logrado a partir de la capacitación para formadoras y formadores en perspectiva de género y de la Ley Micaela organizada por CONFEDI con la fundación Micaela en 2022, numerosas actividades se gestaron y concretaron a lo largo de 2023, que continuarán en 2024.

En primer lugar, se realizó una encuesta para relevar actividades relacionadas con la temática de género en las unidades académicas socias del Consejo. El objetivo fue identificar el impacto de las capacitaciones hacia el interior de las facultades y las personas destinatarias fueron no solo decanas y decanos, sino también referentes y personas formadas como capacitadoras. A partir de las respuestas obtenidas pudo concluirse que un tema relevante para la comunidad de las facultades es la naturalización de situaciones de violencia simbólica en el ámbito académico.

Por otra parte, en la 73 Asamblea Plenaria de CONFEDI se propuso trabajar con decanas y decanos algunas temáticas relacionadas con la perspectiva de género en Facultades de Ingeniería, contemplando las conclusiones de la encuesta previa. Se realizó una actividad interactiva, proponiendo distintas situaciones que pueden suceder en el ámbito académico. Luego se definieron tipos y modalidades de violencia de género y se compartieron situaciones reales sucedidas en las distintas unidades académicas.

En el mes de junio se realizó una campaña en redes sociales, en el marco del mes de la Ingeniería y el día de la Mujer en Ingeniería. A fines del mismo mes se desarrolló un conversatorio titulado “Construyendo la inclusión en Ingeniería. Experiencias transformadoras en perspectiva de género”. Su objetivo fue socializar y promover el impacto positivo de la formación en perspectiva de género recibida por las unidades académicas en el marco del programa ya citado. A lo largo del mismo, se destacaron las experiencias transformadoras y los logros alcanzados por las instituciones educativas en la implementación y el fortalecimiento de buenas prácticas y políticas institucionales relacionadas con la perspectiva de género. El encuentro contó con la presencia de una investigadora invitada, de la Universidad de Buenos Aires, quien disertó so-

Foto: ID 828223755
stock.adobe.com

“ Desde su creación, la Comisión Mujeres, Género y Diversidad (MuGeDi) de CONFEDI ha realizado acciones tendientes a visibilizar la problemática de la perspectiva de género en las Facultades de Ingeniería, que se han potenciado y multiplicado a lo largo del tiempo”.

bre la perspectiva de género en las carreras de Informática. Además, se relataron tres experiencias relacionadas con el impacto de la capacitación en perspectiva de género en dos facultades de la Universidad Tecnológica Nacional (Regionales Chubut y La Plata) y la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora.

En agosto, la comisión MuGeDi fue convocada a participar en una jornada realizada en el marco de un curso para decanas y decanos de Ingeniería de Colombia. El evento fue organizado por ACOFI y titulado “Inclusión, equidad y diversidad en las Facultades de Ingeniería”. Se propuso a la comisión que realizara un relato de su recorrido en la temática de género y diversidad, así como describir las acciones que se desarrollan desde CONFEDI para contribuir al objetivo de disminuir la brecha de género en las facultades de Ingeniería y avanzar hacia una ingeniería inclusiva, con equidad y sin discriminación ni violencia.

En julio de 2023, CONFEDI asumió la presidencia de la Cátedra Abierta Latinoamericana Matilda y las Mujeres en Ingeniería y continuó el trabajo sincronizado entre la cátedra y la comisión. En este marco, se realizaron las presentaciones de los libros Matilda y las Mujeres en Ingeniería (ediciones IV y V) en formato virtual. Con la presencia de autoridades de la Cátedra y de CONFEDI, el objetivo se centró en escuchar la voz de algunas autoras e intercambiar con ellas y con el público experiencias, miradas y desafíos para replicar la tarea y lograr consolidar avances en las tres instituciones fundadoras.

Finalmente, y a partir de la última Asamblea Plenaria, realizada en la Universidad Nacional de Mar del Plata, la Comisión se propuso profundizar algunas acciones para generar y promover actividades de intervención directa en las comunidades de las facultades de Ingeniería. En este contexto, se convocó a aquellas instituciones que hubieran avanzado en la realización de alguna buena práctica a plasmarla en un documento, con la meta de generar un repositorio y ponerlo a disposición de la comunidad de nuestras facultades.

EL BANCO DE BUENAS PRÁCTICAS EN CONSTRUCCIÓN

En el ámbito de la igualdad de género, las buenas prácticas son aquellas que introducen de manera efectiva la perspectiva de género en las políticas públicas, logrando reducir brechas y desigualdades. El objetivo de un **Banco de Buenas Prácticas** es recopilar y sistematizar aquellas experiencias e iniciativas que se pueden enmarcar como tales, realizadas en las unidades académicas que forman parte de CONFEDI. Se espera que su aplicación en distintos contextos produzca una realimentación enriquecedora que las potencie y valore, favoreciendo su replicación. Las características deseables de una buena práctica son: la innovación - que sea novedosa y aporte un valor añadido -, la eficacia - que logre los objetivos propuestos -, la sostenibilidad - que pueda mantenerse en el tiempo - y la transferibilidad - que pueda ser aplicada en otros contextos-.

“En el ámbito de la igualdad de género, las buenas prácticas son aquellas que introducen de manera efectiva la perspectiva de género en las políticas públicas, logrando reducir brechas y desigualdades”.

Para sistematizar la tarea, se proponen distintas áreas temáticas de interés en el ámbito de las buenas prácticas con perspectiva de género. Ellas son:

» **Despertar vocaciones tempranas y derribar estereotipos.** Buscan promover la igualdad de género en las elecciones vocacionales de estudiantes, desde la infancia. Pueden incluir actividades como:

- Programas de orientación vocacional que tengan en cuenta la perspectiva de género.
- Actividades extracurriculares que promuevan la participación de niñas, mujeres y diversidades en áreas de ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas (STEM).
- Talleres y charlas que aborden los estereotipos de género en la educación.

» **Favorecer el ingreso, permanencia y graduación en STEM.** Su objetivo es aumentar la participación de mujeres y diversidades en las carreras STEM. Pueden incluir actividades como:

- Programas de becas y ayudas específicas para mujeres y diversidades en STEM.
- Mentorías y redes de apoyo para mujeres y diversidades en STEM.
- Adaptaciones curriculares y de infraestructura para favorecer la participación con equidad en STEM.

» **Favorecer el acceso a posiciones de liderazgo y toma de decisiones.** Se proponen aumentar la representación de mujeres y diversidades en puestos de liderazgo y toma de decisiones. Pueden incluir actividades como:

- Programas de formación y desarrollo de liderazgo para mujeres y diversidades.
- Cupos de género para puestos de liderazgo y toma de decisiones.
- Cultura organizacional que promueva la igualdad de género en el liderazgo.

"Las características deseables de una buena práctica son: la innovación (...), la eficacia (...), la sostenibilidad (...) y la transferibilidad - que pueda ser aplicada en otros contextos-."

» **Asegurar paridad de género en ámbitos de gobierno y representación.** Buscan garantizar que las personas, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades de participar en la vida política y democrática. Pueden incluir actividades como:

- Paridad de género para cargos electivos.
- Formación y sensibilización sobre igualdad de género para líderes políticos.
- Inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas.

» **Organizar eventos con perspectiva de género.** Su objetivo es promover la igualdad de género en los espacios académicos y culturales. Pueden incluir actividades como:

- Programación de eventos que aborden temas de género.
- Invitación de ponentes y participantes diversas en términos de género.
- Empleo de un lenguaje inclusivo/no sexista.



Gráficas de actividades en las que ha participado o desarrollado por la Comisión Mujeres, Género y Diversidad

» **Buenas prácticas en los procesos de comunicación.** Se centran en promover la igualdad de género en la comunicación universitaria. Pueden incluir actividades como:

- Uso de un lenguaje inclusivo/no sexista en los documentos y comunicaciones oficiales.
- Representación equitativa de mujeres, varones y diversidades en los medios de comunicación universitarios.
- Formación sobre igualdad de género para quienes se desempeñan en áreas de comunicación en las universidades.

» **Buenas prácticas para prevenir la violencia y discriminación por motivos de género.** Se proponen crear entornos universitarios seguros y libres de violencia y discriminación por motivos de género. Pueden incluir actividades como:

- Políticas y protocolos contra la violencia y discriminación por motivos de género.
- Formación sobre igualdad de género para la comunidad universitaria.
- Servicios de apoyo a las víctimas de violencia y discriminación por motivos de género.

» **Buenas prácticas para elaborar indicadores, recopilar información, calcular estadísticas.** Su objetivo es garantizar que la información sobre género en el ámbito universitario sea precisa y actualizada. Pueden incluir actividades como:

- Desarrollo de indicadores de igualdad de género específicos para el ámbito universitario.
- Implementación de sistemas de recopilación de información sobre género en el ámbito universitario.
- Formación sobre igualdad de género para las personas responsables de recopilar y analizar información sobre género.

El recorrido por estas áreas temáticas revela la diversidad de actividades que pueden encuadrarse en este marco, mientras sean guiadas por los principios, objetivos y procedimientos adecuados desde la perspectiva de género. Es importante, además, que la experiencia haya arrojado resultados positivos, demostrando su eficacia y utilidad en el contexto de las políticas de igualdad. Para que la presentación resulte efectiva se recomienda, por otra parte, que el texto sea objetivo, conciso y claro, escrito en un lenguaje accesible y que incluya evidencias que apoyen los resultados de la buena práctica.

El desafío está en marcha. La Comisión Mujeres, Género y Diversidad confía en que la propuesta resulte convocante para las unidades académicas socias del Consejo. Por nuestra parte, renovamos el compromiso de generar insumos que resulten útiles para la comunidad de las facultades de Ingeniería y que sigan construyendo el camino hacia nuestra meta principal, la equidad de género.

“El desafío está en marcha. La Comisión Mujeres, Género y Diversidad confía en que la propuesta resulte convocante para las unidades académicas socias del Consejo”.



Gráficas de actividades en las que ha participado o desarrollado por la Comisión Mujeres, Género y Diversidad

