
Universidad Nacional de Avellaneda - Argentina

Coordinación de la RUGEDS

PLAN DE TRABAJO PARA LA Red Universitaria de Géneros, Equidad y Diversidad Sexual (RUGEDS - UDUAL)

Julio - 2020

RESUMEN

En el presente documento se desarrolla el plan de trabajo pensado y diseñado para la Red Universitaria de Género, Equidad y Diversidad Sexual (RUGEDS) de la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe (UDUAL) cuya coordinación ejecutiva se encuentra a cargo de la Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV) de Argentina. Aquí se detallarán los objetivos y líneas de acción que se impulsarán desde la coordinación durante los próximos 4 años.

ÍNDICE:

RESUMEN	2
INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS GENERALES	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
METAS Y PRODUCTOS ESPERADOS	8
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES - ETAPA 1.(2020-2021)	10

INTRODUCCIÓN

En América Latina y el Caribe la pobreza, el desempleo y la malnutrición -por mencionar solo algunos de los indicadores socioeconómicos- afectan en mayor medida a las mujeres y personas del colectivo LGBTTIQ. Las discriminaciones legales y las brechas remuneracionales son preocupantemente altas en toda la región. La violencia contra las mujeres y diversidades sexogenéricas, en todas sus formas y manifestaciones, constituye uno de los pilares más urgentes a combatir. La plena igualdad de derechos, obligaciones y oportunidades es aún una deuda pendiente de la democracia y un imperativo ético y político que debe servir como horizonte de nuestras prácticas. Frente a estos desafíos nuestras Instituciones de Educación Superior (IES) tienen un rol protagónico.

Como instituciones insertas en un tejido social profundamente desigual e inequitativo para las mujeres y diversidades sexuales, las universidades de la región no están al margen de este escenario. En marzo de 2020 el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (UNESCO-IESALC) publicó cómo se traducen estas desigualdades en el ámbito que nos convoca¹. A pesar de que en la región tanto la matrícula universitaria como el nivel de graduación muestran una persistente y mayor presencia de mujeres, alcanzando más del 50%, el liderazgo en las universidades públicas sigue estando en manos de los varones - sólo el 18% de las universidades de la muestra de más de 450 IES tiene a una mujer como rectora. Aunque las mujeres ocupan un 46% de cargos docentes, los escalafones de más alta jerarquía están ocupados en mayor número por varones.

¹<http://www.iesalc.unesco.org/2020/03/07/donde-estan-las-rectoras-universitarias-en-america-latina-datos-de-unesco-iesalc-develan-que-solo-el-18-de-las-universidades-de-la-region-tiene-a-mujeres-como-rectoras/>

Sin embargo, llama la atención la ausencia de estadísticas en torno a la participación paritaria de las mujeres y diversidades sexuales en los espacios directivos universitarios, como son la vicerrectoría, secretarías y decanatos. Pero incluso preocupa más todavía la falta de información sobre el resto de los temas que interpelan y convocan a esta Red. No contamos con información sobre la situación de la violencia de género en el sistema de educación superior a nivel regional, ni con sistematizaciones sobre políticas académicas y de formación que apunten a la transversalización de la perspectiva de género, así como tampoco tenemos datos que den cuenta de la exclusión que aún sufren las personas del colectivo travesti trans en la educación superior.

Como podemos ver, lejos de encontrarse al margen de estas situaciones, las instituciones de educación superior las replican, sostienen y perpetúan en más de una oportunidad.

Pero la lucha por la agenda feminista en las universidades no se inició ayer. Los grandes avances alcanzados al día de hoy fueron posibles de conquistar gracias a la trayectoria de los estudios de mujeres, género y diversidades sexuales, algunos con más de 40 años de recorrido. Su experiencia se ha vuelto central para el proceso de los últimos años en los que hemos alcanzado un grado de institucionalización sin precedente, acompañado de una multiplicación de proyectos de investigación y extensión, tesis, diplomaturas, especializaciones, etc en nuestras casas de estudio. Así, las problemáticas de género y sexualidades ocupan un lugar cada vez más relevante en la agenda universitaria.

Frente a este escenario de importantes avances y conquistas, ¿qué nos proponemos construir desde la Red Universitaria de Géneros, Equidad y Diversidad Sexual? Desde la coordinación de la RUGEDS estamos profundamente convencidas de la necesidad de trabajar colectivamente y de manera articulada con IES de toda la región sobre y para la autonomía de las mujeres y diversidades sexuales en la educación superior, impulsamos una noción de autonomía como la posibilidad de contar con la capacidad y con

condiciones concretas para tomar libremente las decisiones que afectan nuestras vidas, principal pero no únicamente, en los ámbitos de universitarios.

Y como es hacia allí hacia donde debemos avanzar, este plan de trabajo propone generar recursos como diagnósticos, capacitaciones, materiales de formación y promoción que impacten en las políticas institucionales del sistema universitario tendientes a asumir la construcción de la equidad de género -equidad de derechos, oportunidades y condiciones- como una política educativa que garantice los derechos de las mujeres y disidencias sexuales.

A la luz de esto se contemplan las siguientes líneas de trabajo:

1. Lucha contra las violencias -
2. Promoción de derechos -
3. Políticas académicas y de formación -
4. Políticas institucionales de equidad -
5. Articulación interinstitucional-

En definitiva, el proyecto busca generar tanto estadísticas confiables sobre las múltiples temáticas que nos convocan como también capacidades en los sistemas universitarios de América Latina y el Caribe de recursos materiales y humanos, para darle sustento y continuidad a políticas integrales y transversales orientadas a la construcción de la equidad, respeto e inclusión de mujeres y diversidades sexuales.

OBJETIVOS GENERALES

1. Lucha contra las violencias - Erradicar la violencia de género en el sistema universitario regional contra mujeres y disidencias sexuales.

2. Promoción de derechos - Promover derechos que permitan a las mujeres y disidencias sexuales de nuestras universidades contar con la capacidad y las condiciones necesarias para tomar libremente las decisiones que afectan sus vidas dentro y fuera de las instituciones educativas.
3. Políticas académicas y de formación - Transversalizar la perspectiva de género en la formación académica curricular y extracurricular de las instituciones de educación superior de América Latina y el Caribe.
4. Políticas institucionales de equidad - Impulsar la participación de mujeres y disidencias sexuales en los ámbitos políticos y de toma de decisiones de nuestras universidades con el objetivo de romper con los *techos de cristal* y *suelos pegajosos*, eliminar brechas salariales, etc.
5. Articulación interinstitucional - Promover una articulación interinstitucional, responsable, transparente, participativa y abierta, no solo entre las IES, sino también con diversos niveles estatales y con actores/actrices de la sociedad civil.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Lucha contra las violencias -
 - 1.1. Evaluar el estado de situación de las políticas de prevención, atención, formación y erradicación de la violencia de género en el sistema universitario regional.
 - 1.2. Impulsar el proceso de aprobación y aplicación de protocolos de intervención ante situaciones de violencia de género.
 - 1.3. Diseñar un modelo de registro único de casos para implementar en todo el sistema universitario.
2. Promoción de Derechos -

- 2.1. Impulsar políticas de cuidado hacia el interior de las instituciones de educación superior de la región.
 - 2.2. Promover políticas de salud sexual integral para todas las personas que componen las comunidades educativas de nuestras instituciones.
3. Políticas académicas y de formación -
 - 3.1. Diseñar y dictar talleres y ciclos de formación como políticas preventivas dirigidos a todas las personas de las comunidades educativas sobre las áreas de interés de la RUGEDS y de acuerdo a sus líneas de trabajo.
 - 3.2. Elaborar materiales y diversos recursos de formación y capacitación que puedan ser utilizados en otras instancias o instituciones.
4. Políticas institucionales de equidad -
 - 4.1. Confeccionar un diagnóstico sobre la participación de mujeres y disidencias sexuales en cargos jerárquicos.
 - 4.2. Promover el acceso de la población travesti trans al sistema universitario, en todos sus claustros.
 - 4.3. Promover políticas de paridad en los espacios colegiados y de representación.
5. Articulación interinstitucional -
 - 5.1. Fortalecer la RUGEDS aumentando las designaciones de instituciones de educación superior afiliadas a la UDUAL.
 - 5.2. Crear espacios virtuales de diálogo interinstitucional que sirvan para compartir ideas, socializar proyectos y estar en sintonía en el recorrido de acciones a implementar de manera frecuente y rápida.

- 5.3. Garantizar instancias de debate abiertas, horizontales, democráticas y periódicas.

METAS Y PRODUCTOS ESPERADOS

1. Lucha contra las violencias
 - 1.1. Un diagnóstico y su correspondiente informe sobre el estado de situación de las políticas de prevención, atención, formación y erradicación de la violencia de género en el sistema universitario regional.
 - 1.2.
 - 1.2.1. Aumentar el número de IES con protocolos de actuación ante situaciones de violencia de género.
 - 1.2.2. Un informe sobre los alcances y limitaciones que tienen los equipos de atención, los tipos de violencia de género y los ámbitos en los que se desarrollan.
 - 1.3. Un registro único de casos implementado en todo el sistema universitario de la región que permita analizar datos agregados.
2. Promoción de Derechos
 - 2.1. Aumentar las políticas de cuidado aprobadas y en funcionamiento hacia el interior de las instituciones de educación superior de la región.
 - 2.2. Aumentar las políticas de salud sexual integral aprobadas y en funcionamiento para todas las personas que componen las comunidades educativas de nuestras instituciones.
3. Políticas Académicas y de Formación

- 3.1. Aumentar la cantidad y calidad de los talleres y ciclos de formación dictados como políticas preventivas dirigidos a todas las personas de las comunidades educativas sobre las áreas de interés de la RUGEDS y de acuerdo a sus líneas de trabajo.
 - 3.2. Confeccionar un recursero virtual de materiales y diversos recursos de formación que puedan ser utilizados en otras instancias o instituciones.
4. Políticas Institucionales de Equidad -
- 4.1. Elaborar un diagnóstico y su correspondiente informe sobre la participación de mujeres y diversidades sexuales en cargos jerárquicos.
 - 4.2. Elaborar un diagnóstico y su correspondiente informe sobre la participación de la población travesti trans en las IES, en todos sus claustros.
 - 4.3. Aumentar la cantidad de políticas de paridad en los espacios colegiados y de representación aprobadas e implementadas.
5. Articulación Interinstitucional -
- 5.1. Aumentar las designaciones de instituciones de educación superior afiliadas a la UDUAL en la RUGEDS.
 - 5.2. Aumentar los espacios virtuales de diálogo interinstitucional que sirvan para compartir ideas, socializar proyectos y estar en sintonía en el recorrido de acciones a implementar de manera frecuente y rápida.
 - 5.3. Generar al menos 2 instancias anuales de debate abiertas, horizontales, democráticas y periódicas.

interinstitucional que sirvan para compartir ideas, socializar proyectos y estar en sintonía en el recorrido de acciones a implementar de manera frecuente y rápida.	designado representantes												
	5.2.2 Creación y difusión de un grupo de intercambio virtual a través del correo electrónico (google groups)												