



UNR

Expediente N° 35410/2019

2019 Año de la exportación
2019 Año del centenario de la Universidad Nacional del Litoral

ZAVALLA, 03 de septiembre de 2019

VISTO que por las presentes actuaciones el Área de Género y Sexualidades de la Universidad Nacional de Rosario, propone la creación del Programa de Capacitación - Ley Micaela - U.N.R. Perspectiva de Género y Sensibilización contra las Violencias Sexistas; y

CONSIDERANDO:

Que en diciembre de 2018, se sanciona la "Ley Micaela", dónde se establece la obligatoriedad de la capacitación en materia de género y violencia contra las mujeres, para funcionarios en todos sus niveles y jerarquías en los tres poderes de la Nación.

Que en abril de 2019, el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), recomienda la misma capacitación para las autoridades universitarias, según Acuerdo Plenario N° 1076/19.

Que mediante Resolución Rector N° 1722/2019 se establece la capacitación obligatoria para todas las personas que se desempeñan en el ámbito de la U.N.R.

Que entre los objetivos principales se establece la necesidad de capacitar con perspectiva de género en general y, en particular, prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra las mujeres, acorde con la normativa vigente.

Que el presente expediente es tratado y aprobado por los señores Consejeros Superiores en la sesión del día de la fecha.

Por ello,

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Crear en el ámbito de la Universidad Nacional de Rosario el Programa de Capacitación – Ley Micaela – U.N.R. Perspectiva de Género y Sensibilización contra las Violencias Sexistas.

RESOLUCIÓN C.S. N° 297/2019



2019 Año de la exportación
2019 Año del centenario de la Universidad Nacional del Litoral

ARTÍCULO 2°.- Aprobar el Programa de Capacitación – Ley Micaela – U.N.R. Perspectiva de Género y Sensibilización contra las Violencias Sexistas que en copia integra la presente.

ARTÍCULO 3°.- Dejar establecido que el Programa que da cuenta el art.1° depende del Área de Género y Sexualidades de la U.N.R.

ARTÍCULO 4°.- Inscribase, comuníquese y archívese.

RESOLUCIÓN C.S. N° 297/2019

Lic. Silvina R. DALDOSS
a/c Sec. Administrativa Consejo Superior

meg

Lic. Franco BARTOLACCI
Rector
Presidente Consejo Superior U.N.R.



'12 SEP 2019



Nombre	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LEY MICAELA - UNR PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SENSIBILIZACIÓN CONTRA LAS VIOLENCIAS SEXISTAS
Organismo	UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO
Fundamentación	<p>La identificación de los derechos de las mujeres y de las disidencias sexuales como derechos humanos representa uno de los logros más significativos de la historia contemporánea, explicitados actualmente a través de diversos instrumentos normativos y políticas públicas.</p> <p>En el presente, las problemáticas de género y sexualidades han impregnado la lucha feminista a nivel nacional, regional y mundial con grandes movilizaciones que lograron visibilizar masivamente el problema de las violencias y desigualdades de género en todos los ámbitos, instalando debates y demandas concretas en distintos niveles de la sociedad.</p> <p>Si bien los feminismos tienen una larga y relevante historia previa, el primer #NiUnaMenos del 3 de junio 2015, la jornada de huelga de Mujeres (realizada el 19 de octubre de 2016 tras el cruel asesinato de la joven Lucía Pérez) y los Paros Internacionales de Mujeres (#8M) llevados adelante hasta ahora, han amplificado demandas hacia las instituciones del Estado. También hacia las académicas y científicas, por su lugar privilegiado para producir conocimiento y acciones específicas que contribuyan a modificar patrones culturales, promover políticas concretas para abordar las desigualdades de género y reparar las consecuentes inequidades que generan, así como para prevenir y desnaturalizar las manifestaciones de las violencias sexistas que se derivan de éstas, al interior de las propias instituciones.</p> <p>Es sabido que la violencia de género, entendida en sentido amplio -que abarca situaciones de acoso, discriminación, segregación por género, etc-, es un fenómeno complejo y universal que se produce en todos los estratos sociales y esferas de la interacción humana, cuyo tratamiento ha sido objeto de múltiples instrumentos normativos internacionales que en nuestro país gozan de jerarquía constitucional, así como de leyes nacionales y planes de acción destinados a su erradicación.</p> <p>La Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979, ratificada por Argentina en 1985; la Declaración Mundial sobre Educación para Todos de 1990; la <i>Conferencia Mundial de Derechos Humanos</i> de Viena, 1993; la <i>Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo</i> de El Cairo, 1994; la <i>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer</i> de Belém do Pará, 1994, ratificada por nuestro país por Ley 24.632; la <i>Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer</i>, Beijing, 1995; y los Consensos de México, Quito, Brasilia y Santo Domingo frutos de las Conferencias Regionales sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, entre otros, que han establecido una serie de acuerdos y acciones para lograr la equidad de género, y fundamentalmente en la Ley Nacional 26.485 de <i>Protección integral para</i></p>

prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales, sancionada en 2009.

Desde 2014 en distintas Universidades Nacionales se han diseñado e implementado herramientas de abordaje y atención de Violencia de Género, acompañadas de estrategias de prevención y sensibilización. Desde ese mismo año, en la Universidad Nacional de Rosario, un colectivo de docentes, estudiantes e investigadoras elaboraron el "Procedimiento para la Atención de la Violencia de Género, el Acoso Sexual y la Discriminación basada en el Género, Orientación Sexual, Identidad de Género o Expresión de Género", que fue aprobado por los Consejos Directivos de las Facultades de Ciencia Política y RR. II., Derecho y Humanidades y Artes. Desde entonces y hasta el presente, se aprobaron instrumentos similares en las Facultades de Ingeniería, Psicología, Arquitectura, Ciencias Agrarias y Bioquímica. En mayo de 2018, el Consejo Superior de la UNR aprueba el PROTOCOLO Y PLAN DE ACCIÓN PARA EL ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO (Ordenanza 734). Asimismo, a partir de la creación de la Red interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias, en septiembre de 2015, los procesos de creación de Protocolos y Procedimientos similares se replicaron en más de 30 Universidades Nacionales. Actualmente, dicha Red se ha institucionalizado en la órbita de la Comisión de Relaciones Institucionales del CIN como RUGE (Red Universitaria de Género).

Con la sanción, en diciembre de 2018, de la Ley Nacional N° 27.499, conocida como *Ley Micaela*, se establece la obligatoriedad de capacitaciones en la temática de género y violencia contra las mujeres para funcionaries en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación. En abril de 2019, el Consejo Interuniversitario Nacional recomienda la misma capacitación para las autoridades universitarias (Acuerdo Plenario N° 1076/19).

Entre los objetivos y artículos principales de la mencionada Ley se encuentran: 1) el alcance a todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías; 2) los contenidos deben apuntar a la incorporación de la perspectiva de género en general y, en particular, a la prevención de la violencia de género en todas sus formas, como establece la Ley N° 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales; 3) las máximas autoridades de los organismos públicos en colaboración de sus áreas, programas u oficinas de género y las organizaciones sindicales correspondientes, son responsables de garantizar la implementación de las capacitaciones, adaptando materiales o generando los propios, acordes a la normativa vigente; 4) las personas que se negaren sin justa causa a realizar las capacitaciones previstas en la presente ley serán intimadas en forma fehaciente por la autoridad de aplicación a través y de conformidad con el organismo de que se trate.

De acuerdo con estos parámetros el presente Plan de capacitación se orienta a visibilizar y sensibilizar sobre las problemáticas de género en la cultura institucional universitaria, promoviendo una reflexión teórica crítica en torno a las violencias

	<p>sexistas y sus diferentes manifestaciones en las instituciones de educación superior. Se propone, a su vez, generar un espacio de reflexión que habilite la revisión de aquellas prácticas culturales y organizacionales que perpetúan la producción y reproducción de formas de discriminación y violencias sexistas en aspectos relacionales, de organización y funcionamiento, así como en aspectos simbólicos y comunicacionales.</p> <p>El plan de capacitación se implementa en tres niveles, a saber:</p> <p>Un primer nivel de implementación destinado a las autoridades del Rectorado de la UNR contemplando la estructura de gestión actualizada mediante Res. 004/2019, de los decanatos de cada una de las Facultades, cuerpos directivos de las Escuelas Preuniversitarias y directores de administración de cada Unidad Académica.</p> <p>Un segundo nivel de implementación está destinado a capacitar a los integrantes de los órganos colegiados: Consejo Superior y Consejos Directivos de cada Unidad Académica.</p> <p>Y en un tercer nivel se procurará capacitar a toda la comunidad universitaria, abarcando a todos los institutos, áreas y espacios que la conforman a través de acciones de sensibilización sobre las temáticas de género y prevención de la violencia sexista. En este punto y atendiendo el volumen de destinatarios, dichas capacitaciones se llevarán adelante conjuntamente con referentes en esta materia en cada unidad académica y a través del campus virtual.</p>
<p>Contribución esperada</p>	<p>Promover una cultura institucional libre de violencias sexistas y propiciar cambios culturales, políticos e institucionales acorde a las necesidades urgentes que el contexto actual demanda.</p>
<p>Perfil del participante</p>	<p>Estructura de gestión de Rectorado y autoridades de todas las unidades académicas. Integrantes de los órganos colegiados. Comunidad universitaria en general.</p>
<p>Objetivos</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificar conceptualizaciones básicas de la perspectiva feminista en torno a las relaciones sociales en la actualidad para contribuir a la comprensión de la dinámica de construcción de vínculos y subjetividades contemporáneas. ● Reflexionar sobre aspectos sociales, culturales e institucionales que reproducen formas de discriminación y violencia contra las mujeres y disidencias sexuales. ● Identificar y analizar tipos/modalidades/ámbitos que producen y reproducen desigualdades de género atendiendo a los aportes

	<p>conceptuales de los estudios de género y las normativas legales construidas para erradicarlas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Reflexionar y situar diagnósticos generales y particulares sobre las desigualdades de género en distintos ámbitos y las estrategias políticas e institucionales para revertirlas. ● Contribuir en la implementación colectiva de herramientas de sensibilización, prevención y abordaje de las violencias sexistas en la institución.
<p>Contenido</p>	<p>CAPACITACIÓN INTRODUCTORIA</p> <p>1º MÓDULO</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Origen y genealogía del pensamiento feminista y los estudios de género. ● Del <i>NIUnaMenos</i> al diagnóstico de la sociedad patriarcal. Las desigualdades de género y las violencias sexistas en los ambientes de trabajo. <p>2º MÓDULO</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Abordajes de violencia de género. Tipos, modalidades, ámbitos. Marcos normativos nacionales e internacionales. Estadísticas, análisis y estrategias de intervención. ● Plan de Fortalecimiento de las Políticas de Género: estrategias de sensibilización, concientización y desnaturalización. Elaboración de propuestas.
<p>Estrategias metodológicas y recursos</p>	<p>Esta propuesta se respalda en los aportes de los estudios de género a partir de la puesta en común y la sistematización colectiva de las múltiples experiencias y saberes de participantes.</p> <p>En concordancia con los supuestos pedagógicos anteriormente desarrollados, las capacitaciones se organizarán en forma de taller, con un primer momento vivencial o de reflexión personal y grupal, un segundo momento de trabajo sobre insumos propuestos para cada eje temático y, un tercer momento, de discusión plenaria. Todos estos momentos serán coordinados por el equipo de capacitación que recuperará las producciones e intercambios y profundizará las temáticas abordadas mediante conceptualizaciones que permitan sistematizar lo trabajado.</p> <p>Recursos didácticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Bibliografía sugerida y actualizada. ● Informes y estadísticas institucionales. ● Material audiovisual y gráfico. ● Documentos normativos, legislación nacional e internacional. ● Otros recursos producidos por equipo de capacitación.

<p>Descripción de la modalidad</p>	<p>Se espera que, a lo largo de este proceso, una participación activa de destinatarias de la capacitación. Asimismo, que en su desarrollo puedan mobilizarse recursos desde experiencias vivenciales, lecturas, preguntas y demandas presentadas por las personas destinatarias de la capacitación en situación de reflexión singular y colectiva. En este sentido, apostamos a que la propuesta metodológica aporte a construir un clima ameno de trabajo y confianza grupal, que permita detectar las inquietudes, malestares y resistencias que se generan en cualquier proceso de este tipo, habilitando condiciones para transitar un camino de transformación de la cultura y prácticas institucionales que perpetúan mecanismos de desigualdades de género presentes en la institución.</p>
<p>Bibliografía sugerida</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ALMÉRAS, Diane y CALDERÓN MAGAÑA, Coral (Coords.) (2012). "Si no se cuenta, no cuenta. Información sobre la violencia contra las mujeres". Cuadernos de la CEPAL, Naciones Unidas. Santiago de Chile. - BARRANCOS, Dora (2007), Mujeres en la sociedad argentina: una historia de cinco siglos, Buenos Aires: Sudamericana. Cap. IV. Pp. 121-154 -BIGLIA, Bárbara y SAN MARTÍN, Conchi (coords.) (2007). Estado de wonderbra Entretejando narraciones feministas sobre las violencias de género. Barcelona: Virus. -CIRIZA, Alejandra. Ciudadanía de mujeres. Disponible en http://agendadelasmujeres.com.ar/pdf/Ciudadania_Ciriza08.pdf - CHÁVEZ, Patricia (2010). "Despatriarcalizar para descolonizar la gestión pública". Vicepresidencia del Estado Plurinacional de Bolivia. La Paz. - FEMENÍAS, M. Luisa (2013). Violencias cotidianas (en la vida de las mujeres). Rosario: Prohistoria. - FEMENÍAS, M. Luisa (2016). Violencias cotidianas. La subversión de los discursos. Rosario: Prohistoria. - GHERARDI, Natalia (2017). "Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres: más que un mandato legal". Revista Pensar en Derecho/Número 2014 3 (4). Volúmen 9. Páginas 33 - 47. - GIBERTI, Eva (2017). "Violencia denominada familiar: equipos móviles que actúan en urgencia y emergencia. Modificaciones en la subjetividad de sus profesionales". En Meler, I. "Psicoanálisis y género, de Meler y Irene. Escritos sobre el amor, el trabajo, la sexualidad y la violencia". Editorial Paidós. Buenos Aires. - GUZMÁN, Virginia (2001). "La institucionalidad de género en el Estado. Nuevas perspectivas de análisis". CEPAL - ECLAC - Serie Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile. - IZQUIERDO, M. Jesús (2003), "Del sexismo y la mercantilización del cuidado a su socialización: Hacia una política democrática del cuidado", Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado, Donostia: Emakunde. - RODRÍGUEZ, Aarantxa Y LARRAÑAGA, Mertxe (2003), "El trabajo de las mujeres: claves para entender la desigualdad laboral", Formación y Acreditación en

	<p>Consultoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, www.emakunde.es/images/upload/teorico_2_c.pdf</p> <p>- STOLKE, Verena (2004), "La mujer es puro cuento: la cultura del género". En Revista Estudios Feministas N° 12. Florianópolis, pp. 77-105.</p> <p>- SCOTT, J. (1990), "El género una categoría útil para el análisis histórico", en J Amelong y M Nash (comps.), Historia y Género. Las mujeres en la Europa moderna y contemporánea, Valencia: Alfons El Magnánim.</p> <p>- VAZQUEZ LABA, Vanesa; PALUMBO Mariana y FERNÁNDEZ Carla (2016). "¿Cómo prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género en las Universidades?". Revista de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA N°92. Recuperada de: http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2016/11/19.-dossier-FERNANDEZ.pdf</p> <p>- VARELA, Nuria (2005), Feminismo para principiantes. Barcelona: Ediciones B.</p>
Evaluación de los aprendizajes	Se evaluará la asistencia y participación activa en la capacitación. Actividad final integradora que recupere los tópicos trabajados y articule propuestas de intervención para la prevención, sensibilización y desnaturalización de las violencias sexistas en el ámbito de trabajo.
Instrumentos para la evaluación	Control de asistencia. Encuesta evaluación capacitación Instrumentos de autoevaluación. Trabajo grupal final integrador.
Requisitos de Asistencia y aprobación	Participación y realización de las actividades propuestas. Responder encuestas. Elaboración de la actividad final integradora.
Duración (Hs.)	Ocho (8) horas reloj.
Duración (detalle)	Cada módulo tendrá una duración de cuatro (4) horas reloj completando una duración total de ocho (8) horas distribuidas en dos jornadas.
Cronograma tentativo	Desde septiembre de 2019 en adelante.
Lugar	Sede central UNR y unidades académicas.
Perfil de Instructor	Especialistas en la temática, docentes e investigadores de la Universidad Nacional de Rosario e invitadas de otras universidades nacionales.
Origen de la Demanda	Sanción de la Ley Nacional N° 27.499, conocida como Ley Micaela. Acuerdo Plenario del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) N° 1076/19. Resolución Rector N° 1722/2019.