

LEY UNIVERSIDAD NACIONAL DE AVELLANEDA MICAELA

Compilación de proyectos elaborados en el marco de la 1ra edición de la **Capacitación Obligatoria en Género y Diversidad Sexual** dirigida al claustro docente de UNDAV, en cumplimiento de la Ley N°27.499 -*Ley Micaela*-

COLECCIÓN

Proyectos para la Transversalización de la Perspectiva de Géneros

COORDINADORAS:

Lic. Victoria Primante
Lic. Malena Espeche



PROGRAMA
TRANSVERSAL
DE POLÍTICAS DE
GÉNEROS Y DIVERSIDAD



Secretaría de
BIENESTAR
UNIVERSITARIO

Código de ética de arquitectos y buenas prácticas para la igualdad de género en la materia tecnología de la construcción.

Baños, Hernán. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Arquitectura, Diseño y Urbanismo

Lago, Noemi. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Arquitectura, Diseño y Urbanismo

Pinto, Myriam. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Arquitectura, Diseño y Urbanismo

Schopperle, Eduardo. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Arquitectura, Diseño y Urbanismo

Secretaria de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional de Avellaneda

p.12

2021

Abstract: Desde el Departamento de Arquitectura, Diseño y Urbanismo, docentes de la cátedra de Tecnología de la construcción aportan un proyecto transversal para la igualdad de género basado en la búsqueda de acciones que involucren la pedagogía feminista y concuerden con la ética de los arquitectos.

Palabras clave: Profesionales de la construcción; Pedagogía feminista; Arquitectura.

Cómo citar este texto:

Baños, H. et. al (2021). Proyectos elaborados en el marco de la Capacitación Obligatoria en Género y Diversidad Sexual dirigida al claustro docente: Código de ética de arquitectos y buenas prácticas para la igualdad de género en la materia tecnología de la construcción. Buenos Aires: UNDAV.

Material bajo una Licencia Atribución-Compartir Igual de Creative Commons

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Consideraciones

Según lo expresado por Oszlak y O'Donnell, 1995

... *“Bajo la luz de estas transformaciones sociales, culturales y políticas, se han logrado problematizar socialmente diversas cuestiones sumamente relevantes y urgentes para dichos colectivos, entre ellas la violencia por razones de género. La potencia de dicha visibilización se debe a que este tipo de violencia se evidencia como transversal a todos los ámbitos, organizaciones e instituciones de nuestra vida cotidiana.”* y lo demuestra la amplia bibliografía que forma parte del curso.

También entendimos que con la creación de los protocolos se instaló la discusión en el equipo todos con la misma formación académica, sobre la problemática a abordar, sus complejidades, y establecer que nos permita desarrollar una construcción educativas más justas y equitativas.

Consideraciones

A partir del Informe estadístico sobre la distribución de cargos según el género en los distintos claustros de la Undav, nos pareció interesante visualizar y aportar la estadística en nuestra materia.

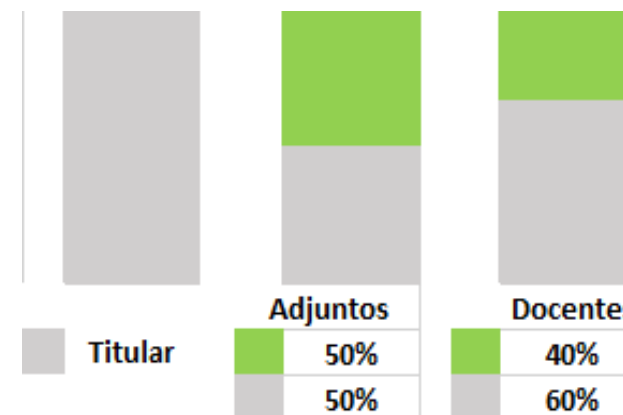


Datos Estadísticos: Distribución de cargos

Tecnología de la Construcción,

Niveles de 1 a 6

2° cuatrimestre 2021



Diagnóstico

- Los contenidos de nuestra materia, están enfocados en los recursos de producción de la arquitectura. Esto nos vincula al ámbito específico de la obra, donde hasta hace poco tiempo existía una actuación casi exclusiva de personal masculino, en sus diferentes escalafones. En estos últimos tiempos se nota un cambio que va increyendo, en cuestión de diversidad, motivado entre otras causas, por un aumento de participación de otros géneros en la formación técnica y profesional. Esta evolución lleva a reformular los espacios compartidos, con un criterio inclusivo en cuanto modalidades, puntos de vista, enfoques, etc.
- Siendo éste un dato de la realidad, consideramos que los centros de formación como las universidades, deben hacer una revisión de los roles que ocupan cada uno de los actores (docentes, estudiantes, no docentes) y sus relaciones interpersonales.



Diagnóstico

- Considerando lo expresado, hablamos que el TP debería dejar un aporte a la:
 - Ruptura de lógica binaria., sexista y sesgado de pensamiento.
 - Romper con la Cultura Androcéntrica hegemónica.
 - Desnaturalizar prácticas y discursos machistas.*
 - Garantizar Protocolo ante situaciones violentas.*
- En cuanto al TP propiamente dicho :
 - Realizar un diagnóstico y estado de la situación Actual Principio de desigualdad e injusticia (aula)



Líneas de Acción

- 1) La materia y su cultura androgénica
hegemónica (revisar) Curricular
- 2) De quienes la ejercen y su condición étnica latina de
supremacía masculina. Social



Líneas de Acción

3) Del rol y el compromiso de les cis genero frente a los grupos del colectivo LTGBTIQ en el aula -

“La diferenciación entre cis y trans parte de la necesidad de observar los cuerpos e identidades históricamente más cercanos a la norma social (cisgénero) y, así, dejar de centrarnos sobre aquellos que son percibidos como excepciones o periféricos. Estos conceptos implican analizar la norma y las configuraciones del poder sexo-genérico, en vez de poner el énfasis sólo en aquellos cuerpos y/o identidades considerados disidentes.”

“La perspectiva biologicista establece que las diferencias biológicas, físicas entre varones y mujeres explican las desigualdades entre los géneros anulando los factores psicológicos, sociales, culturales, políticos, étnicos, religiosos, entre otros, que constituyen la base de estas inequidades.”



Líneas de Acción

4) Revertir las situaciones de violencia verbal y actitudes dirigidas al conjunto femenino de parte de quienes ostentan lugares de poder y la complicidad por acción u omisión de quienes se creen promover la igualdad de oportunidades, fomentar el respeto a la diversidad y a la dignidad de cada ser humano, pero consideran un hecho NO CONDENABLE el mantenerse al margen de las situaciones embanderados en la consigna del “no meterse en estos temas “ in visibilizando las situaciones dificultando la búsqueda de ayuda y desmotivando la denuncia .”

La discriminación es indirecta cuando ciertas normas o prácticas aparentemente neutras tienen efectos perjudiciales en uno o más colectivos, sin justificación alguna



Proyecto-Línea de Acción

INICIO DE CUATRIMESTRE:

- Invitación al Equipo que dicta este taller a una Jornada de capacitación conjunta al inicio del cuatrimestre sobre el "Protocolo de Intervención ante Situaciones de Violencia Machista, Acoso Sexual y Discriminación por Identidad de Género y/o Vivencia de la Sexualidad en el ámbito de la Universidad Nacional de Avellaneda" (Resolución CS N° 40-18) dirigido a todos los integrantes del curso Docentes y Estudiantes.

PROTOCOLO DE
INTERVENCIÓN ANTE
SITUACIONES DE **VIOLENCIA**
MACHISTA, ACOSO SEXUAL
Y/O **DISCRIMINACIÓN** POR
IDENTIDAD DE GÉNERO Y/O
VIVENCIA DE LA
SEXUALIDAD

PAUTAS PARA SU APLICACIÓN

Código de Ética ARQUITECTOS CPAU

2.2 Deberes del profesional para con los demás profesionales

Que, si bien la ética tiene su ámbito natural en la conciencia personal, resulta conveniente determinar criterios y pautas generales, de carácter objetivo, para la actuación de los profesionales, con miras a la preservación de los fines públicos.

- 2.2.1.2 No difamar ni denigrar a colegas, ni contribuir en forma directa o indirecta a su difamación o denigración con motivo de su actuación profesional.
- 2.2.1.6 Abstenerse de emitir públicamente juicios adversos sobre la actuación de colegas o señalar

errores profesionales en que incurrieren, a menos que medien algunas de las circunstancias siguientes:

- a) Que ello sea indispensable por razones ineludibles de interés general.
- b) Que se les haya dado antes la oportunidad de reconocer y rectificar aquella actuación y esos errores, sin que los interesados hicieren uso de ella

Código de Ética ARQUITECTOS CPAU

2.6 De los profesionales ligados entre sí por relación de jerarquía

- 2.6.2 Todo profesional debe cuidarse de no cometer ni permitir o contribuir a que se cometan actos de injusticia en perjuicio de otro profesional, tales como destitución, disminución de categoría, aplicación de penas disciplinarias, sin causa demostrada y justa.
- 2.6.3 El profesional superior jerárquico debe cuidarse de proceder en forma que no desprestigie o menoscabe a otros profesionales que ocupen cargos subalternos al suyo.
- 2.6.4 El profesional subalterno jerárquico está, recíprocamente con respecto al superior, en la misma

obligación establecida en el punto

2.6.3. precedente, independientemente de las disposiciones reglamentarias que pudieran existir para el caso.

Bibliografía

Ley 26485

Ley de identidad de género

Mujeres en el Sistema Universitario Argentino 2018-2019

Protocolo de género

Universidades 88-Primante y Espeche, La Ley Micaela en Argentina y la posibilidad de tejer estrategias superadoras del abordaje punitivista de la violencia

Voces por la inclusión y protección de las personas trans y travestis

Glosario 2021-Elaborado por el Ministerio Público de la Defensa

Informe estadístico sobre el estado de situación de la distribución de cargos según géneros en los distintos claustros de la Undav 2019

Informe segundo de relevamiento VG

Ley Micaela

Pautas de Aplicación del Protocolo