

# Transforming the Industrial Organization subject program with a gender perspective

Ing. María Florencia Jauré<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Instituto de Industria, Universidad Nacional de General Sarmiento, Argentina, [fjaure@campus.ungs.edu.ar](mailto:fjaure@campus.ungs.edu.ar)

*Abstract – Taking into consideration the changes that are developing in the world, accompanied by current regulations both nationally, in Argentine territory, and internationally, different careers in the engineering area have proposed adapting their training proposals with a gender perspective. For this, it is necessary to train the teaching team, the students and, mainly, modify practices that have always been entrenched. This article specifically presents the work carried out on the adaptation with a gender perspective of the Industrial Organization subject - which is part of the study plans of the Chemical Engineering and Electromechanical Engineering careers. To provide a framework for analysis, a regulatory conceptual framework is presented regarding the gender issue and, in particular, how it was included in the University's own regulations. Subsequently, a presentation of the subject is made and, finally, the actions are shown. taken and, in the conclusions, the challenges for the future are indicated.*

*Keywords-Gender perspective, Electromechanical Engineering, Chemical Engineering, Industrial Organization.*

# Transformando con perspectiva de género el programa de la asignatura Organización Industrial

Ing. María Florencia Jauré<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Instituto de Industria, Universidad Nacional de General Sarmiento, Argentina, [fjaure@campus.ungs.edu.ar](mailto:fjaure@campus.ungs.edu.ar)

*Abstract – Teniendo en consideración los cambios que se están desarrollando en el mundo, acompañados por normativas vigentes tanto de alcance nacional, en el territorio argentino, como internacional, distintas carreras del área de ingeniería se han propuesto adecuar sus propuestas formativas con perspectiva de género. Para ello resulta necesario capacitar al equipo docente, al estudiantado y, principalmente, modificar prácticas enquistadas desde siempre. En este artículo se presenta específicamente el trabajo realizado en la adecuación con perspectiva de género de la asignatura Organización Industrial -la cual conforma parte de los planes de estudio de las carreras de Ingeniería Química e Ingeniería Electromecánica-. Para dar un marco de análisis se presenta inicialmente una contextualización respecto a la reglamentación vigente que acompaña a la temática de género y, en particular, cómo se incluyó en la reglamentación propia de la Universidad, posteriormente se hace una presentación de la asignatura y, finalmente, se muestran las acciones tomadas y, en las conclusiones, se indican cuáles son los desafíos a futuro.*

*Keywords — Perspectiva de género, Ingeniería Electromecánica, Ingeniería Química, Organización Industrial.*

## I. INTRODUCCIÓN

Las estadísticas actuales muestran que, al menos en Argentina, aún continúa siendo muy baja la proporción de mujeres que eligen la ingeniería como carrera universitaria. Por otro lado, teniendo en consideración las problemáticas que existen en el mundo laboral relacionadas con la cuestión de género –techo de cristal, piso pegajoso, estereotipos de género, discriminación, etcétera–, resulta fundamental que desde las altas casas de estudios se tomen acciones tendientes a eliminar esas problemáticas y a propiciar la incorporación de mujeres en carreras tecnológicas. Estas situaciones llevaron a que dentro de dos carreras de ingeniería -Química y Electromecánica- se definiera tratar la adaptación de asignaturas a través de una mirada con perspectiva de género. Este trabajo se inició con la asignatura Organización Industrial. A continuación, se detallará el recorrido llevado a cabo y las principales acciones que fueron tomadas. Previamente se realizará una presentación muy sintética para describir el contexto en donde se realizaron estas propuestas.

## II. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN DE CARRERAS DE INGENIERÍA

### A) ¿Qué se entiende por perspectiva de género?

Para explicar el enfoque que se toma respecto a la perspectiva de género, se realizará una revisión de la normativa vigente y a la cual adhiere la Universidad en la que se implementaron los cambios a detallar.

La Ley Micaela, o ley N°27499/2018, establece la capacitación obligatoria en cuanto a la temática de género y

violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñan en la función pública en los tres poderes y en los tres niveles jurisdiccionales (nacional, provincial y municipal). Se trata de una ley nacional sancionada en Argentina en 2018 y promulgada en 2019 [1].

La Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias se creó en el año 2015, inicialmente contó con la participación de más de 20 universidades, facultades e institutos. En el 2018, la Red se incorporó como organización en el marco del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), desde donde se propuso colaborar en el diseño y desarrollo de políticas que contribuyan a erradicar las violencias y desigualdades por motivos de género del Sistema Universitario; con las siglas “RUGE” como nombre abreviado.

A partir de la incorporación de la RUGE al CIN, comenzó un proceso de profundización de la agenda feminista y las políticas de géneros y diversidades en el sistema universitario. La agenda de la RUGE, se ha concentrado principalmente en la creación y fortalecimiento de los protocolos de atención ante situaciones de violencia por motivos de género y/o discriminación sexual y su permanente revisión y actualización; en la implementación de políticas de igualdad; en la transversalización de la perspectiva de género en la formación, la investigación y la extensión; en el relevamiento y sistematización de datos estadísticos sobre el desarrollo de las políticas de género en el sistema universitario nacional; y, en la aplicación efectiva de la Ley Micaela [2].

Las instituciones educativas son espacios vitales para el diseño, implementación y monitoreo de políticas e iniciativas que contribuyan a interrumpir lógicas y prácticas que reproduzcan la violencia, la inequidad y la discriminación por razones de género o vivencia de la sexualidad. En este sentido, la Universidad Nacional de General Sarmiento (UNGS) cuenta con resoluciones y normativa específica en la materia orientadas a promover mayores condiciones de equidad y trato digno, así como proteger y garantizar derechos de acuerdo con lo dispuesto en la legislación nacional y tratados internacionales suscriptos.

Entre la normativa aprobada por el Consejo Superior se encuentra la Resolución N°5936 de adecuación de todas las tramitaciones internas y actuaciones de gestión a los derechos protegidos por la Ley N°26.743 de Identidad de Género conforme sea requerido por escrito. Asimismo, con el objetivo de prevenir, atender e intervenir ante situaciones de violencia, hostigamiento o discriminación basada en el género, la identidad o la orientación sexual se aprueba, por Resolución del Consejo Superior N°6328, el "Procedimiento para el abordaje de situaciones de violencia de género", sus

lineamientos, principios y alcances. Sin lugar a dudas, se fomentó la construcción de una universidad más justa, democrática e inclusiva al procurar: el reconocimiento al empleo del lenguaje inclusivo en cualquiera de sus formas y modalidades en producciones académicas (Resolución CS 7400/19); la formación obligatoria con perspectiva de género para toda la comunidad UNGS (Resolución CS 7291/19) – estableciendo la modalidad de implementación de dicha formación obligatoria en la Resolución de Rectorado N°22988; y, la aprobación de los lineamientos para la inclusión travesti, transexual y transgénero (Resolución CS 7878/21) [3] [4] [5] [6]. La UNGS ratifica su compromiso con la equidad de género, la protección integral y la prevención de la violencia machista poniendo marcha el Programa de Políticas de Género (PPG) [7], creado en junio del año 2017 por Resolución 6328/17 del Consejo Superior.

De esta forma, las autoridades superiores, docentes, nodocentes y estudiantes de todas las carreras de la UNGS deben cumplimentar un recorrido formativo en la temática de género y diversidad. Este plan formativo persigue el objetivo de modificar prácticas sedimentadas y promover la incorporación de la mirada de género y diversidad sobre las dimensiones en las que se manifiesta la economía de poder entre los géneros y el estado de desigualdad que instaura.

La formación obligatoria en perspectiva de géneros es un plan formativo destinado a toda la comunidad universitaria e integrado por una diversidad de actividades e instancias de capacitación y sensibilización en materia de género y violencias por motivos de género [8].

Particularmente, el Instituto de Industria, responsable del mayor tramo formativo de las carreras de ingeniería dictadas en esta casa de altos estudios, consideró prioritario abordar el problema en las aulas y específicamente a través de la revisión de los programas de las materias que se dictan bajo su gestión.

#### B) *¿Por qué es necesaria la perspectiva de género en las carreras de ingeniería?*

De forma inconsciente, a través de la educación que se recibe en la escuela y en la familia, aprendemos y reproducimos modos de hacer, pensar y mirar el mundo que proponen experiencias diferentes según el género. Así se va construyendo un modelo de femineidad distinto al de masculinidad, donde una misma actitud o comportamiento se valora de manera diferente si la realiza un varón, una mujer u otras identidades de género.

Regina Pérez Martínez Cáceres, del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, transmite sencillamente de la siguiente manera qué aspectos van definiendo los estereotipos de género y que se trasladan en la selección futura de profesiones, sobre todo para las mujeres: “la identificación de los géneros con ciertas prácticas es lo que se llama construcción social de los géneros y está cargada de significantes. Esto comienza desde temprana edad cuando vestimos a las niñas de rosa y a los niños de azul, cuando damos a las niñas muñecas para jugar a la casita, jugar a dar de comer a otras muñecas, a peinar, a cuidar y a los niños les

damos juguetes que despiertan la imaginación y el sentido de competencia entre ellos. Además, desde muy temprana infancia, los niños aprenden en casa que quien cocina, lava, ayuda, sirve, recoge y limpia dentro de casa es la mamá y no el papá.”(...) “Al mismo tiempo se promueve que aquello que se considera como femenino tiene menos valor que lo considerado como masculino, esto tiene efectos profundos en la psique de las mujeres y de los hombres (...) Un primer paso hacia el cambio es cambiar la narrativa y los discursos a los que estamos acostumbrados...” [9]

Completando el por qué resulta fundamental trabajar estas cuestiones para torcer los estereotipos que llevan a que una muy baja proporción de mujeres elija carreras tecnológicas, En tal sentido, Adriana Páez Pino, de la Universidad Sergio Arboleda, de Colombia, expresa que nos corresponde como padres, profesores, colegios, universidades y, en general, a la sociedad, estimular el interés para combatir los estereotipos (...) para alentar a las niñas a seguir carreras STEM, desarrollar planes de estudio que tengan en cuenta las cuestiones de género. [9] Al respecto, Martínez Cáceres considera que el propiciar visitas y charlas a las universidades de ingenieras o tecnólogas mujeres que puedan contar experiencias positivas, pero sin tapar las complicaciones y poniendo énfasis en las posibilidades existentes, puede ayudar a las estudiantes de carreras científicas a continuar y atreverse.

#### C) *Mujeres en ingeniería*

Según estadísticas elaboradas por el Ministerio de Educación de la Nación, las mujeres son mayoría en las universidades: representan el 58% de la población estudiantil. Sin embargo, cerca del 83% concentra su elección en ciencias sociales, humanas y de la salud; mientras que sólo el 17% en carreras básicas y aplicadas. Dentro de las ciencias básicas y aplicadas, solo el 25% elige alguna carrera de ingeniería. Informática es una de las menos elegidas, en donde las chicas representan sólo el 17% de la matrícula [10].

Las mujeres, a pesar de tener igual o mayor nivel educativos que los varones, tienen remuneraciones más bajas. La peor calidad del empleo y menores salarios que sufren las mujeres se explica, entre otras cosas, porque suelen desempeñarse en sectores menos dinámicos y menos productivos que los sectores en donde se desempeñan los varones. A su vez, las mujeres también tienen mayores dificultades para acceder a puestos jerárquicos y de toma de decisiones. Según ONU Mujeres, informe 2017, solo el 4% de las empresas tienen una mujer como gerente general en América Latina [11]. Proporciones similares se reproducen en el sector público.

Para entender el concepto de transversalidad de género, resulta interesante retomar las definiciones e interpretaciones de Evangelina García Prince [12], quien afirma que el término transversalidad de género “tiene como propósito el logro de la igualdad de hombres y mujeres, con lo cual, hay un tácito reconocimiento de que la desigualdad es un problema público”. A su vez, remarca García Prince remarca: “en situaciones reales con grandes desigualdades, no es posible

lograr la igualdad si no se instrumentan políticas de equidad, lo que hace a la equidad indispensable para alcanzar la igualdad. Es evidente, que las acciones afirmativas o acciones positivas o como se les llama en ciertos contextos, las discriminaciones positivas, resultan instrumentos fundamentales de la equidad para el logro de la igualdad.”

### III. TRANSFORMANDO EL PROGRAMA DE ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL Y SU PLANIFICACIÓN CONSIDERANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Enmarcado en la implementación de la Ley Micaela, se pensó en el desarrollo de un taller que derive en la adecuación y transformación de los programas de asignaturas pertenecientes a los planes de estudio. Particularmente, en este caso, se presenta el taller realizado con una asignatura del área de Ingeniería Química y Electromecánica. Se trata de una propuesta pensada y desarrollada específicamente para proveer soluciones a la transversalización de la perspectiva de género en el Instituto de Industria (UNGS), que contribuye a promover la incorporación de la mirada de género sobre las desigualdades estructurales que producen –y reproducen- las violencias en el seno de las instituciones. A través de esta política de formación se busca favorecer la revisión, problematización y transformación de creencias, hábitos y costumbres que afectan la trayectoria educativa, laboral y profesional de integrantes de esta comunidad. Se otorga así un lugar estratégico a la reflexión crítica en torno a prejuicios y estereotipos. Así pues, pone especial énfasis en la participación conjunta de toda la población del instituto, así como en promover su conciencia, compromiso y sensibilización respecto de la situación de desigualdad y vulneración de los derechos fundamentales que afectan a las mujeres y disidencias.

Como se anticipó, a través de un formato de trabajo tipo taller, el objetivo fue capacitar en elementos conceptuales y herramientas básicas para la incorporación de la perspectiva de género en las asignaturas del Instituto de Industria - responsable de las carreras de ingeniería de UNGS-. Por otro lado, también busca fortalecer la formación docente para identificar desigualdades de género existentes y contribuir a la construcción y el desarrollo de una formación más igualitaria: abordar en los entornos educativos un enfoque con perspectiva de género brinda las herramientas necesarias para desnaturalizar mandatos de género, particularmente aquellos que acarrear inequidades y vulneración de derechos.

La universidad, y particularmente el Instituto de Industria, puede aportar a la transformación de las bases culturales que dan lugar a relaciones desiguales entre varones y mujeres, revisando y cuestionando concepciones y prácticas que se inscriben en esas mismas matrices culturales; pero también promoviendo y resaltando las iniciativas orientadas a generar condiciones para la igualdad y convivencia saludable entre los géneros.

La experiencia en torno al taller de transformación de los programas, que propone fundamentalmente la incorporación

de la perspectiva de género en los programas de las asignaturas, aborda un nudo problemático y sensible como lo es la programación de contenidos y actividades, los métodos de evaluación, el curriculum oculto -aprendizajes no planificados que ocurren a lo largo de la enseñanza- y los supuestos fundamentales que guían la labor docente en términos de planificación curricular. Por otro lado, si bien este taller es una acción que pretende generar una transformación en la formación del estudiantado, también genera cambio en qué y cómo enseñan los equipos docentes.

#### A. Sobre la asignatura Organización Industrial

La asignatura Organización Industrial forma parte de los planes de estudio de las carreras de Ingeniería Química, Ingeniería Electromecánica y Licenciatura en Administración de Empresas de la Universidad Nacional de General Sarmiento. Considerando el itinerario pensado y diseñado para culminar las carreras en cinco años, esta asignatura se sitúa promediando el cuarto año de estas carreras.

Esta asignatura tiene como propósito que el grupo de estudiantes adquiera los conocimientos básicos del funcionamiento de una empresa industrial y de la organización de su sistema de producción, inmersa en un ambiente globalizado e interactuando con el mismo de manera sistémica.

El abordaje de la asignatura se realiza a partir de una reseña histórica del sistema productivo, transitando por distintos aspectos de su concepción y organización, así como también sus aspectos humanos, tecnológicos y económicos, atendiendo al marco de las necesidades de la sociedad en general, del grupo inversor y de las personas trabajadoras, comprendiendo cada uno de los actores y fortaleciendo la actuación del futuro o de la futura profesional dentro de la organización.

Dentro de una serie de objetivos que se espera alcanzar una vez promocionada la asignatura, se espera fundamentalmente que el grupo de estudiantes sea capaz de:

- 1) Comprender los objetivos de las organizaciones y la funcionalidad de los distintos departamentos, haciendo un foco particular en el entendimiento pormenorizado de la administración específica del sistema fabril.
- 2) Orientar el estudio mencionado previamente considerando un enfoque global de la organización.
- 3) Realizar propuestas de mejora y adecuación de los sistemas productivos. Aspecto que se fomentará a través de la complementación del tratamiento teórico de los temas con la ejercitación práctica tomando ejemplos extraídos de la realidad industrial y fomentando la búsqueda de una mejora con fines éticos de la productividad.

A los efectos de las acciones tomadas durante la adecuación del programa, resulta importante mencionar las temáticas que se analizan y ponen en práctica durante el transcurso curricular de la asignatura Organización Industrial. Se trata de una asignatura con una amplitud importante de conceptos. Bajo un eje común de análisis determinado por la mejora de la productividad y rentabilidad de las

organizaciones, se tratarán aspectos dispares tales como: el estudio del contenido y medición del trabajo, la definición, el diseño y el dimensionamiento de los distintos sistemas productivos, la planificación y control de la producción, la gestión de la calidad y el mantenimiento. Como se puede observar el plan de la asignatura es muy amplio.

### *B. Adaptación de la asignatura con perspectiva de género*

En el marco del taller de adaptación del programa y planificación de la asignatura con perspectiva de género, a continuación, se detallan los ítems tratados e implementados para su transformación:

1) *Revisión del programa formal.* Se realizó la revisión de la redacción escrita del programa y se percibió la necesidad de adecuar su escritura desde dos puntos de vista: por un lado, se reparó en que el mismo debía ser escrito en lenguaje inclusivo. En este sentido, se eligió utilizar la forma femenina/masculina. Por ejemplo: “la/el estudiante será capaz de...”. Por otro lado, también se llegó a la conclusión que para poder incorporar actividades o tratar el tema resultaba importante realizar una adecuación de los objetivos definidos hasta ese momento. Esto repercutió en el cambio que se trata en el siguiente punto.

Por otro lado, también resulta necesario modificar terminologías naturalizadas y que si se realiza un análisis crítico no son para nada inclusivas. Por ejemplo: el programa original de la materia (el que se sometió a análisis bajo esta perspectiva de género) en la descripción de la primera unidad temática, incluía el apartado denominado: “el hombre y sus necesidades”; dado que no resulta inclusivo el término “hombre”, dicho tema se reemplazó por “la persona y sus necesidades”.

2) *Revisión y adaptación de contenidos de la asignatura.* También en esta introducción a la asignatura, Unidad 1, se propone analizar unas resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo que muestran de qué manera se mejoraría la productividad si se lograra una mayor incorporación del trabajo femenino en las organizaciones.

A lo largo de los años se han conformado las guías de ejercicios prácticos para las distintas unidades temáticas. Estos ejercicios adaptados de bibliografías específicos o tomados de experiencias en la industria el equipo docente, generalmente, hacen referencia a profesionales masculinos. Por ejemplo, es habitual encontrar: “el gerente de planta requiere...”, “los trabajadores deberán...”, “el responsable de planificación de la producción...”, etcétera. Como se puede observar, no se tiene en consideración que las mujeres también pueden formar, y de hecho, forman parte de las organizaciones industriales. En muchos casos tienen puestos de toma de decisiones y, si no fuera así, se considera fundamental trabajar para que las mujeres, ingenieras en este caso, sean naturalmente consideradas en estos puestos. Por esta razón, se trabajó en adaptar los ejercicios con una distribución tal que muestre una equidad de género.

3) *Incorporación de objetivos específicos.* Para poder incorporar algunas actividades relativas específicamente a la perspectiva de género en las organizaciones, se consideró fundamental agregar un nuevo objetivo específico a la asignatura. El cual se definió y presentó de la siguiente manera: “El/la estudiante será capaz de comprender la particular relevancia que debe significar para la perdurabilidad de las organizaciones el conocimiento y entendimiento del entorno en donde está inmersa, considerando en este sentido cuestiones sociales, económicas, medio ambientales, entre otras, lo que implica la necesidad de adaptación constante”. Con la incorporación de este objetivo y, en general, del tratamiento de la perspectiva de género en la asignatura, se espera formar profesionales con una visión más amplia y en concordancia con la realidad actual de las organizaciones.

4) *Revisión bibliográfica.* En apartados previos, cuando se realizó la presentación de la asignatura, se quiso mostrar la multiplicidad de temas tratados en la misma, por otro lado, también se puede observar que los mismos están muy vinculados con las operaciones. En ese sentido, se pudo distinguir que los autores de esta temática mayoritariamente son varones, a diferencia de otras disciplinas como física o química en donde hay muchas mujeres científicas que realizan publicaciones, en las disciplinas más vinculadas con la operación no es tan habitual encontrar al menos artículos realizado por mujeres. De todas maneras, esta es una tarea dinámica: se seguirán explorando alternativas para poder incorporar autoras mujeres. Sin embargo, fue posible incorporar algunas cuestiones específicas sobre la perspectiva de género en las industrias y ahí sí fue posible agregar autoras mujeres. Este material se utiliza como soporte para el desarrollo de ciertas actividades propuestas.

En la bibliografía incluyo un ítem de “trabajos provistos por el equipo docente”. De esta forma, las y los estudiantes sabrán que también se pueden agregar nuevos apuntes. Ejemplo de ellos serían los indicados en [13] y [14] Se espera incluir durante la cursada de la materia trabajos que describan casos específicos de empresas privadas referidos, por ejemplo, al tratamiento de los cupos femeninos, distribución de puestos directivos, etc. Sin embargo, por cuestiones de confiabilidad no es tan simple conseguir estos trabajos; por esta razón, no se incluye el detalle puntual en la bibliografía.

5) *Requerimiento específico para la promoción de la asignatura.* La asignatura tenía ciertos requerimientos para la promoción, los principales serían: la aprobación de exámenes parciales y finales y la realización de actividades prácticas. La principal actividad de índole práctica requiere el trabajo en grupo durante todo el semestre. En este sentido, se realizó un requerimiento específico en donde se hace hincapié en que la conformación de los equipos de trabajo se realice considerando cumplir con requerimientos de intergénero e interdisciplinariedad, aprovechando que cursan la materia estudiantes de dos ingenierías y de administración de empresas. Se considera que este requerimiento debería favorecer al intercambio, a la mejora en la comunicación, al

respeto mutuo, a la preparación del grupo de estudiantes a su vida laboral en donde se encuentran con personas de diversas profesiones y de diversos géneros.

También se incorporó el requerimiento de un trabajo práctico en donde se tratan y evalúan terminologías específicas vinculadas con la perspectiva de género. Para ello, se definió utilizar material específicamente desarrollado para empresas industriales.

En la consigna del trabajo integrador final se les solicita realizar un análisis respecto a la incorporación de otros géneros en la tarea industrial que propongan. Con ello espero que analicen las regulaciones actuales de las empresas vinculadas con la inclusión. Por ejemplo, en el ámbito público nos guiamos por la Ley Micaela, les solicitaré que analicen por qué se rigen las empresas del sector privado en el que estaría inserto su proyecto y que investiguen ejemplos de tratamientos de empresas reales, para que después lo incorporen en el desarrollo de su trabajo práctico y en el informe final.

En este trabajo práctico integrador llega una instancia en donde deben realizar una evaluación de una problemática y su posterior análisis de causas raíz para posteriormente proponer una mejora. Siempre que sea factible, se incentivará para que seleccionen problemáticas vinculadas a la discriminación por género.

6) *Actividades áulicas*. En la primera unidad, cuando se hace un pantallazo por la evolución histórica de la administración de la producción, voy a proponerles realizar un trabajo que analice cuestiones relativas al género. Para tal fin, se propone la lectura de ciertos artículos no muy extensos, para analizar -pueden variar, actualizarse en cada nueva comisión-. Cada grupo seleccionará un texto y deberán realizar una presentación oral en un momento determinado. Los temas que se tratarán de esta forma serán: brecha de género en las empresas, análisis de los puestos de trabajo considerando la distribución por género, techo de cristal, liderazgos femeninos y masculinos, entre otros.

7) *Actividades extraáulicas*. Finalmente, como último punto y no por ello no menos importante, siguiendo los lineamientos del Instituto en donde están inmersas las carreras mencionadas, se realizarán actividades de vinculación con el territorio, en este caso industrias o afines. Particularmente, se propondrán charlas de referentes mujeres que ocupan puestos de decisión en organizaciones. En otros casos, se podrán presentar referentes que presenten las políticas de género desarrolladas en las organizaciones. Entre otras temáticas similares. El hecho de organizar estas actividades fuera del aula permite hacer extensiva la invitación al público en general.

#### IV. CONCLUSIONES

El haber abordado el trabajo de revisión de la asignatura permitió distinguir una gran cantidad de oportunidades de mejora y de aspectos que estuvieron durante muchísimos años

sin ser tratados. Hemos naturalizado tantas cuestiones que en ningún momento se habían planteado ciertos cambios que hoy se ven casi naturales, tales como incluir a través del lenguaje a todos los géneros, o no plantear problemáticas que parecería que solo podrían ser resueltas por varones, ya que, nunca un problema planteaba que la “directora industrial” debía dar una respuesta. La adecuación de este programa en particular, y de todos los que se puedan adecuar siguiendo revisiones similares, permitirá formar profesionales con una mirada mucho más amplia e inclusiva.

Como se puede observar en el apartado anterior, son solo ejemplos de cambios a realizar. Sin embargo, también podemos ver que no se encontró solo un punto a mejorar sino varios. Están tan arraigadas y naturalizadas ciertas cuestiones que si uno no realiza esta revisión crítica, profunda y sistemática es difícil que surjan los cambios. Por esta razón, la experiencia ratifica la necesidad de definir normativas y plantear y definir proyectos formales a nivel institucional. Esas cuestiones son las que realmente potencian y general un cambio sistémico.

El hecho de haber transitado por esta revisión y reacondicionamiento no solo dio como resultado un programa y una planificación de la asignatura más inclusiva, sino que formó un equipo docente con una visión crítica en cuanto a la adecuación de brindar una formación con perspectiva de género.

Finalmente, también es importante destacar que se trata de un trabajo constante. De hecho, desde que se realizó la primera adecuación, surgieron revisiones y redefiniciones. Es importante estar atento a nuevas publicaciones, situaciones reales específicas, etcétera, todas cuestiones que pueden ser un insumo para el trabajo en el marco de la asignatura.

Por otro lado, estas acciones llevadas a cabo en esta asignatura podrán ser trasladadas a otras asignaturas con características similares, abarcando a otras carreras, tal como Ingeniería Industrial.

#### AGRADECIMIENTOS

Quiero brindar un especial agradecimiento a Débora Robledo quien me orientó para poder ampliar y ahondar en los cambios requeridos para adecuar la asignatura con perspectiva de género. Por otro lado, sin la ayuda constante de Walter Martínez en el equipo docente no sería viable poner en marcha los cambios propuestos y trabajar en la adecuación de la asignatura Organización Industrial a los parámetros actuales de formación.

#### REFERENCIAS

- [1] Ley Micaela: capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. Colección Leyes Explicadas, ICN Editorial. 2021. Buenos Aires. [https://icn.gob.ar/public/publicaciones/ley\\_Micaela\\_web/ley-micaela.pdf](https://icn.gob.ar/public/publicaciones/ley_Micaela_web/ley-micaela.pdf)
- [2] Sistema de información universitaria. Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), 2020. <https://ruge.cin.edu.ar/>

- [3] [https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/2018/10/Resolucion-7400\\_19-Empleo-del-lenguaje-inclusivo-en-produc-academicas.pdf](https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/2018/10/Resolucion-7400_19-Empleo-del-lenguaje-inclusivo-en-produc-academicas.pdf)
- [4] [https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/2018/10/Resolucion-7291\\_19-Formacion-obligatoria-con-perspectiva-de-genero.pdf](https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/2018/10/Resolucion-7291_19-Formacion-obligatoria-con-perspectiva-de-genero.pdf)
- [5] <https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/2018/10/Resolucion-7878-21-Lineamientos-de-inclusion-Travesti-Transsexual-y-Transgenero.pdf>
- [6] [Resolucion-Rectorado-22988-Procedimiento-de-implementacion-Formacion-obligatoria-en-genero.pdf \(ungs.edu.ar\)](#)
- [7] <https://www.ungs.edu.ar/institucional/programas/programa-de-politicas-de-genero/programa-de-politicas-de-genero-de-la-ungs>
- [8] Formación obligatoria con perspectiva de género – Material de consulta y referencia acerca de los principios, alcances y modalidad de implementación, Universidad Nacional de General Sarmiento. <https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/2022/03/CUADERNILLO-Formacion-obligatoria-con-perspectiva-de-generos.pdf>
- [9] R. Giordano Lerena y A. Páez Pino (compiladores-editores). Matilda y las mujeres en ingeniería en América Latina. Confedi-LACCEI. Marzo de 2019. <https://confedi.org.ar/download/Libro-MATILDA-y-las-mujeres-en-ingenieria-en-America-Latina-CONFEDI-LACCEI-2019.pdf>
- [10] Mujeres en el sistema universitario argentino, 2019-2020. Departamento de Información universitaria, Secretaría de Políticas Universitarias. <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL006746.pdf>
- [11] P, Szenkman, E. Lotitto y S. Alberro. Mujeres en Ciencia y tecnología: cómo derribar las paredes de cristal en América Latina. Programa protección Social. CIPPEC, Agosto 2021 <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2021/07/206-DT-PS-Mujeres-en-ciencia-y-tecnologia-Szenkman-y-Lottito-agosto-2021....pdf>
- [12] E. García Prince. Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿De qué estamos hablando? Marco Conceptual Genera: Gestión del conocimiento para la equidad de género. PNUD, San Salvador. 2008
- [13] [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/buenas\\_practicas\\_en\\_la\\_incorporacion\\_del\\_enfoque\\_de\\_genero\\_en\\_el\\_ambito\\_productivo\\_10.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/buenas_practicas_en_la_incorporacion_del_enfoque_de_genero_en_el_ambito_productivo_10.pdf)
- [14] [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/la\\_perspectiva\\_de\\_genero\\_como\\_herramienta\\_para\\_la\\_gestion\\_pyme.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/la_perspectiva_de_genero_como_herramienta_para_la_gestion_pyme.pdf)