

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

Abordar la segregación de género entre las carreras de Economía y de la carrera de Licenciatura en Gerencia de Empresas de la UNDAV

Contreras Ramirez, Sandra. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Tecnología y Administración.

Papagno, Lorena. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Tecnología y Administración.

Sacco, Eva. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Ciencias Sociales. Secretaria de Bienestar Universitario

Secretaria de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional de Avellaneda

p.14

06-2021

Abstract: El trabajo final correspondiente a la capacitación obligatoria de la Ley Micaela del Programa Transversal de Políticas de Género y Diversidades contextualiza y analiza situaciones particulares de las carreras de Economía y la Licenciatura de Gerencia de Empresa de la UNDAV, tratando la organización del trabajo en equipo para las distintas cursadas, el acoso a través de medios de contacto y la disparidad de géneros entre estudiantes de ambas carreras, haciendo referencia a la incompatibilidad de la mujeres entre el estudio y las tareas de cuidado. Para cada una de estas problemáticas se plantean líneas de prevención y acción. Se presenta un proyecto para la transversalización de la perspectiva de género en estas individualidades.

Palabras clave: Diferencias de género; Indicadores educativos; Uso del tiempo; Coeducación; Acoso escolar; Mainstreaming de género; Transversalidad del género; Ciberviolencia.

Cómo citar este texto:

Contreras R. S. Papagno, L & Sacco, E (2021). Proyectos elaborados en el marco de la Capacitación Obligatoria en Género y Diversidad Sexual dirigida al claustro docente: Abordar la segregación de género entre las carreras de Economía y de la carrera de Licenciatura en Gerencia de Empresas de la UNDAV. Buenos Aires. UNDAV

Material bajo una Licencia Atribución-Compartir Igual de Creative Commons

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

Espacio pedagógico para la transversalización

Este trabajo lo hemos elaborado docentes de la carrera de Economía y Licenciatura en Gerencia de Empresas.

Luego de conversar y observar en nuestras aulas, encontramos las siguientes situaciones actuales.

Estado de situación 1: Trabajo en equipo para actividades, acoso a través de contacto (WhatsApp; mail, redes sociales).

En un aula, cuando lxs docentes solicitan que se conformen “equipos de trabajo” para la realización de una actividad, ya sean organizados por lxs estudiantes o bien por lxs docentes. Se pueden generar situaciones de violencia, es decir aquellas conductas, acciones u omisiones ya sea directas o indirectas, en cualquier ámbito que afecten su libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica (Ley. 26.485) especialmente mujeres y de género no binario, frente al acoso de compañeros. Si bien, lxs docentes propiciamos espacios de aprendizaje colaborativo, debemos ser conscientes de los riesgos que implican, pues son situaciones difíciles de detectar. La manera de tener conocimiento es cuando lxs estudiantes o el equipo se acerca a lxs docentes para comentarle la situación.

Posibles líneas de acción:

● PREVENCIÓN:

- Incorporar videos u otros medios de comunicación en los espacios presenciales y virtuales de acceso de lxs estudiantes, que informen sobre el protocolo de género, su funcionamiento. Dónde realizar consultas antes situaciones no deseadas que puedan ocurrir.

- Incluir a la práctica habitual de planificación y desarrollo de la asignatura, la difusión de los protocolos de material con perspectiva de género. Ej. en bibliografía y material de lectura. ●

ACCIÓN:

- Difundir y capacitar en la comunidad universitaria los procedimientos y protocolos de acción ante situaciones concretas. (Ley 27.499)

- Espacios de consultas para docentes y estudiantes

- Generar un canal de comunicación directa con lxs docentes, para poder exponer la problemática, y eso permitirá que las estudiantes confíen y se sientan resguardadas.

Estado de situación 2: Deserción de estudiantes mujeres por dificultades en la compatibilización de tareas de cuidado y estudio.

2

Cuando comenzó la época de pandemia Covid-19, se empezaron a visibilizar situaciones donde estudiantes mujeres debían compatibilizar actividades de cuidado y doméstica con las académicas. En muchos casos, otras personas convivientes podrían cooperar con ellas, permitiéndoles el espacio de estudio.

Posibles líneas de acción:

- Propiciar situaciones que permitan el empoderamiento de las estudiantes (charlas; material de lectura y audiovisual; comunicados), respecto de su tiempo y espacio de estudio.
- Incluir a la práctica habitual de planificación y desarrollo de la asignatura, la difusión de material con perspectiva de género: especialmente con relación a desnaturalizar el rol de la mujer y trabajo de cuidado no remunerado.
- Recopilar información sobre situaciones de responsabilidad de cuidado, en la comunidad universitaria.

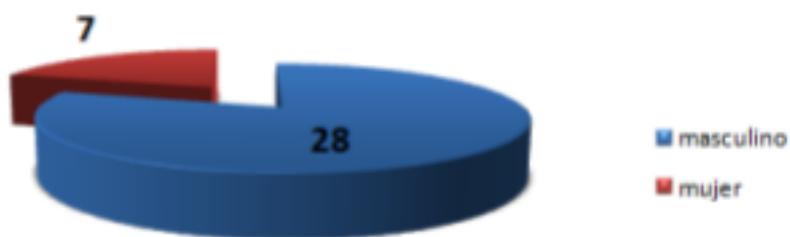
Estado de situación 3: *Desigualdad de género en las carreras de Economía y Licenciatura en Gerencia de Empresas.*

Sobre esta situación trabajamos el punto 2 y 3 de las consignas del trabajo.

A continuación podemos observar las distribuciones de docentes en la Carrera de Licenciatura en Gerencia de Empresas y en la Carrera de Economía.

3

Distribución docentes carrera: Economía



Distribución docentes carrera de Licenciatura en Gerencia de Empresas



Esta información la pudimos generar a través de la participación en reuniones de carreras y

a través del detalle de fechas de exámenes finales que recibimos periódicamente.

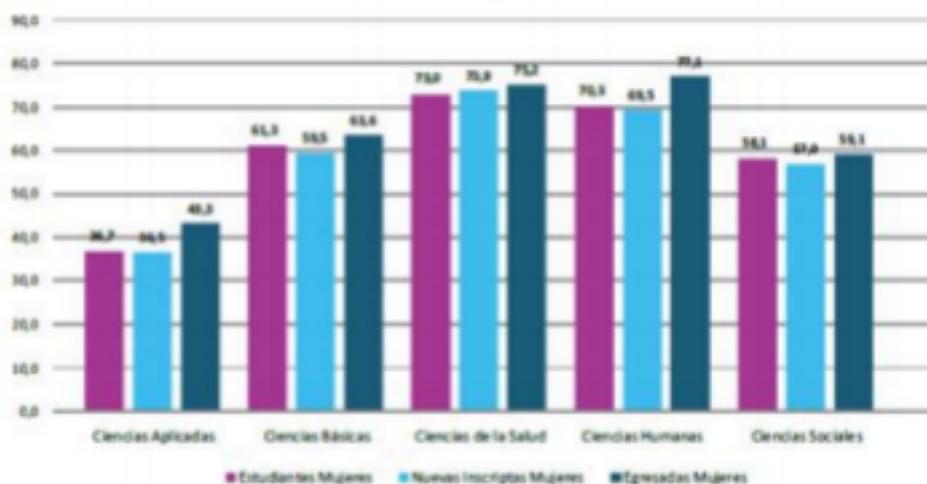
También aparece como consecuencia en las distribuciones de género en cargos por dedicación, según lo expuesto en los encuentros de las capacitaciones, la elección de docentes femeninas para los primeros años como contención.

Algunas carreras universitarias se caracterizan por tener una matrícula muy sesgada hacia un género u otro, específicamente femenino y masculino, como se observa en

la carrera de Economía en la UNDAV. Si bien la problemática expuesta excede el ámbito 4

universitario, la universidad podría ser consciente de esa brecha y actuar dentro de su margen de acción para reducirla. Se puede visualizar en la información brindada por la SPU.

Participación de las mujeres según rama de estudio en carreras de pregrado y grado. Año 2018



Fuente: Departamento de Información Universitaria – DNPelU – SPU.

2.

Establecer posibles líneas de acción (al menos 4) para transformar esas situaciones en términos de justicia curricular, justicia de género y justicia social.

Las líneas de acción que proponemos para impulsar nuestro proyecto son:

1) La búsqueda de estrategias de promoción y difusión de las distintas carreras para que sean más equitativas con imágenes de género inclusivas (justicia de género).

Cuando nos referimos a una equitativa promoción y difusión de las carreras hacemos

referencia a toda publicidad gráfica que se difunda en distintas redes en las que se muestre profesionales exitosxs de todos los géneros, para no mostrar la típica imagen de mujeres en la carrera de enfermería por ejemplo. También se pueden convocar a graduadxs o estudiantes avanzadxs de para que ofrezcan charlas abiertas en los ingresos a las carreras que logren incentivar a los potenciales estudiantes demostrando que existen graduadxs en los diversos géneros.

Esta línea de acción planteada tiene su fundamentación en la Ley 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, destacamos que en el artículo 4°: “[...]. Se considera violencia

5

indirecta, a los efectos de la presente ley, toda conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón.” en la que resaltamos la práctica discriminatoria hacia lxs estudiantes cuando no se les ofrece toda la información de las diversas carreras y se termina alentando y replicando el mismo modelo patriarcal, una y otra vez. Y en el artículo 5°: “Tipos. Quedan especialmente comprendidos en la definición del artículo precedente, los siguientes tipos de violencia contra la mujer:

[...] 2.- *Psicológica: La que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal o que busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias y decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento, restricción, humillación, deshonra, descrédito, manipulación aislamiento. Incluye también la culpabilización, vigilancia constante, exigencia de obediencia sumisión, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación o cualquier otro medio que cause perjuicio a su salud psicológica y a la autodeterminación.*

[...] 4.- *Económica y patrimonial: La que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer, a través de:*

a) *La perturbación de la posesión, tenencia o propiedad de sus bienes; b) La pérdida, sustracción, destrucción, retención o distracción indebida de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores y derechos patrimoniales;*

c) *La limitación de los recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades o privación de los medios indispensables para vivir una vida digna; d) La limitación o control de sus ingresos, así como la percepción de un salario menor por igual tarea, dentro de un mismo lugar de trabajo.*

5.- *Simbólica: La que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.”*

Por lo tanto, resaltamos que de las diversas fuentes de violencia existentes, tales como las que explicamos con anterioridad, es decir, psicológica, económica y patrimonial y simbólica, son las mujeres estudiantes quienes las sufren más dentro del ámbito universitario, social y laboral. En consecuencia, atraviesa su trayecto estudiantil que las perjudica y las coloca en una situación de vulnerabilidad que puede provocar el abandono de la carrera.

2) Proponemos que lxs docentes de las distintas carreras incorporen material bibliográfico inclusivo que debería estar pautado desde la currícula universitaria (justicia curricular).

6

En esta línea de acción proponemos, desde nuestras planificaciones de cada materia, revisar e integrar material bibliográfico inclusivo, sabemos que es un desafío indagar e investigar sobre otros nuevos autores que abarque a todos los géneros en cada una de nuestras materias pero estamos dispuestas a llevar adelante. Por otro lado, pensamos que esta línea acción debería estar ya pautada desde la currícula y no ser una cuestión optativa por cada docente, departamento o universidad, es decir que debería ser transversal a todos los ámbitos educativos. Esto lo fundamentamos a partir de lo leído por la Dra. Suarez Tomé en su texto de "Género y conocimiento" en el que explica sobre la construcción histórica de los procesos de producción del conocimiento y agrega: "[...] *la sociedad se encuentra estructurada por un sistema jerarquizado de género, al que algunas feministas han llamado 'patriarcado'. [...] El género como categoría nos ayuda a entender cuáles son los roles, conductas, costumbres y actividades que se asignan a las personas según su sexo. [...] Así es como a lo largo de la historia se ha naturalizado la presunta inferioridad natural de la mujer y de lo femenino para el desarrollo de la ciencia y la producción de conocimiento en general.*" Se denota un marcado sesgo en la construcción del conocimiento en la que las mujeres no tuvieron oportunidad de formar parte equitativamente.

Además, podemos sumar a nuestra fundamentación a Graciela Morgade en su libro "Toda educación es sexual - Hacia una educación sexuada justa" en el que la autora realiza un interesante aporte para construir un modelo de justicia curricular a partir de tres principios. El primero plantea que la educación debe seguir los intereses de los menos favorecidos, explicando que en cuestiones de género, los temas deben ser planteados desde la perspectiva de las mujeres, a modo de ejemplo. En segundo lugar, plantea un sistema educativo democrático, no jerarquizado, cooperativo y participativo en el que no primara la competitividad. Y en tercer, y último principio, como lo expresa la autora: "[...] *es el de la producción histórica de la igualdad.*" explicando que se obtendría aplicando un orden léxico dentro de la currícula.

Observamos que nos queda un largo camino para lograr un modelo de justicia curricular en la que podamos participar todxs lxs actores que formamos parte de la sociedad.

3) Promover la participación de todxs lxs docentes, particularmente en la carrera de Economía y en la Licenciatura en Gerencia de Empresas, en capacitaciones de género y diversidad (justicia de género y social).

En esta línea de acción se está trabajando a partir de esta capacitación, debido a que el Sistema Universitario Nacional, y en particular, la Universidad Nacional de Avellaneda, acordaron la adhesión a la norma que promueve la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñen en la función pública con la “Ley Micaela (N°27.499)” que fue

7

promulgada el 10 de enero de 2019. Esta capacitación obligatoria desde nuestra universidad permite un espacio de reflexión y debate sobre temas abordados desde una perspectiva de género inclusiva que no era conocida ni abordada por la mayoría de los docentes y no docentes que la estamos realizando en esta primera cohorte. Como Primante y Espeche en su artículo expresan: “[...] es menester instalar la capacidad de reflexionar sobre nuestras prácticas e intervenciones de manera crítica, entendiendo que ello requerirá habitar la incomodidad de la contradicción, la incomodidad de no saber o de confrontar con lo que creíamos saber...”

Por último, se nos ocurre proponer otras capacitaciones de género con debates abiertos y también, a partir de charlas de diversos expositores que planteen sus vivencias y recorridos universitarios con perspectiva de género y diversidad. Pensamos que es un buen punto de partida hasta que ya no necesitemos más capacitarnos al lograr una completa concientización sobre esta temática, y sea una moneda corriente en el ámbito universitario.

4) Impulsar proyectos de investigación para entender las dinámicas de la segregación en las distintas carreras económicas y promover para las carreras una diversidad de docentes de todos los géneros (justicia de género, social y curricular)

En esta última línea de acción realizaremos nuestro proyecto dado que tiene relevancia y es de nuestro interés comprender las dinámicas de la segregación en las distintas carreras. En nuestro caso somos tres docentes recibidas en distintas universidades como UBA, UCA y UNSAM que tenemos formaciones en distintas licenciaturas, como Economía y Administración de Empresas. Desde estas formaciones, en un principio, con nuestras propias vivencias universitarias y luego desde nuestro rol docente, planteamos esta temática para que se pueda analizar en un futuro, si se pudiera llevar adelante la investigación, y así lograr comprender los

motivos y las razones que fundamenten esta segregación docente.

Para fundamentar esta línea de acción comenzaremos, a modo de ejemplo, por tomar una carrera como la licenciatura en economía en la UBA (ya que tenemos datos concretos), con una nota periodística en el Diario El Cronista, el 5/06/2021, “Economistas mujeres: ¿Cuánto falta para igualar la línea de partida?”, en esta se comenta que sólo el 31,14% del total de estudiantes son mujeres. Adjuntamos el siguiente cuadro donde muestra el porcentaje de mujeres estudiantes de economía en diversas universidades:

8



En el cuadro se visualiza que en la Universidad Austral el porcentaje de mujeres estudiantes es del 13%, luego le sigue la UADE con el 17,95%, la UBA con el 31,14% y la que tiene el porcentaje mayor es la Universidad de San Andrés con el 33%. En todas se visualiza un bajo porcentaje de participación de mujeres estudiantes en esta carrera.

La economista y comunicadora Candelaria Botto afirma en esta nota: *“La economía es un campo tradicionalmente masculinizado porque el conocimiento económico es una disputa política. Hablar de plata o poder, históricamente fue un espacio donde estuvieron los varones. Incluso en nuestra formación faltan autoras mujeres, no porque no hayan existido, sino porque no se les dio la relevancia que merecían.”* Luego se arriban a distintas soluciones como los cupos femeninos, cambiar los estilos de liderazgos, etc. Concluyendo así que sin mujeres en espacios de decisión no se toman iniciativas que integren a todos los grupos de interés.

También en el Estatuto de la UNDAV en el artículo 8 establece: *“Son fines de la Universidad*

Nacional de Avellaneda:

a) Organizar y brindar Educación Superior Universitaria y Preuniversitaria, presencial y/o a distancia, mediante trayectos curriculares de pregrado, grado, posgrado y pre universitarios; b) Formar investigadores/as, extensionistas, profesionales, docentes, técnicos/as, estudiantes y egresados/as, con sólidos conocimientos y amplio pensamiento crítico para ejercer un rol activo en el desarrollo social, cultural y económico de la nación, con capacidad para desempeñarse en diversos contextos, con prioridad en el país y en Latinoamérica;

c) Formar personas reflexivas que respeten el orden institucional democrático y desarrollen valores éticos y solidarios, que promuevan la pluralidad y la justicia social; d) Favorecer la permanencia, promoción, acompañamiento institucional e igualdad de oportunidades de los/las

9

estudiantes;

e) Formar profesionales con perspectiva de género, comprometidos/as en la construcción de una sociedad sin violencia hacia las mujeres, lesbianas, gays, travestis, trans, intersex, queer y hacia todas aquellas identidades autopercibidas que no respondan al sistema binario de género; [...]"

Por lo tanto, a partir de todo lo expuesto y con lo propuesto en el inciso e) del artículo citado, podemos enunciar el proyecto para la transversalización de la perspectiva de género, ya que sólo conociendo se puede arribar a conclusiones acertadas que permitan actuar y modificar esta realidad para una sociedad más justa, inclusiva y diversa desde la construcción de un modelo curricular amplio, participativo y justo.

3. Seleccionar una de esas posibles líneas de acción y desarrollarla, a modo de proyecto para la transversalización de la perspectiva de género

¿Por qué los varones quieren ser Economistas y las Mujeres Administradoras?

Línea de acción seleccionada: Impulsar un proyecto de investigación para analizar las causas de la segregación de género entre las carreras de Economía y de la carrera de Licenciatura en Gerencia de Empresas de la UNDAV.

Justificación:

Al analizar los datos relativos a la planta docente de las carreras de Economía y de la carrera de Licenciatura en Gerencia de Empresas, surge que mientras en la primera sólo 7 de

28 docentes son de género femenino, en la segunda representan 8 de 17. Si bien no contamos con información actualizada sobre la matrícula de estudiantes por género a partir de la experiencia puede observarse que la segregación en la carrera de Economía se sostiene mientras que en la carrera de Licenciatura en Gerencia de Empresas también hay mayor proporcionalidad.

Cuando se analizan los datos relativos a estudiantes para otras Universidades Nacionales, surge que la situación se sostiene entre las universidades: mientras la segregación en la carrera de Economía (o carreras similares) se sostiene, entre las carrera de Licenciatura en Administración o Gestión de Empresas la diferencia por género no es relevante, o bien hay una mayoría de mujeres. Algunos ejemplos surgen del sistema de consulta de estadísticas universitarias: en la Universidad Nacional de Córdoba la proporción de estudiantes mujeres en la carrera de Licenciatura en

10

Economía es de 40% mientras que en la carrera de Licenciatura en Administración llega al 55%. En la Universidad Nacional de General Sarmiento, la carrera de Licenciatura en Economía Política (similar a la carrera de Economía de UNDAV tiene un 30% de estudiantes mujeres y la carrera de Licenciatura en Administración un 64%.

Existe poca información académica local que investigue la relación entre la elección de carrera y el género dentro de las Ciencias Económicas. Alguna información anecdótica en medios de comunicación a mujeres economistas, sugiere dos explicaciones: por un lado una construcción “*cultural*” alrededor de roles estereotipados de género donde el campo de estudio económico (el dinero, el trabajo, las ganancias) aparece como eminentemente asociado a la masculinidad. En este sentido, Candelaria Botto indica: “[...] *La economía es un campo tradicionalmente masculinizado porque el conocimiento económico es una disputa política. Hablar de plata o poder, históricamente fue un espacio donde estuvieron los varones*”. Por otro lado, aparecen explicaciones que hacen referencia a las tensiones entre trayectorias profesionales y vitales, como indica Marina Dall Pogeto, directora de Eco-Go: “[...] *Fui madre a los 26 años y cuando entré al Banco Central eran muchas las demandas. Trataba de mediar entre trabajar y ser madre. Algunas ejecutivas lo resuelven de forma tajante no teniendo hijos*”.

Ambas explicaciones, sin embargo, cuando se observa que la segregación por género dentro de las carreras de Ciencias Económicas se da fundamentalmente en la Carrera de Economía, pero no en la carrera de Licenciatura en Administración. Si bien desde diferentes enfoques, tanto el ámbito de estudio de la carrera de Economía como el de la carrera de Licenciatura en Gerencia de Empresas o la carrera de Licenciatura en Administración están relacionados al manejo monetario y las relaciones comerciales. Respecto de las trayectorias profesionales, la tensión entre maternidad, cuidado y práctica profesional es común a todas las mujeres, y no es exclusiva a las economistas.

En este contexto, en definitiva, surgen como interrogante dos elementos: ¿existen condiciones diferenciales para la carrera de Economía que segregue a las mujeres? ¿Puede la Universidad aplicar medidas que compensen esta disparidad y garanticen un acceso más democrático? Además, dado que las y los Licenciadxs en Economía tienen una inserción mayoritaria en el Sector Público, surge como elemento que enmarca la investigación la influencia que el sesgo de género podría implicar también sobre las Políticas Públicas.

Objetivo general:

Describir y analizar la brecha de género diferencial entre las carreras de Economía y

Licenciatura 11

en Gerencia de Empresas de la Universidad Nacional de Avellaneda

Objetivos específicos:

Describir los principales indicadores que den cuenta de trayectorias educativas diferenciales por género entre las y los estudiantes de las carreras de Cs. Económicas de la UNDAV.

→ Describir las razones diferenciales de elección de carreras entre las y los estudiantes de las carreras de Economía y Licenciatura en Gerencia de Empresas.

→ Describir las principales percepciones de las y los estudiantes de las carreras de Economía y Licenciatura en Gerencia de Empresas sobre las dificultades diferenciales en sus trayectorias universitarias.

→ Describir las principales percepciones de las y los docentes de las carreras de Economía y Licenciatura en Gerencia de Empresas, sobre las dificultades diferenciales en sus trayectorias profesionales en la UNDAV.

→ Describir los principales indicadores que den cuenta de brecha de género entre las y los docentes de ambas carreras.

→ Profundizar sobre posibles brechas de género diferenciales entre la UNDAV y otras Universidades Nacionales respecto de las carreras de Economía (o similar) y las carreras de Licenciatura en Gerencia de Empresas (o similar).

Metodología:

Para cumplir con los objetivos específicos, se propone una metodología cuali cuantitativa, basada en información primaria y secundaria.

Respecto de la información primaria, se propone:

- Encuestas estructuradas a estudiantes.
- Encuesta estructurada a docentes.
- Entrevista semiestructurada a estudiantes
- Entrevistas semiestructuradas a docentes.

Respecto de la información secundaria se propone:

- Información estadística de la Secretaría de Políticas Universitaria.
- Información estadística de la Universidad Nacional de Avellaneda.

12

Bibliografía:

- ✓ Estatuto de la Universidad Nacional de Avellaneda. 2018.
- ✓ Ley 26.485: Ley de Protección Integral a las Mujeres
- ✓ Ley 26.743: Ley de Identidad de Género
- ✓ Ley 27.499: Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado.
- ✓ López Calvo, L. (En prensa). Economistas mujeres: ¿Cuánto falta para igualar la línea de partida? El Cronista.
<https://www.cronista.com/columnistas/Economistas-mujeres-cuanto-falta-para-igualar-la-linea-partida-20200921-0018.html>
- ✓ Ministerio de Educación Argentina- Secretaría de Políticas Universitarias - DIU: Mujeres en el Sistema Universitario Argentina 2018-2019
- ✓ Morgade, Graciela. Toda educación es sexual. Hacia una educación sexuada justa.
- ✓ Primante, Victoria y Espeche, Malena. La Ley Micaela en Argentina y la posibilidad de tejer estrategias superadoras del abordaje punitivista de la violencia. UDUAL. 2021.
- ✓ Sistema de consultas de estadísticas universitarias. Secretaría de Políticas Universitarias.

Ministerio de Educación de la Nación.

<http://estadisticasuniversitarias.me.gov.ar/#/home>

✓ Suárez Tomé, Danila. Género y Conocimiento.