

ISSN 2618-2165



LA UNR EN PERSPECTIVA DE GÉNERO

Comp.
Mg. Patricia Rojo
Mg. Sabrina Benedetto





ISSN 2618-2165

LA UNR EN PERSPECTIVA DE GÉNERO

Comp.

Mg. Patricia Rojo

Mg. Sabrina Benedetto



PROGRAMA
GÉNERO Y
UNIVERSIDAD

La UNR en perspectiva de Género

ISSN: 2618-2165

Editor: *Universidad Nacional de Rosario*

Dirección: *Maipú 1065*

Ciudad: *Rosario*

Partido/Departamento: *Rosario*

Provincia: *Santa Fe*

Código Postal: *S2000AXD*

Teléfono: *0341 4201200*

Correo electrónico: *pgu.unr@gmail.com*

Sitio Web: *www.pgu-unr.com.ar*

Fecha de publicación: *Diciembre 2017*

Correctoras

Lic. Maricruz Scotta

Dra. Gisela Pereyra Doval

Diseño y Diagramación

Dg. Joaquín Paronzini

Índice

Introducción	
<i>Mg. Patricia Rojo - Mg. Sabrina Benedetto</i> _____	07
La Universidad frente a la agenda internacional de género	
<i>Mg. Patricia Rojo y Lic. Maricruz Scotta</i> _____	11
Indicadores de género para pensar la UNR	
<i>Lic. María Virginia Ferreyra y Lic. Carolina Belén Martínez</i> _____	25
Acciones Positivas con perspectivas de género en la UNR	
<i>Lic. Sofía Lantelme</i> _____	41
El Plan de Igualdad como herramienta para la disminución de la brecha de género	
<i>Lic. Celina Mondelli</i> _____	61
Conquistando espacios académicos: teoría, gestión y alcances del Programa Universitario de Diversidad Sexual	
<i>Lic. Violeta Jardon y Prof. Natalia Cocciarini</i> _____	77
Experiencias de Procedimientos y Protocolos de atención de la violencia de género en la UNR	
<i>Dra. Analía E. Aucía</i> _____	91
Conversatorio: Mujer, Educación, Ciencia y Tecnología	
Moderadora: <i>Dra. Analía Aucía</i>	
Expositoras: <i>Dra. Diana Maffía, Dra. Erica Hynes, Dra. Dora Barrancos, Dra. Nieves Rico</i> _____	109



PROGRAMA
GÉNERO Y
UNIVERSIDAD

Introducción

Dando continuidad a la obra “Liderazgo Femenino en las Instituciones” publicada en el año 2013, el Programa Género y Universidad (PGU), en su quinto año de existencia, presenta una nueva publicación denominada “**La UNR en Perspectiva de Género**”. En estas páginas se presenta una selección de textos elaborados por colaboradoras del PGU que a partir de los debates actuales sobre la perspectiva de género exponen la importancia de incorporarla en el diseño de políticas universitarias.

En este trabajo la Universidad es concebida como una institución cuya función no es sólo la producción y transmisión de conocimiento, sino también la construcción de un ámbito capaz de fomentar y legitimizar procesos de cambio que promuevan la transformación de patrones de comportamiento que atentan contra la igualdad y garanticen el respeto a la diversidad.

Los textos que lo integran tienen como objetivo común realizar un diagnóstico de las fortalezas y debilidades que presenta la Universidad Nacional de Rosario para afrontar su misión social desde una perspectiva de género. El recorrido de los mismos permite obtener una visión general sobre las prácticas que en la UNR buscan legitimar la perspectiva de género como una variable necesaria, ya sea en cuanto a la gestión de la institución como en el diseño de sus patrones de relacionamiento con la sociedad en su conjunto.

Bajo una mirada interdisciplinaria, el conjunto de textos permitirá comprender hasta dónde la UNR ha avanzado en los últimos años en la incorporación de la perspectiva de género como variable transversal y el modo en que dicha tarea se ha alcanzado. Al mismo tiempo posibilitará un primer diagnóstico de los aspectos que aún quedan por trabajar hacia el interior de esta institución.

“La Universidad frente a la agenda internacional de género” presenta el lugar que actualmente ocupa la igualdad de género como tema de agenda internacional. Para ello, se realiza una descripción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que se gestaron en el marco multilateral del sistema internacional, destacando que su cumplimiento requiere del compromiso de las instituciones en el ámbito doméstico de los países miembros de Naciones Unidas. En este marco se efectúa un diagnóstico acerca de las posibilidades que las Universidades tienen para incorporar o adecuar los ODS y de ese modo generar acciones que contribuyan al logro del Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

En el trabajo **“Indicadores de género para pensar la UNR”** se encontrarán con un relevamiento cuantitativo que permite, a través de la observación de indicadores con perspectiva de género, visualizar los lugares que ocupan y, por lo tanto, los roles que desempeñan las mujeres en los órganos de decisión y de mayor jerarquía en la UNR.

El artículo denominado **“Acciones Positivas con perspectiva de género en la UNR”** releva y describe las Acciones Positivas con perspectiva de género que se desarrollan en la Universidad. Para la presentación de las mismas se han tenido en cuenta las cuatro funciones de la Universidad; docencia, extensión, investigación, gestión y en dicho sentido se han agrupado. Al mismo tiempo se han identificado las unidades académicas en las cuales se ha gestado la implementación de las mismas, lo que permite tener un diagnóstico de los ámbitos o áreas de conocimiento que son más permeables a la hora de abordar las problemáticas de género.

A continuación, el texto **“El Plan de Igualdad como herramienta para la disminución de la brecha de Género”** presenta las características de un plan de igualdad a considerarse como instrumento factible de ser aplicado en las instituciones de educación superior, ya que contribuye a la disminución de la desigualdad de género de forma integral y planificada.

Por su parte la Directora del Programa Universitario de Diversidad Sexual Lic. Violeta Jardón, a través de un texto denominado **“Conquistando espacios académicos: teoría, gestión y alcances del Programa Universitario de Diversidad Sexual”**, realiza una introducción teórica al concepto de diversidad sexual para luego presentar las acciones que desde el PUDS se vienen realizando en las áreas de docencia, investigación y extensión con el objetivo de aportar soluciones a los problemas de discriminación y violencia que sufre la comunidad LGBTI en la Universidad.

Esta publicación cuenta además, con la colaboración de la Dra. Analía Aucia, Directora del Programa Género y Sexualidades, dependiente de la Secretaría de Extensión Universitaria de la Facultad de Derecho de la UNR, quien describe los “Procesos de construcción de instrumentos de abordaje en la Universidad Nacional de Rosario”, donde presenta brevemente algunas instancias de trabajo que se fueron desarrollando en la elaboración de mecanismos de atención de la violencia basada en el género en distintas unidades académicas de la UNR.

Como anexo se incorpora lo generado en el Conversatorio "Género, Educación, Ciencia y Tecnología" realizado por mujeres referentes nacionales e internacionales y organizado por el PGU con motivo de la conmemoración del Día de la Mujer.

Realizado este breve recorrido sobre los aportes de los textos que componen la presente publicación, queremos agradecer a todas las personas que han dispuesto de su tiempo y colaboración para generar diferentes contribuciones que alientan al equipo del PGU a seguir trabajando por la igualdad de género.

Mg. Patricia Rojo - Mg. Sabrina Benedetto



PROGRAMA
GÉNERO Y
UNIVERSIDAD

La Universidad frente a la agenda internacional de género

Mg. Patricia Rojo y Lic. Maricruz Scotta



PROGRAMA
GÉNERO Y
UNIVERSIDAD

La Universidad frente a la agenda internacional de género

Mg. Patricia Rojo¹ y Lic. Maricruz Scotta²

Este trabajo propone un abordaje sobre la importancia de incorporar la igualdad de género en la Educación Superior guiándose particularmente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible en relación a dos escenarios. En primer lugar, al escenario internacional, donde se gestan y aprueban los ODS. En segundo lugar, al escenario local con la posibilidad de incorporación y/o adecuación de los ODS, por parte de las Universidades a quienes consideramos agentes fundamentales en la transformación de la sociedad, en la construcción de esta nueva agenda y en su potenciación.

Introducción

El proceso de inclusión de las cuestiones de género en la Agenda de la Cooperación Internacional expone significativos avances, siendo la igualdad entre mujeres y hombres un objetivo esencial en la estrategia de desarrollo, y condición básica para garantizar el efectivo cumplimiento de los Derechos Humanos fundamentales.

Existe un marcado consenso a nivel global con respecto a que resulta prioritario promover la igualdad y superar la discriminación del denominado sistema sexo-género y la cosn-

¹ Licenciada en Relaciones Internacionales, Facultad de Ciencia Política y RRII, UNR. Magister en Ciencia Política y Sociología, FLACSO. Diplomado en Género y Liderazgo, COLAM (Colegio de las Américas), OUI (Organización Universitaria Interamericana). Profesora Adjunta Cátedra Relaciones Internacionales, Licenciatura en Relaciones Internacionales Facultad de Ciencia Política y RRII, UNR. Secretaria Coordinación y Gestión, UNR. Directora Ejecutiva Programa Género y Universidad, UNR.

² Licenciada en Relaciones Internacionales, Facultad de Ciencia Política y RRII, UNR. Jefa de Trabajos Prácticos, Cátedra Relaciones Internacionales, Licenciatura en Relaciones Internacionales, Facultad de Ciencia Política y RRII, UNR. Miembro Consejo Asesor, Programa Género y Universidad, UNR. Representante por la UNR en el Comité Académico de Género, Asociación de Universidades del Grupo Montevideo.

secuente división sexual del trabajo. Así, dentro del sistema internacional de cooperación para el desarrollo, con epicentro en Naciones Unidas (ONU), los esfuerzos para integrar a las mujeres se enfocan en el objetivo central de alcanzar el desarrollo sostenible con igualdad de género.

La agenda universal, denominada *Agenda 2030* para el Desarrollo Sostenible, fue aprobada en 2015 y consiste en un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad que aspira a fortalecer la paz universal, erradicar la pobreza en todas sus formas, hacer realidad los Derechos Humanos y alcanzar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. El proyecto se implementa por los Estados y partes interesadas mediante una alianza de colaboración, siendo un ambicioso plan de acción, que reviste una variedad de características novedosas donde se destaca una agenda global diversificada y un conjunto de actores estatales y no estatales interconectados.

La incorporación del conjunto de organismos nacionales y actores no estatales, en el plan de acción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), responde a la dinámica del mundo actual signado por la transformación de las condiciones políticas, sociales, culturales y económicas de los espacios para la cooperación. El paradigma estatocéntrico abre paso a nuevos sujetos de derecho que se convierten en actores internacionales importantes para la toma de decisiones de la agenda de cooperación internacional.³

Las Universidades, en su vinculación con la nueva agenda de desarrollo, deben producir y transferir conocimiento de calidad que se oriente a combatir la pobreza y las brechas de desigualdad. En efecto, la coyuntura actual representa nuevas expectativas para la articulación de la educación universitaria con la sustentabilidad y la conformación de plataformas de nuevos conocimientos con pertinencia social.

El objetivo de este trabajo es proponer un abordaje sobre la importancia de incorporar la igualdad de género guiándose particularmente por los ODS con relación a dos escenarios. Por un lado, el escenario internacional, donde se gestan y aprueban los ODS, y por el otro al escenario local/regional con la posibilidad de incorporación y/o adecuación de los mismos, por parte de las Universidades. El estado nacional toma el compromiso de incorporar los ODS y generar articulación con los demás organismos nacionales, por tanto es consistente que las Universidades adquieran un rol de importancia.

3 - En Argentina, el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales (CNCPS), con apoyo técnico del PNUD, es el organismo a cargo de la tarea de coordinar la Agenda 2030 y la implementación de los ODS en el escenario nacional (rol conferido por Decreto 499/2017). La participación de poderes del Estado resulta fundamental, destacando la iniciativa de la Cámara de Diputados que instituyó el Observatorio de la Agenda 2030 bajo su órbita, que permitirá un monitoreo de las metas y responsabilidades institucionales definidas por el gobierno nacional.

Para alcanzar el objetivo, en primer lugar el trabajo recorre de manera breve el trayecto de la agenda global de género y su vínculo directo con la agenda del Desarrollo Humano para arribar a los antecedentes, surgimiento y conformación de los ODS; en segundo lugar intenta describir el rol que poseen las Universidades en este proceso y las posibles acciones y prácticas a realizar. Por último, y en consonancia con lo antedicho, se presentan alternativas sobre el aporte que pueden realizar las Universidades para el efectivo cumplimiento de los ODS, entendiendo que existen dos dimensiones en relación con la educación y la igualdad entre los géneros: la primera se refiere al acceso a la educación como un derecho universal e inalienable; y la segunda alude a la función de la educación como promotora de la igualdad de derechos y libertades (Faur, 2002).

Igualdad de género en la agenda internacional y regional del desarrollo

Durante las últimas décadas hemos asistido a una evolución en la concepción del desarrollo, visible en la cristalización de diversos modelos, que van desde una visión más economicista hasta aquellas que priorizan fundamentalmente al ser humano, también conocido como Desarrollo Humano. Actualmente se concluye que, si se desea alcanzar un Desarrollo Humano sostenible, las políticas de desarrollo deberán tener presente el impacto del desarrollo económico y la globalización sobre las relaciones de género y el complejo conjunto de dinámicas interrelacionadas que encierran las disparidades existentes entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

La evolución de los conceptos de género y desarrollo, y la incorporación de la igualdad de género en la agenda del desarrollo, culminan en un vínculo de interconexión y reciprocidad que se explica a partir de los años noventa a través de un doble abordaje: las Conferencias Específicas de la Mujer y las Conferencias de Desarrollo, que marcan la inexorabilidad de incorporar ambas variables para pensar la igualdad y los espacios de diálogo, reflexión y acción impulsados desde la academia y las organizaciones feministas. En este orden de cosas, la desigualdad entre hombres y mujeres forma parte de la agenda internacional desde hace cinco décadas, a partir de la Primera Conferencia de la Mujer de Naciones Unidas desarrollada en México en el año 1975 bajo el lema “Igualdad, Desarrollo y Paz”.

El punto culmine de este ciclo fue la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995 adoptada de forma unánime por 189 países, constituyéndose en un programa a favor del empoderamiento de la mujer que establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género. Esta conferencia fue significativa por varios motivos, en primer lugar, en Beijing se estableció que el avance de la mujer y el logro de la igualdad entre mujeres y hombres son una cuestión de

Derechos Humanos y una condición para la justicia social, y por lo tanto, no deben encararse aisladamente como un problema de la mujer. Únicamente después de alcanzados esos objetivos se podrá instaurar una sociedad viable, justa y desarrollada (Plataforma de Beijing). En segundo lugar, marcó un punto de inflexión al conceptualizar el término género y consolidar su relación con el concepto de desarrollo (López, 2012: 2).

En la misma década se publicó el primer Informe sobre Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) donde se presentó una nueva dimensión, el Desarrollo Humano, perspectiva que va mucho más allá del ingreso y el crecimiento económico para abarcar las potencialidades y capacidades de la población. Se trata de una visión multidimensional del desarrollo, en la cual se armonizan e integran las dimensiones económicas y sociales relevantes. El objetivo básico del Desarrollo Humano consiste en ampliar las oportunidades y opciones de los individuos para lograr un desarrollo más democrático y participativo. Se percibe entonces, que la formación de la capacidad humana es el soporte a partir del cual las personas pueden tener acceso a esas oportunidades y opciones y ser actores de su propio desarrollo (PNUD, 2002). Por estas razones, el Desarrollo Humano es el resultado de un proceso complejo que incorpora factores sociales, económicos, demográficos, políticos, ambientales y culturales, en el cual participan de manera activa y comprometida los diferentes actores sociales. Dicho proceso busca la ampliación de oportunidades de personas ampliando derechos y capacidades, como producto de voluntades y corresponsabilidades sociales. (PNUD, 2002).

Resumiendo, el proceso de incorporación de la igualdad de género en la agenda del desarrollo tiene su hito con la adopción del Enfoque de Género en el Desarrollo en la IV Conferencia Mundial de Beijing y su Plataforma de Acción (1995) que supuso un estadio relevante en la institucionalización internacional de la igualdad de género.

Surgimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La evolución e intrínseca relación entre los conceptos de género y desarrollo se encuentran hoy en expansión y consolidación. La agenda internacional de derechos se vincula con los ODS, impulsados desde el seno de Naciones Unidas en una línea de continuidad con los Objetivos de Desarrollo del Milenio del período 2000-2015.

En el año 2015, los Estados miembros de ONU adoptaron oficialmente la llamada Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Los ODS son 17 en total y se erigen como un punto culminante en el proceso global de construcción de sociedades más igualitarias y constituyen una respuesta real y global a los desafíos del desarrollo.



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



El proceso para llegar a un acuerdo sobre la agenda para el desarrollo estuvo dirigido por los Estados miembros de ONU, con amplia participación de los Grupos Principales y otras partes interesadas de la sociedad civil. La agenda ha recibido numerosas aportaciones, en particular por un grupo de trabajo abierto de la Asamblea General y el informe de un comité intergubernamental de expertos en financiación del desarrollo, entre otras.

Los Objetivos y las Metas son de carácter integrado e indivisible y conjugan las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental. El plan de acción se sustenta en 5 nodos fundamentales: las Personas (con un esfuerzo especial para acabar con la pobreza), el Planeta y su protección, la Prosperidad e Igualdad (para garantizar que todos los seres humanos puedan alcanzar dichos estándares), la Paz (como piedra fundamental para fomentar sociedades pacíficas, justas e inclusivas); y por último las Alianzas como medio para movilizar los recursos que se necesitan para implementar esta Agenda (Naciones Unidas, 2012).

Consecuentemente, implica construir compromisos colectivos para generar respuestas conjuntas a problemas globales. Incorpora los pilares del desarrollo sostenible en materia de educación, vivienda, seguridad alimentaria, provisión de servicios básicos, desarrollo urbano, protección social; como así también, la noción de bienes de interés colectivo, como la protección de los océanos, la atmósfera y la biodiversidad. Pese a que la Agenda no es un contrato concreto que implique a los actores involucrados en su consecución,

sí pretende ser una guía para el diseño de políticas públicas. Ha sido construida con la intención de ser universal y global, desde la base del diálogo y la participación de todos los agentes implicados considerando una agenda intersectorial e interconectada que incluya a las distintas dimensiones del desarrollo.

En el caso particular de este trabajo, tomamos como eje central el Objetivo N° 5, vinculado a la igualdad de género, donde se dan avances relevantes al plantear las tres dimensiones de la autonomía de las mujeres necesarias para alcanzar la plena igualdad: la autonomía económica, política y física. Aspirando a la necesidad de eliminar todas las formas de violencia contra la mujer, otorgar igual acceso a los recursos económicos, y reconocer y valorizar el trabajo no remunerado.

No obstante nuestro análisis se centra en el ODS 5 consideramos conveniente incorporar entonces, para el análisis, al ODS 4 sobre Educación de Calidad que contempla un interés por la inclusión, la equidad y la igualdad de género. El acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria, está entre sus metas. Este objetivo cobra entonces, un lugar fundamental si concebimos a la educación de calidad como un derecho fundamental y habilitador a la igualdad.⁴

Es destacable además que el enfoque de género se incorpora en los 16 objetivos restantes que incluyen compromisos de género de manera transversal, ya sea de forma explícita o implícita -porque abordan condiciones estructurales necesarias para la igualdad de género o porque se refieren a la igualdad de género de manera indirecta o mediatizada por otras metas y objetivos-. Los mismos constituyen una oportunidad para avanzar en la construcción de igualdad, autonomía y eliminación de las múltiples brechas de desigualdad interconectadas, retomando los aprendizajes y los compromisos ya asumidos (CEPAL, 2016).

4 - Se encomendó a la UNESCO, como organismo de las Naciones Unidas especializado en educación, que dirigiera y coordinara la agenda Educación 2030 con sus asociados. El Marco de Acción Educación 2030, ofrece orientación a los gobiernos y a sus socios para convertir los compromisos en acción.

ODS N° 5 de Género

El Objetivo plantea poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

Se propone:

- a. Empezar reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales
- b. Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.
- c. Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Dimensiones de participación y acción. Los ODS y las Universidades

La agenda de desarrollo de los ODS posee metas innovadoras y nuevos elementos. Se contempla como fundamental el diálogo entre los gobiernos y las organizaciones de la sociedad civil, haciendo de estos últimos, espacios sostenibles y autónomos con compromiso y participación en el entramado de consecución de los ODS. Para alcanzar su ejecución de manera plena es necesario pensar en una implementación que vaya desde lo internacional a lo local y desde los agentes públicos hasta la sociedad civil. Este circuito permite observar que no está diseñado de manera exclusiva para los Estados como entes monolíticos, sino que sus agencias tienen potencial capacidad y responsabilidad de acción en el mismo proceso. En este contexto, consideramos a las Universidades como actores gravitantes con capacidad de acción para generar aportes hacia su cumplimiento.

Esta reflexión ubica a las Universidades como estructuras que son constitutivamente igualadoras y generadoras de igualdad, es decir que deben enfocar sus acciones hacia dicho fin. Así, el rol de las Universidades como dinamizadoras del desarrollo encuentra, en la actualidad, un cauce en el devenir de la agenda de género internacional. Dicho rol implica adquirir compromisos de réplica y cumplimiento frente a una agenda multidimensional, intersectorial e interconectada que presentan los ODS.

Las Universidades deben ser parte activa en este proceso ya que han sido construidas desde la base del diálogo y la participación de todos los agentes implicados y tienen intervención directa en la consecución de las metas planteadas. Destacamos que en Argentina la educación tiene carácter de bien social y este sentido se asume como prioridad nacional y política de Estado. Además, el acceso igualitario garantizado por medio de su gratuidad y

requisitos mínimos de ingreso, como lo es haber completado el nivel educativo inmediatamente anterior, responden a generar oportunidades de acceso (Ferreyra, 2015). Eliminar todas las formas de violencia, propiciar la participación política de las mujeres, garantizar acceso a educación y salud, impartir conocimientos de calidad y contribuir al empoderamiento económico como también fomentar la innovación y el uso de nuevas tecnologías, son objetivos frente a los cuáles la Universidad como institución tiene incumbencia y capacidad de acción.

En efecto, pensar en las líneas de acción para la incorporación de los ODS por parte de las Universidades incluye en primer lugar, la integración en la *formación y docencia universitaria* de los ODS pensando no solo en la necesidad de contar con docentes “formadores” socialmente responsables que conozcan y se comprometan con los retos y problemas de un mundo global, sino también dispuestos a considerar al desarrollo sostenible como recurso necesario en la formación universitaria. Esto implica incorporar metodologías educativas transformadoras y proyectos de asignaturas o módulos sobre perspectiva de género como así también la incorporación de esta mirada en materias ya establecidas.

En segundo lugar, *la investigación y la innovación* universitaria pueden realizar un gran aporte a la consecución de los ODS elaborando respuestas tecnológicas adecuadas y socialmente legitimadas, que den soluciones interdisciplinarias a los problemas transversales que plantea la Agenda 2030. La Universidad debe poner en valor la investigación básica y aplicada relacionada con los ODS y propiciar las posibles herramientas para fomentar su apoyo y reconocimiento. La posibilidad de contar con investigaciones, datos y estadísticas desagregadas sobre la situación de igualdad género al interior de las Universidades es una tarea que apremia hoy a todas las instituciones que quieren avanzar en esta dirección.

En tercer lugar, dentro de las funciones de *extensión*, la Universidad debe realizar aportes en tareas de sensibilización sobre la importancia de la Agenda y los ODS para la creación de una ciudadanía global concientizada. Son muchas las acciones, proyectos y actividades que, desde el campo de la extensión universitaria, fomentan el compromiso social y la responsabilidad de la ciudadanía a donde se puede incluir a los ODS como herramienta. Proyectos e iniciativas de voluntariado universitario, proyectos de innovación y compromiso social, cursos, campañas, talleres y demás espacios colaborativos deben ser contemplados como posibilidades para su incorporación.

Resulta auspicioso que las Universidades se comprometan con los ODS de manera transversal, integradora e interdisciplinar, incorporando la Agenda 2030 en todas sus estrate-

gías, políticas y acciones en pos de aunar esfuerzos de manera constante para integrar la nueva agenda del desarrollo a las políticas universitarias.⁵

La incorporación de los ODS, especialmente los N° 4 y 5, en la gestión universitaria y en relación con otras políticas de compromiso social universitario, implica poner en valor la implementación de protocolos contra la violencia de género y la sustanciación de acuerdos orientados a la mejora de la situación de la mujer y su participación para alcanzar la equidad. Implica además, confeccionar alianzas y redes con otros actores para el desarrollo y la promoción de estrategias y políticas en el marco la Agenda 2030.

Las opciones son muchas y variadas, y la posibilidad de acción se convierte en un desafío actual para las Universidades (CEPAL, 2016). En adhesión a esto, consideramos importante que las Universidades cuenten con sus propios dispositivos de género que contribuyan a generar un marco propicio para canalizar y viabilizar la incorporación del ODS N°5.

El compromiso con la igualdad no debe ser privativo de otras áreas de gestión universitaria más allá de los programas de género y afines. Es decir, y tal como los ODS N° 4 y 5 indican, estamos frente a un desafío transversal y por tanto debe ser inherente y expansivo a toda la comunidad universitaria. Asimismo, las reflexiones “para la acción” volcadas en este trabajo no son exclusivas de los ODS priorizados sino que, por su naturaleza relacional, servirán de guía para la incorporación de los Objetivos restantes.

Consideramos que su incorporación se ensambla a un cambio organizacional en curso donde la acción educativa se sostiene en la unidad de lo diferente, en la construcción de nuevos objetos de conocimiento, en la reflexión sobre el otro y la totalidad y en el impulso a esquemas de aprendizaje inclusivos con el reconocimiento de la diversidad, de la inter y la transculturalidad.

5 - Las Universidades argentinas son organismos autónomos y autárquicos, en lo relativo a sus órganos de gobierno y la conformación genérica de los mismos. Esta condición de autonomía está garantizada por la Constitución Nacional (Artículo 75, Inciso 19) (Ferreira, 2015).

Reflexiones finales

La relación entre Género y Desarrollo es intrínseca a la dignidad del ser humano y a los Derechos Humanos como base constitutiva de las sociedades. En otras palabras, hoy no es materia de discusión que a menos que las mujeres y las niñas puedan ejercer plenamente sus derechos en todas las esferas de la vida, el Desarrollo Humano no progresará. Los enfoques de transversalización de la igualdad de género y de Derechos Humanos son un pilar fundamental del desarrollo sostenible ya que buscan equilibrar las relaciones de poder entre sujetos de derechos o entre sujetos y garantes de derechos, asimismo, responden a la idea de que la desigualdad no es inevitable (CEPAL, 2016).

Es aquí donde los gobiernos y las Universidades encuentran sus nuevos roles ya que los ODS representan el consenso sobre un nuevo paradigma de desarrollo y convocan a un pacto entre el Estado, el mercado y la Sociedad que sea artífice del cambio, lo que representa un gran avance.

Para las Universidades argentinas, la Agenda 2030 supone un punto de inflexión que abre un espacio para resignificar la cooperación y el diseño de políticas universitarias. Por ello, resulta conveniente que las Universidades reflexionen de manera colectiva sobre qué impacto tienen los ODS dentro de sus estructuras, funciones y procedimientos considerando que “el gran desafío de las Universidades de América Latina está concentrado en alcanzar una mayor equidad, abatir los rezagos profundos que existen relacionando estos cambios con la reforma en la oferta de sus contenidos, de sus currículos y de sus carreras (...) y en la pertinencia de su educación, relacionada con su propia realidad irremediablemente aún desigual y excluyente” (Didriksson, 2012:191).

Se concluye afirmado que las Universidades en alianza con el gobierno nacional y los gobiernos locales deben proponerse utilizar toda su capacidad de creación, transmisión y difusión de conocimientos con el propósito de poner a un bien público como la educación al servicio del Desarrollo Humano y gestar la incorporación de los ODS en la currícula y el quehacer universitario.

Referencias Bibliográficas

- Caminotti Mariana y Rodriguez Gustá Ana Laura (2016)**, “Herederos de Beijing: las trayectorias del mainstreaming de género en Montevideo y Rosario” en *STUDIA POLITICÆ* Nro. 39. Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Universidad Católica de Córdoba, Córdoba.
- CEPAL (2016)**, “Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible”
- De la Cruz, Carmen (2007)**, “Genero, Derechos y Desarrollo Humano”, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, El Salvador
- De la Cruz Carmen (1999)**, ¿Cómo ha evolucionado el enfoque de Mujeres en el Desarrollo (MED) a Género en el Desarrollo (GED)? En Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, Vitoria-Gasteiz.
- Didriksson, Axel (2012)**, “La nueva agenda de transformación de la educación superior en América Latina” en *Perfiles educativos*, volumen 34, N°138, septiembre. México.
- Faur, Eleonor (2003)**, “Derechos Humanos y género: desafíos para la educación en la Argentina contemporánea”, en *Revista IIDH* N° 36. Edición especial sobre educación en Derechos Humanos. San José de Costa Rica, Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Ferreira, M.Virginia (2016)**, “La Planificación Estratégica como herramienta de gestión organizacional en las universidades públicas de Argentina. Estudio de casos” Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Universidad Nacional de Rosario.
- Informe Voluntario Nacional (2017)** “Argentina Foro político de alto nivel sobre el desarrollo sostenible naciones Unidas”. Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, Presidencia de la Nación.
- Naciones Unidas (2012)**, El futuro que queremos. Documento final de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible (Río+20). Río de Janeiro.
- Pajarin García, Marta (2015)**, Género y desarrollo: ¿es la agenda post-2015 una oportunidad en el avance hacia la igualdad de género como objetivo de desarrollo?, en *Revista Relaciones Internacionales* N°28, GERI, UNAM, México.
- PNUD (2002)**, “Desarrollo Humano Y Pobreza”. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- PNUD (2016)**, Informe Regional sobre Desarrollo Humano para América Latina y el Caribe. Progreso multidimensional: bienestar más allá del ingreso. Nueva York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- Rigat-Pflaum María (2008)**, “Gender mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género”, en *Revista Nueva Sociedad* N°218, noviembre-diciembre. Buenos Aires.

Sanahuja, José Antonio (2014), “De los Objetivos del Milenio al desarrollo sostenible: Naciones Unidas y las metas globales post-2015”, en Anuario 2014-2015 CEIPAZ, Madrid.

Tawil Sobhi et al (2017), “Desglosar el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 Educación 2030”, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

López, Irene (2005), Género en la Agenda Internacional de Desarrollo. Un enfoque de Derechos Humanos, Revista Académica de Relaciones Internacionales, N° 2, junio, UAM-AEDRI, Madrid, España.

Indicadores de género para pensar la UNR

Lic. María Virginia Ferreyra y Lic. Carolina Belén Martínez



PROGRAMA
GÉNERO Y
UNIVERSIDAD



PROGRAMA
GÉNERO Y
UNIVERSIDAD

Indicadores de género para pensar la UNR

Lic. María Virginia Ferreyra y Lic. Carolina Belén Martínez***

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo visibilizar los lugares que ocupan las mujeres en la estructura decisional de la Universidad Nacional de Rosario. Para ello, se parte de la observación de indicadores con perspectiva de género construidos para el análisis de la población universitaria y del supuesto que existe una situación de desigualdad con relación al número de mujeres y hombres que llegan a ocupar cargos jerárquicos. En primer lugar, se presentan los criterios considerados para el desarrollo del trabajo y las herramientas adoptadas para el alcance de los fines propuestos. A continuación, se examina la composición de la comunidad universitaria y luego la distribución por sexo de los puestos de toma de decisión. De esta manera, mediante una estrategia de análisis en sentido vertical y horizontal, se estudian los cargos jerárquicos y decisionales tanto electivos como no electivos de la UNR.

* Licenciada en Ciencia Política. Facultad de Ciencia Política y RRII, UNR. Adscripta Cátedra "Planificación Social". Facultad de Ciencia Política y RRII, UNR. Secretaria Técnica en la Secretaría de Coordinación y Gestión, Vicerrectorado, UNR. Integrante del Programa Género y Universidad, UNR.

** Licenciada en Relaciones Internacionales. Facultad de Ciencia Política y RRII UNR. Docente Auxiliar de Primera Cátedra "Seminario de Prácticas Pre Profesionales en RRII". Adscripta Cátedra "Derecho Consular y Diplomático". Facultad de Ciencia Política y RR II, UNR. Integrante del Programa Género y Universidad, UNR.

Introducción

El aumento de la matrícula femenina entre el estudiantado universitario es un fenómeno que se ha arraigado en las últimas décadas. La presencia masiva de mujeres en las universidades de la región es considerada como un elemento clave para el empoderamiento del colectivo y el logro de la igualdad en relación con los hombres. Sin embargo, el ingreso a la universidad es un indicador parcial a la hora de visibilizar la situación de las mujeres en las estructuras universitarias, ya que el acceso a la educación superior no siempre implica mayor participación femenina en los procesos de toma de decisiones. Según Rodríguez Jaume y López Padilla (2015), el empoderamiento es un proceso que se vincula directamente con las posiciones que las mujeres llegan a ocupar con respecto a los varones en la sociedad. Es a partir de este proceso que se construye el liderazgo femenino, pues involucra aspectos tanto personales como colectivos.

El interrogante que guía este trabajo es si el crecimiento de la población femenina en el ámbito de la Universidad Nacional de Rosario (UNR) ha venido acompañado de mayores niveles de participación de la mujer en puestos de mayor jerarquía y mayor nivel de influencia en las decisiones institucionales. La respuesta que se ofrece es que, si bien las mujeres en números generales representan una mayoría en la institución, todavía están subrepresentadas en los puestos de mayor relevancia al momento de tomar decisiones y dirigir las políticas universitarias. En palabras de Olavarría, "(...) a medida que es mayor el espacio de reconocimiento, prestigio, estabilidad laboral y condiciones de trabajo, tanto en la vida académica como en la dirección de la Universidad, es menor la representación de las mujeres" (2001: 10).

Esta respuesta se alcanza mediante la observación de indicadores de género elaborados para la UNR, instrumentos que no siempre están disponibles en las universidades de América Latina en general y de Argentina en particular. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), organismo promotor de la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo estadístico latinoamericano, al definir los indicadores de género señala:

"son observaciones empíricas, que sintetizan aspectos de fenómenos demográficos, sociales, económicos y políticos, a través de los cuales se observa en el tiempo y en relación con una norma (la igualdad de género) la situación de las mujeres y de los hombres. Apuntan a mostrar las relaciones de género existentes en una sociedad, caracterizadas generalmente hasta hoy (...) por ser asimétricas y situar a las mujeres en posiciones subordinadas y/o relativamente más desfavorables respecto de los hombres" (2015: 4).

Para que sea posible profundizar sobre los sesgos e inequidades que existen entre hombres y mujeres en las instituciones, la producción de los datos debe encontrarse atravesada por el análisis de género en todo el proceso estadístico, desde la planificación de los instrumentos de recopilación de la información hasta la publicación de los resultados (CEPAL, 2006). Considerando que transversalizar el enfoque de género en las estadísticas implica observar la distribución de roles y responsabilidades entre mujeres y hombres en la sociedad, los instrumentos estadísticos que se generen deberían visibilizar dicha situación.

En la UNR, la perspectiva de género en las estadísticas se comenzó a incorporar a partir de la implementación -en el período 2012-2014- del Proyecto Equality “Fortalecimiento del liderazgo femenino en las Instituciones de Educación Superior (IES) y la sociedad”, financiado por el Programa ALFA III de la Comisión Europea. Dicho proyecto fue ejecutado y gestionado en la institución por el Programa Género y Universidad (PGU). Se pusieron en marcha una serie de medidas específicas, entre las cuales se incluyó la creación de un sistema de información con datos sensibles al género (GRIS, por sus siglas en inglés) que permite recopilar datos sobre la representación de las mujeres en los niveles académicos y puestos de toma de decisión en las instituciones socias. En este trabajo se retoma parte de la información generada para presentar la situación de la UNR para el año 2016 tratando de identificar y visibilizar los lugares que ocupan las mujeres en los órganos de decisión de la Institución. Los indicadores utilizados son los siguientes:

- Composición de la población universitaria de la UNR según claustro y según sexo.
- Composición del Rectorado, Vicerrectorado, Decanatos y Vicedecanatos de la UNR según sexo.
- Composición del Consejo Superior según claustro y según sexo.
- Composición de los Consejos Directivos de Facultades según claustro y según sexo.
- Direcciones de Escuelas Disciplinarias según sexo.
- Secretarías y Subsecretarías de Universidad y de Facultades según Facultad, según área/función y según sexo.

Con respecto al caso de estudio, el aumento de la información disponible y del conocimiento acerca de las desigualdades existentes en instituciones como la UNR puede ser también un medio para conocer aquellos espacios de las universidades donde la presencia de mujeres es deficiente. Siguiendo a Daza-Pérez Bustos, “(...) los indicadores y estudios sobre su análisis permiten identificar patrones de discriminación (implícitos y explícitos) que obstaculizan la profesionalización de la mujer y su promoción académica e investigadora” (2008:34).

Estructura de la UNR

En el presente apartado se propone realizar una mirada tanto vertical como horizontal de la estructura institucional de la UNR. La medición de los cargos universitarios orientada en los dos sentidos indicados responde a la necesidad de detectar procesos de estratificación que excluyan a las mujeres de determinados espacios. En relación con ello se retoma la idea expresada por Estébanez (2004) acerca de la existencia de patrones de estratificación en ambas direcciones. De manera vertical, en el desplazamiento de las mujeres de los puestos de mayor decisión o jerarquía y de forma horizontal, en la presencia de mujeres en determinado tipo de sector institucional y su exclusión de otros.

Entonces, la mirada vertical permite observar la posición y movilidad de mujeres y hombres en la jerarquía institucional. En este sentido se contemplan los cargos electivos: Rectorado, Vicerrectorado, Decanatos y Vicedecanatos; Consejo Superior y Consejos Directivos; Dirección del Centro de Estudios Interdisciplinarios (CEI), Presidencia del Consejo de Investigaciones UNR (CIUNR), Secretaría General y Dirección General de Administración; y Direcciones de Escuelas Disciplinarias. También se presentan la distribución de cargos entre mujeres y hombres en los puestos asignados por las máximas autoridades: Secretarías y Subsecretarías de la Universidad y de las Facultades.

La mirada horizontal posibilita ver la masculinización o feminización que presentan determinadas áreas de la Universidad. Es por ello por lo que se pretende mostrar la distribución y concentración de hombres y mujeres en las diversas disciplinas o unidades académicas de la UNR.

Como punto de partida se considera la representación numérica que hombres y mujeres tienen en el total de la población universitaria. Al ir desglosando este número en diversos sectores, es posible tomar las cifras generales como referencia para la búsqueda de divergencias o tendencias en relación con el total de la población. Es así como el primer dato a presentar es la composición de la comunidad universitaria de la UNR integrada aproximadamente por cien mil personas, de las cuales un 60% son mujeres. Si se observa a cada uno de los claustros -autoridades, docentes, no docentes y estudiantes- se puede ver que, en general, este patrón de mayor cantidad de mujeres que hombres se repite en al menos tres de los mismos: en el claustro estudiantil, con 62% de mujeres, en el claustro docente, con 54% de mujeres y en el claustro no docente, con el 52%.

1 - Dirección de Estadística, Secretaría de Planeamiento, UNR (2016).

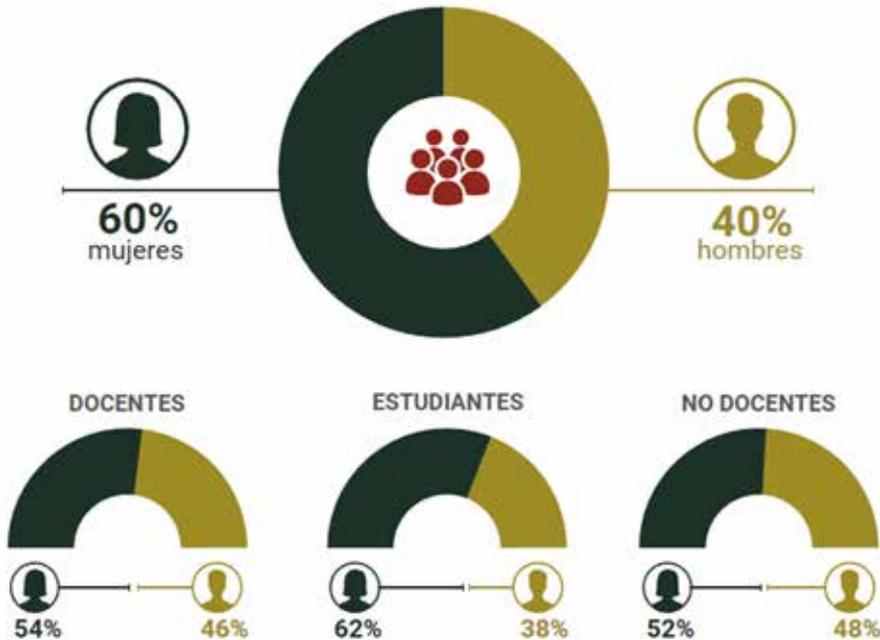
2 - Dirección General de Administración, UNR (2016).

3 - Dirección General de Administración, UNR (2016).



Universidad Nacional de Rosario

Población universitaria según sexo



Fuente: Elaboración propia | Programa Género y Universidad

Como se puede observar, la UNR al año 2016 es una institución “feminizada”, es decir, que su comunidad está integrada por más mujeres que hombres, siendo el claustro estudiantil en donde se presenta la diferencia más amplia de participación de mujeres.

Cargos electivos

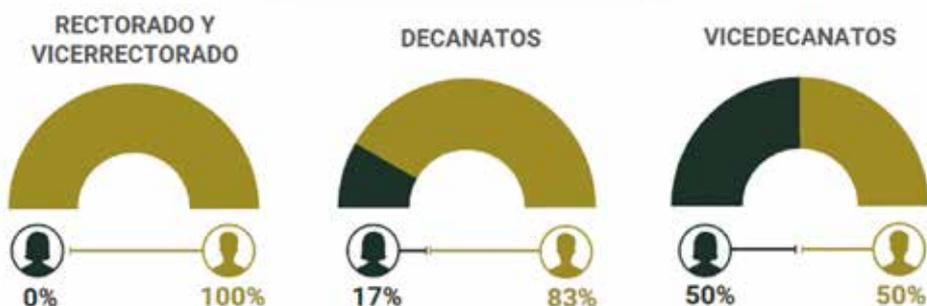
La feminización de la comunidad universitaria se ve reflejada de manera parcial en la representación de las mujeres en los cargos electivos. Este tipo de cargos pueden ser designados mediante elecciones directas, es decir, por el voto de los integrantes de la comunidad universitaria, y de manera indirecta, lo que significa que son nombrados mediante elecciones de los consejeros superiores o directivos, según corresponda. Para poder mostrar los indicios de esta variación, basta con recorrer verticalmente la pirámide jerárquica institucional. En primer lugar, el Rectorado y el Vicerrectorado, se en-

cuentran representados por hombres. Este hecho no debe ser visto como casual o aleatorio, si se considera que esos dos puestos nunca han estado ocupados por mujeres. Es oportuno señalar que este fenómeno no es exclusivo de la UNR ya que es un rasgo de las instituciones de educación superior tanto nacionales como internacionales.

Una situación similar se presenta en los gobiernos de las respectivas Facultades. De los doce Decanatos, sólo dos se encuentran representados por mujeres; el de la Facultad de Ciencias Económicas y Estadística y el de la Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura. Este número significa apenas el 17% del total de los cargos ejecutivos de las unidades académicas de la UNR. Se observa que la misma proporción se mantiene desde la gestión anterior (2011-2015), donde fueron la Facultad de Psicología y la Facultad de Arquitectura, Planeamiento y Diseño las que contaron con Decanas.

Un dato destacable es que en los Vicedecanatos existe paridad numérica, es decir, hay un reparto igualitario (50% y 50%) entre los sexos en estos espacios, cuantitativamente hablando. A pesar de que este número no es identificado como producto de una estrategia institucional para incorporar la paridad en la estructura jerárquica, tampoco se considera como un fenómeno casual, sino como consecuencia del avance progresivo de la mujer en los órganos de decisión institucionales. Este hecho puede ser un antecedente de referencia a la hora de tomar medidas positivas para la participación igualitaria de hombres y mujeres.

Autoridades



A nivel de Universidad es importante destacar la situación que se presenta en cuatro de los órganos de la gestión institucional. En la Dirección del CEI y la Presidencia del CIUNR, ambas encabezadas por mujeres, y en la Secretaría General y la Dirección General de Administración, cuyos titulares son hombres. Entre estos cuatro cargos también hay paridad,

aunque resulta pertinente diferenciar las responsabilidades asignadas a cada uno. Mientras que los dos primeros tienen un perfil académico, los segundos están directamente involucrados en la gestión de los recursos institucionales y bajo su órbita se organizan el resto de las Secretarías y Direcciones universitarias, estableciendo una distinción entre las incumbencias de los cargos que son asignados a mujeres y hombres.

Este fenómeno respondería a lo que Escarrer y otros (2008: 5) denominan “segregación ocupacional según sexo”. El concepto hace referencia a la existencia de empleos considerados tradicionalmente como “masculinos” o “femeninos”, basados en estereotipos acerca de las habilidades y preferencias de hombres y mujeres con relación al empleo. Con esto se puede ver una división funcional entre el hombre y la mujer que asumen cargos jerárquicos, similares en algunos aspectos, pero con una diferencia sustancial, que es el poder de decisión e intervención real que tiene cada puesto.

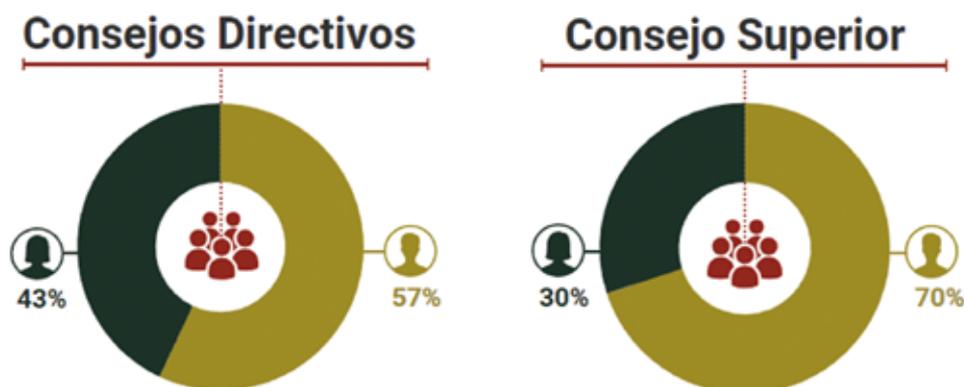
Los cargos asignados a través de elecciones generales y abiertas de la comunidad académica, como se indicó, se encuentran representados tanto en el Consejo Superior de la Universidad como en los Consejos Directivos de las Facultades. Para integrar el Consejo Superior son electas veinticuatro personas: doce por el cuerpo docente, ocho por el cuerpo de estudiantes, dos por el cuerpo de graduados y dos por el cuerpo no docente. A los Consejeros y Consejeras se suman el Rector y los Decanos y Decanas, completando un total de treinta y siete representantes.

En el Consejo Superior de veinticuatro representantes por elección directa sólo nueve son mujeres (36%), siendo el claustro estudiantil el único en que las mismas son mayoría. Por su parte, los hombres duplican a las mujeres entre la representación docente, mientras que en los claustros de no docentes y graduados la totalidad de los cargos se encuentran ocupados por hombres.

Para la composición de los Consejos Directivos de cada Facultad, se eligen de manera directa veinte representantes: diez por el claustro docente, ocho por el claustro estudiantil, uno/a por el claustro de graduados y un/a por el claustro no docente. Siendo 12 las Facultades de la Universidad, el número de consejeros y consejeras que se eligen directamente alcanza un total de doscientas cuarenta personas.

Por su parte, en el total de los Consejos Directivos, de doscientos cuarenta representantes, ciento cuatro son mujeres, es decir el 43%. Si se analiza la distribución por claustros, entre docentes y estudiantes se mantiene un porcentaje de mujeres que no alcanza el 40%. En cambio, para los puestos ocupados por la población graduada y no docente la

situación va más allá de la paridad, ya que las mujeres ocupan el 54 % de los puestos. Sin embargo, si tenemos en cuenta que el 60% de la población total de la UNR son mujeres, las mismas aún están subrepresentadas en este lugar.



Fuente: Elaboración propia | Programa Género y Universidad

En estos lugares se observa una representación minoritaria de las mujeres, la cual, dependiendo de cada claustro y unidad académica, puede variar en su proporción. Esta variación es ejemplo de un tipo de división horizontal, que tiene que ver con las disciplinas que suelen identificarse como proclives a ser elegidas o preferidas por uno u otro sexo. Se destaca que todas las unidades académicas que cuentan con mayoría de mujeres en sus Consejos Directivos poseen orientación en Ciencias Sociales o Humanidades. Estas son la Facultad de Derecho, la de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, la de Ciencias Económicas y Estadística y la de Humanidades y Artes. En cambio, en el resto de las unidades académicas, son los hombres los que están más representados en los Consejos.

Un caso interesante se visualiza en relación con el claustro no docente y sus representantes. Mientras que en los Consejos Directivos la distribución es equilibrada, superando las mujeres a los hombres apenas por dos, cuando se observa el número de delegados y delegadas gremiales esto cambia drásticamente. En este segundo colectivo, las mujeres no docentes componen sólo el 27% de la representación sindical, siendo clara minoría y encontrándose ausentes como delegadas en la mayoría de los espacios de la UNR.

Siendo todos los cargos mencionados hasta el momento electivos, se puede sugerir a primera vista que la tendencia a otorgar prioridad a los hombres para acceder a cargos de autoridad estaría generalizada en la comunidad universitaria. Sería importante, para confirmar este supuesto, profundizar acerca de la composición de las listas electorales, es

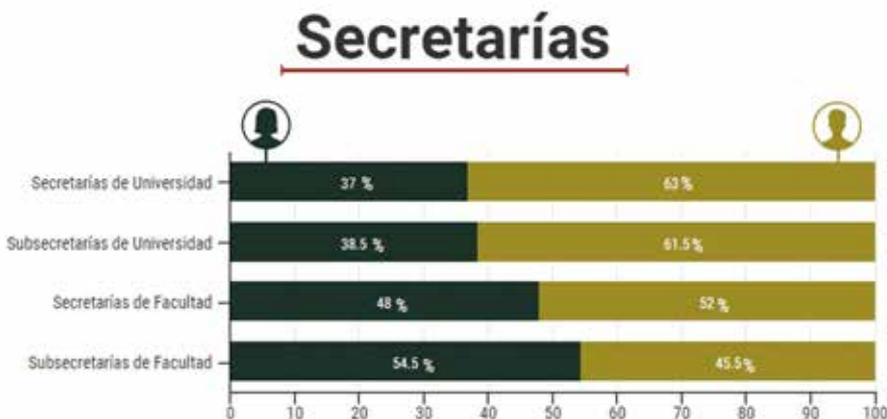
decir, qué opciones encuentra el electorado académico al momento de elegir sus representantes y por qué se presentan de esa manera.

Por último, dentro de los espacios de toma de decisión de la UNR existen las Escuelas, áreas disciplinares constituidas en las Facultades para realizar el control de las diferentes carreras. Del relevamiento de las Direcciones de Escuelas surge que la mayoría de ellas están a cargo de mujeres (54%). Sin embargo, este dato no es una tendencia uniforme en todas las unidades académicas, ya que en algunas Facultades el porcentaje de representación femenina es más amplio que en otras. Por ejemplo, en la Facultad de Humanidades y Artes el 92% de estos espacios está a cargo de mujeres, mientras que en la Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura las mujeres sólo están a cargo del 28% de las mismas. Un caso de paridad absoluta es el caso de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, en la cual, de cuatro Escuelas, dos son dirigidas por hombres y dos por mujeres.

Cargos no electivos

En lo que respecta a las Secretarías y Subsecretarías, la designación de sus titulares es prerrogativa de la decisión política de las máximas autoridades ya sea a nivel Universidad o Facultades. Es decir, son el Rector y los Decanos y Decanas quienes eligen a las personas que se desempeñan en estos cargos durante su gestión. Al observar su distribución, puede verse que en las Secretarías y Subsecretarías de Universidad el número de hombres duplica al de mujeres, mientras que en las Facultades la diferencia numérica es mínima.

A nivel de la Universidad, de diecinueve Secretarías, sólo siete son ocupadas por mujeres (37%) y sobre trece Subsecretarías, cinco tiene representación femenina (38,5%). Es decir que 37,5 % del total de estos puestos están a cargo de mujeres. Entre las Secretarías y Subsecretarías de las Facultades, las mujeres alcanzan una representación mayoritaria



sólo en la última categoría ocupando el 54,5% de los cargos, mientras que en las Secretarías abarcan el 48% del personal. Recién en estos dos niveles de la jerarquía institucional la distribución de hombres y mujeres se torna más homogénea.

No sólo la composición de hombres y mujeres es cercana a la paridad, sino que también se puede ver una distribución equilibrada en lo que respecta a las funciones que se desempeña en cada una. No obstante, la tendencia hacia a la división sexual del trabajo se hace presente. Los hombres son leve mayoría en las Secretarías relacionadas con las actividades financieras, mientras las mujeres emergen en los relacionados con los asuntos académicos y de extensión. Como se ha mencionado anteriormente, estas diferencias provienen de los roles que social y culturalmente son asignados a hombres y mujeres y que establecen las actividades que cada cual puede o no hacer (Daza-Pérez Bustos, 2008).

Sin embargo, la distribución más equilibrada entre hombres y mujeres en sus Secretarías y Subsecretarías no se repite en todas las Facultades. A modo de ejemplo cabe señalar el caso de cuatro facultades. Por un lado, la Facultad de Ciencias Agrarias y la de Ciencias Médicas. En la primera de ellas las Secretarías que están a cargo de hombres alcanza el 86% y en la segunda el 71%. Por otra parte, la Facultad de Ciencias Veterinarias y la de Ciencia Política y Relaciones Internacionales tienen entre sus Secretarías mayoría de mujeres, ya que las mismas representan el 86% de los cargos en la primera y el 75% en la segunda.

En el caso de la Facultad de Odontología para observar estos cargos se consideraron el Área Estudiantil, de Extensión, de Ciencia y Tecnología y Financiera ya que, si bien no figuran bajo la categoría de Secretaría, tienen asignadas los mismos tipos de funciones.

Reflexiones finales

Las comunidades dedicadas al desarrollo del conocimiento, como lo son las universidades, usualmente son identificadas en el imaginario colectivo como ámbitos donde el esfuerzo y la capacidad son premiados independientemente del género. Sin embargo, las instituciones de educación superior son producto de sociedades en las cuales la división según sexo predetermina y asigna roles diferenciados a mujeres y hombres. En función de ello, no están exentas de reproducir patrones de estratificación social que consolidan las desigualdades de género. Ante este escenario, resulta relevante considerar la persistencia de la división sexual del trabajo, para entender el acceso de las mujeres a puestos de decisión como condición primordial para alcanzar la igualdad al interior de las instituciones.

En consecuencia, en el presente trabajo se han utilizado indicadores con perspectiva de género para presentar cuantitativamente la distribución de hombres y mujeres en la universidad y así avanzar hacia un diagnóstico que permita conocer el lugar que la mujer ocupa en el marco de la estructura decisional de la Universidad. En este sentido, se puede sostener que la misma está ampliamente constituida por hombres.

Es decir, si bien las mujeres en números generales representan una mayoría en la institución, todavía están subrepresentadas en los espacios de mayor relevancia al momento de tomar las decisiones que determinan las políticas institucionales. Las mujeres ocupan cargos menos jerarquizados y más asociados a los servicios que a la toma de decisiones. Se puede afirmar, por ejemplo, que en todos los cargos electivos de la universidad las mujeres son minoría. Este fenómeno todavía se encuentra distante del 60% que éstas representan en la población total universitaria.

Un paso importante hacia la visibilización de la división sexual del trabajo es mostrar en qué niveles se encuentran, qué funciones desempeñan y cuáles son los espacios que ocupan mujeres y hombres. Si las mujeres son mayoría en la institución, pero no se ve reflejado en los espacios de toma de decisión, es imperioso notarlo. Si lo mismo sucede en determinadas funciones o disciplinas, también. Esto, una vez más, se puede lograr por medio de los indicadores, indispensables, aunque ineficaces si no son acompañados por prácticas capaces de dar respuesta a las desigualdades mencionadas.

Referencias Bibliográficas

- CEPAL (2017).** ¿Por qué se necesitan estadísticas de género?, Módulo 2, División de Asuntos de Género, Curso de Estadísticas e Indicadores de Género, Introducción. VIII Versión. Disponible en línea: <http://elearning.cepal.org/moodle/>. Consulta: septiembre de 2017.
- Daza, S. y Pérez bustos, T. (2008).** Contando mujeres. Una reflexión sobre los indicadores de género y ciencia en Colombia en *Revista de Antropología y Sociología* (10), pp. 29-51.
- Díez Gutiérrez, E (et al) (2003).** El liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas en *Revista Iberoamericana de Educación*, (31), pp. 1-19.
- Escarrer, C (et al) (2008).** La segregación horizontal y vertical por género entre el PAS y el PDI de la Unniversitat de Les Illes Balears. I Congreso sobre Género, Economía y Trabajo Informal en Género, Trabajo y Economía Informal. Disponible en: <http://ve.umh.es/sieg.1/docs/ICongresoInternacional/comunicaciones/sciv06.pdf>. Consulta: septiembre de 2017.
- Estatuto de la Universidad Nacional de Rosario (1998).** Disponible en: <https://www.unr.edu.ar/estatuto/>. Consulta: septiembre de 2017.
- Estébanez, M (2004).** Ciencia, tecnología y género: posibilidades y limitaciones en la construcción de indicadores. Publicado en: Albornoz M. y Ratto, Diego Eds. "Indicadores de Ciencia y Tecnología en Iberoamérica Agenda 2005" Ricyt, Cyted Oea. ISBN 987-20443-1.7.
- Milosavljevic, V (2007).** Estadísticas para la equidad de género. Magnitudes y Tendencias en América Latina, Unidad Mujer y Desarrollo CEPAL, Santiago. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/27843-estadisticas-la-equidad-genero-magnitudes-tendencias-america-latina>. Consulta: septiembre de 2017.
- Montaño, S (Ed) (2006).** Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género, Unidad Mujer y Desarrollo CEPAL, Santiago. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/31960-guia-asistencia-tecnica-la-produccion-uso-indicadores-genero>. Consulta: septiembre de 2017.
- Montaño Virreira, S (2007).** Manual de capacitación: Gobernabilidad democrática e igualdad de género en América Latina y el Caribe, Unidad Mujer y Desarrollo, CEPAL, Santiago. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/2835>. Consulta: septiembre de 2017.
- Rodríguez Jaume, M. y López Padilla, V. (2014).** Liderazgo y Empoderamiento en Entornos Universitarios en *Liderazgo y Empoderamiento femenino en las Instituciones*, Programa Género y Universidad UNR, Rosario, pp. 83-100.
- Zapata Galindo, M (et al) (2014).** Guía desde un enfoque interseccional. Metodología para el Diseño y Aplicación de Indicadores de Inclusión Social y Equidad en Instituciones de

Educación Superior de América Latina en Proyecto Medidas para la Inclusión Social y Equidad en Instituciones de Educación Superior en América Latina
MISEAL. Disponible en: <http://miseal.net/index.php/publicaciones/2-uncategorise-d/170-guia-desde-un-enfoque-interseccional-metodologia-para-el-diseno-y-apli-cacion-de-indicadores-de-inclusion-social-y-equidad-en-instituciones-de-educacion-superior-de-america-latina>. Consulta: septiembre de 2017.

Infografías: Lic. Patricio Irisarri



PROGRAMA
GÉNERO Y
UNIVERSIDAD

Acciones Positivas con perspectivas de género en la UNR

Lic. Sofía Lantelme



PROGRAMA
GÉNERO Y
UNIVERSIDAD



PROGRAMA
GÉNERO Y
UNIVERSIDAD

Acciones Positivas con perspectivas de género en la UNR

Lic. Sofía Lantelme¹

Resumen

El propósito del presente artículo es exponer las Acciones Positivas con perspectiva de género que por impulso de diferentes miembros de la comunidad académica se desarrollan en la UNR. Se parte de considerar que actualmente la Universidad no cuenta con una estrategia institucional unificada para el abordaje de la desigualdad entre hombres y mujeres, sino que se advierte en el quehacer cotidiano numerosas acciones que son incorporadas a la propia dinámica de la estructura universitaria.

El relevamiento realizado comprende aquellas acciones existentes al año 2016 y se presenta como una primera aproximación a la temática reflejando de manera sintética lo desarrollado previamente en la tesina de grado de la Licenciatura en Ciencia Política de la UNR.

1 - Licenciada en Ciencia Política. Facultad de Ciencia Política y RRII, UNR. Adscripta en Derecho Constitucional, Licenciatura en Ciencia Política y RRII, Facultad de Ciencia Política y RRII, UNR. Adscripta en Introducción a las Ciencias Sociales, Licenciatura en Turismo. Facultad de Ciencia Política y RRII, UNR. Miembro de Programa Género y Universidad, UNR.

Introducción

Las Universidades se constituyen en espacios propicios para la creación, producción y reproducción no solo de saberes científicos y formación de profesionales, sino también en la formación de agentes de cambio. En este sentido, poseen la responsabilidad social de colaborar en la promoción de mayores condiciones de equidad entre hombres y mujeres. Es así que podemos afirmar que “Las universidades deben promover la equidad de género al interior de sus comunidades, atendiendo de manera directa todas las dificultades, vastamente documentadas, a las que se enfrentan las mujeres en la academia” (Corleto, Buquet. A.G, 2011:220)

La búsqueda de ambientes más equitativos entre hombres y mujeres se convierte en un desafío constante por parte de los miembros de las comunidades académicas, llevando a éstas a realizar diversas estrategias con el fin último de alcanzar la igualdad efectiva. Es en este marco donde la UNR cobra un rol primordial hacia la construcción de espacios más equitativos, resultando imprescindible la exploración de aquellas acciones emprendidas hasta el momento.

En primer lugar, se reconoce que la UNR no cuenta con una estrategia institucional unificada para trabajar en pos de la disminución de la desigualdad. Sin embargo, se advierten en el quehacer cotidiano acciones que implementadas en su ámbito generan no sólo impacto en su interior, sino también en su estructura institucional y entorno mediato.

De esta manera cobra centralidad el concepto de Acciones Positivas; entendiendo a estas como:

“(…) la implantación de determinadas medidas, de tipo temporal, que se adoptan con el objetivo o fin de establecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Dichas medidas permiten corregir aquellas situaciones que son el resultado de usos o sistemas discriminatorios” (Instituto de la Mujer, 2007:3)

La utilización de dicho concepto permite describir las acciones desarrolladas para afrontar obstáculos inherentes a los estereotipos y roles de género a partir de la sensibilización y capacitación. A través de la percepción de una necesidad concreta y particular, estas acciones buscan dar respuesta a las dificultades que se presentan en el camino hacia una mayor igualdad entre hombres y mujeres.

Para rastrear las acciones que al interior de la UNR capacitan y sensibilizan sobre las cuestiones de género se aplicaron diferentes técnicas de recolección de datos: estudio de programas de asignaturas y seminarios electivos y obligatorios de las carreras de grado, relevamiento de espacios dedicados a la investigación y a proyectos de extensión y entrevistas con los referentes de dichos espacios.

La presentación de las Acciones Positivas relevadas se organizó en relación a las cuatro funciones primordiales de la universidad: Docencia, Investigación, Extensión y Gestión. Se consideró en segundo lugar su radicación, es decir, la unidad académica en la cual se emplazan. Dicho relevamiento fue realizado hasta el año 2016, pretendiendo ser una descripción exhaustiva pero no desconociendo la posibilidad de existencia de otras prácticas.

1. Docencia

En este apartado se presentan las Acciones Positivas que tienen marco en asignaturas o trayectos de formación curriculares de las carreras de grado y de posgrado que se dictan en la UNR. La universidad a través del proceso “enseñanza-aprendizaje” se ubica como agente de transformación con un rol central a la hora de generar cambios en patrones culturales, estereotipos y prácticas donde subyacen y se reproducen las desigualdades.

La relevancia de las experiencias mencionadas a continuación, cobra sentido más allá del aula ya que las mismas permiten la formación de masa crítica capaz de sostener a lo largo del tiempo nuevas acciones que favorezcan la disminución de las brechas existentes entre el hombre y la mujer. Cómo explica Sánchez Arza (2011) mediante una adecuada gestión de la Política Educativa del aprendizaje el conocimiento que adquieren los futuros profesionales no debe restringirse a una formación profesional, sino que debe tener repercusiones sociales que contribuyan a la transformación del entorno.

Para sistematizar la información, las asignaturas relevadas han sido organizadas por orden alfabético según la estructura constitutiva de la UNR: Unidades Académicas y el Centro de Estudios Interdisciplinarios. Dentro de la presentación se realiza la diferenciación por sexo de quienes impulsan cada una de estas trayectorias formativas, considerando la composición desagregada como un indicador que permite observar la participación de hombres y mujeres en estas instancias. Esta distinción no pudo realizarse con las instancias de posgrado² ya que las mismas poseen criterios diferentes para la

² - En las carreras de posgrado existe un Director/a de Carrera, un Comité Académico, y a su vez, docentes por asignaturas, dependiendo de cada una de las carreras.

designación de docentes a cargo. Por otra parte, las carreras de grado se articulan sólo por Facultad y, en el caso de las de posgrado, no sólo están radicadas en las Facultades que poseen sus especializaciones de acuerdo a sus orientaciones, sino también en el Centro de Estudios Interdisciplinarios dedicado a la formación de posgrado desde un enfoque interdisciplinario.

a) Centro de Estudios Interdisciplinarios

Centro de Estudios Interdisciplinarios	
Maestrías	Descripción
"Maestría en Estudios Culturales"	<p>Propone una sólida formación en el desarrollo de tareas de investigación interdisciplinaria en el campo de los Estudios Culturales, metodologías para el diseño y gestión de políticas culturales, estrategias para la formulación y actualización de conocimientos en el área de los Estudios Culturales en interacción con profesionales provenientes de distintas disciplinas.</p> <ul style="list-style-type: none"> Seminario Electivo: "Nuevos movimientos sociales y estudios de género. 50 sombras de la comunicación. Aportes teóricos y metodológicos en torno al cruce entre cultura de masas, géneros y sexualidades".
"Maestría en Derechos Humanos"	<p>Aborda el estudio de los Derechos Humanos desde una perspectiva histórica y crítica, con sus despliegues sociales y sus contradictorias complejidades. Incorpora otras miradas a través del desarrollo de problemáticas concretas que ameritan un tratamiento interdisciplinar, superior del reduccionismo cientificista, que acota el estudio de los Derechos Humanos al ámbito estrictamente jurídico</p> <ul style="list-style-type: none"> Dentro de su Plan de Estudios, específicamente en el Ciclo de Formación Especial, incluye la cuestión del género y los derechos de las mujeres.

Fuente: Elaboración propia

b) Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales

Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales						
Materias/ Seminarios	Carreras	Ciclo/ Año	Modalidad de dictado	Cuatrimestral/ Anual	Obligatoria/ Electiva	Miembros de la Cátedra
"Introducción a la perspectiva de género"	Lic. en Ciencia Política	Ciclo Superior	Seminario	Cuatrimestral	Electiva	Docente Responsable  1
	Lic. en RRII					
	Lic. en Trabajo Social		Asignatura			 12 1
	Lic. en Comunicación Social					

<i>"Estado, trabajo y relaciones de género en Argentina desde una perspectiva histórica"</i>	Lic. en Ciencia Política	4° y 5° año	Seminario	Cuatrimestral	Electiva	Docente Responsable  1 Equipo de cátedra  2  1
	Lic. en RRH	4°	Seminario			
	Lic. en Trabajo Social	5°	Asignatura			
	Lic. en Comunicación Social	5°	Asignatura			
<i>"Sociología Sistemática"</i>	Lic. en Ciencia Política	2° año	Asignatura	Cuatrimestral	Obligatoria	Docente Responsable  1 Equipo de cátedra  9  4
	Lic. en RRH					
<i>"Política Social II"</i>	Lic. en Trabajo Social	4° año	Asignatura	Anual	Obligatoria	Docente Responsable  1 Equipo de cátedra  3

Fuente: Elaboración propia

I Para la descripción de los integrantes de "Equipo de Cátedra" se tuvo en cuenta el número de Docentes, Adscriptos/as y Ayudantes Alumnos/as que figuran en los Programas de Estudios publicados de cada asignatura.

c) Facultad de Ciencias Económicas y Estadísticas

Facultad de Ciencias Económicas						
Materias/ Seminarios	Carrera	Ciclo/ Año	Modalidad de dictado	Cuatrimestral/ Anual	Obligatoria/Electiva	Miembros de la Cátedra
<i>"Derecho Laboral y de la Seguridad Social"</i>	Contador Público	3° año	Asignatura	Cuatrimestral	Obligatoria	Docente Responsable  1 Equipo de cátedra  7  5
	Lic. en Administración					
<i>"Sustentabilidad del Desarrollo, Género, Ecología y Desigualdades *"</i>	Lic. en Economía	5to año	Asignatura	Cuatrimestral	Electiva	Docente Responsable  1 Equipo de cátedra  3  1

Fuente: Elaboración propia

d) Facultad de Ciencias Médicas

Facultad de Ciencias Médicas						
Materias/ Seminarios	Carrera	Ciclo/ Año	Modalidad de dictado	Cuatrimstral/ Anual	Obligatoria/ Electiva	Miembros de la Cátedra
"Los cuerpos sexuados bajo la mirada médica"	Medicina	4to y 5to año	Asignatura	Anual	Electiva	Docente Responsable 1 Equipo de cátedra 2
"Sexo, Género, Diversidad e ITS: Prevención y Promoción en la Diversidad: Otra mirada en salud"	Medicina	(Sin datos)	Asignatura	Cuatrimstral	Electiva	Docente Responsable 1 Equipo de cátedra 1
"Área Sexualidad y Género y reproducción"	Medicina	Área dentro del Ciclo Promoción Prevención de la Salud de 1 y 2 año de la carrera. Dicha área está conformada por diferentes disciplinas que dictan contenido obligatorio para el 2º año de la carrera de Medicina.				Docente académico/a del área 1 Co-responsable 2

Fuente: Elaboración propia

e) Facultad de Derecho

Facultad de Derecho						
Materias/ Seminarios	Carrera	Ciclo/ Año	Modalidad de dictado	Cuatrimstral/ Anual	Obligatoria/ Electiva	Miembros de la Cátedra
"Género y Derechos Humanos"	Abogacía	3º a 6º año	Asignatura	Cuatrimstral	Electiva	Docente Responsable 1 Equipo de cátedra 3

Fuente: Elaboración propia

f) Facultad de Humanidades y Artes

Facultad de Humanidades y Artes	
Maestría	Descripción
"Maestría en Poder y Sociedad desde la Problemática de Género"	Se propone formar profesionales que cuenten con un marco teórico y metodológico para el análisis de la de la realidad social desde una perspectiva de género.
"Maestría en Historia Sociocultural"	Se propone formar docentes e investigadores en áreas relacionadas con las problemáticas socio-culturales. Año 2015 <ul style="list-style-type: none"> Primer cuatrimestre. Seminario "Género, Cultura, y subjetividades en las sociedades contemporáneas 1840- 1940" Segundo cuatrimestre Seminario "Historia y construcciones culturales sobre el cuerpo y las sexualidades."

Fuente: Elaboración propia

g) Facultad de Psicología

Facultad de Psicología						
Materias /Seminarios	Carrera	Ciclo/ Año	Modalidad de dictado	Cuatrimestral/ Anual	Obligatoria/Electiva	Miembros de la Cátedra
"Epistemología de la Psicología y el Psicoanálisis"	Psicología	3º año	Asignatura	Anual	Obligatoria	Docente Responsable 1 Equipo de cátedra 4 5
"Psicología en Educación"	Psicología	5º año	Asignatura	Anual	Obligatoria	Docente Responsable 1 Equipo de cátedra 5 2
"La mujer en el discurso del Derecho desde una perspectiva de género. El rol de psicólogo en la promoción del acceso a la justicia y de los derechos humanos de las mujeres"	Psicología		Seminario de Pregrado	Cuatrimestral	Electiva	Docente Responsable 1
"Violencia contra las mujeres, el rol del psicólogo en la promoción de los derechos humanos de las mujeres desde la perspectiva de género"	Psicología		Seminario de Pregrado	Cuatrimestral	Electiva	Docente Responsable 1

Fuente: Elaboración propia

Como se pudo observar, de un total de doce Facultades, el análisis arroja que sólo en seis de ellas existen contenidos y abordajes desde la perspectiva de género (es decir, en un 50 %). Un dato importante es que las orientaciones de las Facultades en donde se identificaron estos contenidos están principalmente vinculadas al área de las Ciencias Sociales y Humanísticas.

En cuanto a la conformación por sexo de cada uno de los espacios, se observa que dichas acciones son llevadas a cabo y sostenidas casi exclusivamente por mujeres, mostrando la persistencia de los patrones culturales existentes.

Por último, es necesario remarcar que las acciones detalladas previamente identificadas dentro de lo curricular, no poseen una conexión entre sí, sino que, por el contrario, se presentan como espacios no integrados limitando la generación de conocimiento que surge del intercambio y su retroalimentación.

2. Extensión

En este apartado se presentan aquellas acciones que desarrollan un espacio de diálogo con otros actores sociales permitiendo la construcción de conocimientos colectivos. Particularmente se tendrán en cuenta aquellos espacios que generen vínculos entre la Universidad y la sociedad como así también los Proyectos de Extensión que abordan diferentes problemáticas bajo una perspectiva de género.

La extensión universitaria es un proceso de socialización que vincula los conocimientos científicos producidos por la institución con los saberes populares emanados de su entorno, jerarquizando la función social de la universidad. Como explica Sánchez Arza, la función de extensión implica:

“(...) alianzas estratégicas con otros sectores de la sociedad, exponer hallazgos e innovaciones del sector universitario, la vinculación universidad sector productivo, desarrollando prácticas profesionales y sociales desde el inicio de la carrera, para que no sólo adquieran los elementos teóricos, sino prácticos como una primera aproximación a la realidad pública y privada del país (...)” (Sánchez Arza, 2011: 6).

Para la presentación de los Proyectos de Extensión, los integrantes y su desagregación por sexo se tendrán en cuenta las categorías donde se reflejan los principales impulsores, es decir: Director/a, Co-director/a, Coordinador/a y Referente. Los Proyectos de Extensión que se han relevado para el período en análisis son:

a) Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales

Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales		
Nombre	Tipo/ Categoría	Miembros ²
"Consejerías de Derechos sexuales y reproductivos: construyendo junto a la sociedad civil"	Proyecto de Extensión	Director/a:  1 Co-Director/a:  1
"Mujeres y trabajadores de la salud, construyendo espacios que garantizan derechos sexuales y reproductivos"	Proyecto de Extensión	Director/a:  1 Co-Director/a:  1
"Catalejo: acortando distancia entre prácticas y derechos sexuales y reproductivos"	Proyecto de Extensión	Director/a:  1 Co-Director/a:  1

Fuente: Elaboración propia

² Para la descripción de Miembros en Proyectos de Extensión sólo se consideraron las categorías de Director y Codirector.

b) Facultad de Derecho

Facultad de Derecho		
Nombre	Tipo/ Categoría	Miembros
"Programa Género y Sexualidades"	Programa Secretaria de Extensión	Coordinador/a:  1 Equipo de trabajo:  31  1
"Atención integral de la violencia familiar en los barrios: saldando una deuda pendiente"	Proyecto de Extensión	Director/a:  1 Co-Director/a:  1

Fuente: Elaboración propia

A través de la extensión universitaria se incorporan diferentes visiones que aportan una mirada crítica y constructiva, dando lugar a un proceso de democratización de saberes. Desde esta concepción resulta imprescindible contar con Proyectos de Extensión que incorporen la perspectiva de género como otra variable igualadora y democratizadora en la construcción de vínculos entre universidad y sociedad. Como se desprende de las prácticas relevadas, sólo dos de doce facultades desarrollaron actividades de extensión con perspectiva de género (es decir menos del 20%).

Esto nos muestra que las Acciones Positivas llevadas a cabo, si bien son importantes y desde ellas se vienen adquiriendo grandes logros, no resultan ser suficientes en el proceso de disminución de las desigualdades. A través del análisis en torno a su composición, los datos arrojan que más del 90 % de los integrantes de los Proyectos y/o Programas de Extensión anteriormente descritos están impulsados por mujeres. Esto demuestra que hay una escasa participación por parte de los hombres en este tipo de acciones.

3. Investigación

En este apartado se presentan los Centros de Investigación y/o Espacios de Investigación que trabajan directa o indirectamente cuestiones de género. No obstante, un análisis pormenorizado de los trabajos de investigación existentes relativos a la temática no será incluido aquí, dejándose esta tarea para futuras investigaciones.

La universidad como lugar propicio para la creación de saberes tiene como rol fundamental el desarrollo de la investigación. La responsabilidad social de la universidad en materia de investigación científica y social está directamente encaminada a fomentar el desarrollo del saber para propiciar continuos procesos de transformación para responder a las demandas socio-educativas (Sánchez Arza). Actualmente la demanda de centros de estudios e investigaciones de género es insoslayable. En este sentido, como explica Buquet Corleto (2011:213) la creación de centros de investigación de género dentro de las universidades “ha posibilitado el reconocimiento institucional de la importancia del análisis de las relaciones entre mujeres y hombres dando lugar a la desconstrucción de categorías que históricamente promovían la parcialidad en la producción”.

El muestreo de centros y/o espacios de investigación está organizado por su pertenencia a las unidades académicas y se detalla su naturaleza y composición.

a) Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales

Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales		
Nombre	Tipo/ Categoría	Miembros
"Núcleo Interdisciplinario de Estudios y Extensión de Género"	Núcleo	  8 1
Centro de Investigaciones Feministas y Estudios de Género	Centro de Investigación	Director/a:  1 Co-Director/a:  1 Comité Académico:   6 1
Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo	Centro de Investigación	Director/a:  1 Comité Académico:   4 1 Miembros:  3

Fuente: Elaboración propia

b) Facultad de Ciencias Económicas y Estadísticas

Facultad de Ciencias Económicas y Estadísticas		
Nombre	Tipo/ Categoría	Miembros
Mujeres y trabajo no remunerado: contribución al desarrollo en la Ciudad de Rosario	Grupo de Investigación	  3 2

Fuente: Elaboración propia

c) Facultad de Humanidades y Artes

Facultad de Humanidades y Artes		
Nombre	Tipo/ Categoría	Miembros
Centro de Estudios Interdisciplinarios sobre las Mujeres	Centro	Director/a:  1 Equipo de trabajo:  12

Fuente: Elaboración propia

En este caso, los resultados arrojados son similares a los presentados en el apartado de extensión. Es decir, sólo tres de doce facultades (menos del 20%) poseen centros y/o espacios de investigación relacionados a la temática del género. También la composición de los integrantes por sexo es igual que en el caso de extensión: más del 90% de los integrantes de los Centros son mujeres, lo que asciende a su totalidad en el caso de las Directoras y Co-Directoras.

Exponer la composición por sexo de cada acción pone de manifiesto que aún hoy en día, culturalmente, se encuentra arraigado que todo lo vinculado a la categoría género sigue siendo, en su mayoría, una temática de la cual se ocupan las mujeres. Es necesario trabajar hacia la transformación de sociedades más justas y equitativas desde el trabajo conjunto entre hombres y mujeres.

4. Gestión

En este último apartado se desagregan en orden alfabético, las distintas Acciones Positivas establecidas y desarrolladas en el ámbito de la gestión de la UNR. Se entiende a la gestión “como el quehacer que hace a la dirección y el sentido de la institución universitaria, concebida como unidad, en términos estructurales.” (Lamarra Fernandez. N, Alonso Brá M, 2004: 4). Se considera además para el relevamiento y análisis que las iniciativas con pertenencia a la gestión tienen un rol preponderante en la tarea conjunta de transversalizar la equidad de género en la institución.

a) Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales

Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales		
Nombre	Descripción	Miembros
Espacio de Atención de Violencia de Género	Espacio abierto a docentes y no docentes cualquiera sea su condición laboral, estudiantes cualquiera sea su situación académica, personal académico temporario o visitante, terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales en las instalaciones edilicias de la Unidad Académica, que se vean afectados por situaciones de violencia de género.	 1

Fuente: Elaboración propia

b) Facultad de Humanidades y Artes

Facultad de Humanidades y Artes		
Nombre	Descripción	Miembros
Espacio de Atención de Violencia de Género	Espacio de atención de la violencia, el acoso sexual y la discriminación de género, dentro del ámbito de la Facultad (Resolución N°: 431/2015 CD). La persona referente de dicho espacio desempeñará sus funciones en estrecha dependencia con la Comisión de Géneros y Disidencias Sexuales (CGyDS) del Consejo Directivo de esta Facultad.	 1

Fuente: Elaboración propia

c) Facultad de Derecho

Facultad de Derecho		
Nombre	Descripción	Miembros
Equipo de Atención	Dirigido a estudiantes, docentes y no docentes. Interviene en todas las situaciones que se enmarcan en violencia sexual y discriminación basadas en el género.	Estudiantes: 3  Docentes: 1  Graduados/as: 3 

Fuente: Elaboración propia

d) Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas

Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas		
Nombre	Descripción	Miembros
Oficina de la Mujer	Espacio para la reflexión y la concientización acerca de cuestiones de género en los espacios académicos y científicos	 2

Fuente: Elaboración propia

e) Vicerrectorado. Programa Género y Universidad. (PGU)

Vicerrectorado		
Nombre	Descripción	Miembros
Programa Género y Universidad	Espacio de reflexión-acción para promover buenas prácticas en relación a la perspectiva de género	Director/a: 1  Co-Director/a: 1  Equipo de trabajo: 8 

Fuente: Elaboración propia

f) Rectorado. Centro de Estudios Interdisciplinarios. (CEI)

Rectorado		
Nombre	Descripción	Miembros
Programa Universitario de Diversidad Sexual	El objetivo de dicho espacio es la inclusión de forma actualizada y democrática la problemática de la Diversidad Sexual en las currículas de las carreras, que se articulen de forma coherente y que funcionen como una herramienta más para el desempeño profesional	Director/a: 1  1  Equipo de trabajo: 3  5 

Fuente: Elaboración propia

Las conclusiones en este caso son similares a las de los apartados anteriores. Existe una gran mayoría de presencia femenina en los equipos de trabajo, demostrando que las principales impulsoras nuevamente son las mujeres. Sin embargo, resulta imprescindible destacar que dichos espacios de gestión son propicios para impulsar alternativas estratégicas, alentando a la realización transformaciones en los modelos de organización institucional. En consecuencia, la gestión juega un rol importante en el proceso de unificación de los diferentes esfuerzos anteriormente descritos. Vinculándolos entre sí, favoreciendo al intercambio y propiciando el desarrollo de acciones de manera conjunta. Para finalizar, teniendo en cuenta las cuatro funciones de la universidad (docencia, extensión, investigación y gestión) podemos concluir afirmando que los datos obtenidos reflejan una situación de similitud en cada uno de los espacios. Las acciones llevadas adelante, tanto desde la docencia, extensión, investigación y gestión, en la mayoría de los casos son impulsadas por equipos conformados en su totalidad por mujeres. A su vez, teniendo en cuenta sus espacios de radicación en las diferentes unidades académicas, se manifiesta una preeminencia de acciones tendientes a colaborar en la disminución de desigualdades entre hombres y mujeres, en aquellas unidades vinculadas y orientadas a las ciencias humanas y sociales, reflejando de esta manera una clara segregación horizontal.

Como se explicó anteriormente si bien las acciones registradas en la universidad son las existentes al año 2016 esta investigación tiene un carácter exhaustivo, pero no excluyente de otras iniciativas existentes. En consonancia con esto resulta trascendente destacar que, a lo largo de estos años, en cuatro de las doce unidades académicas se han aprobado procedimientos para la atención de situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el género. El primero en aprobarse e implementarse fue el de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales denominado “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, de las personas que desarrollan actividades en el ámbito de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales”³.

Luego en la Facultad de Derecho continúa el “Procedimiento para la Atención de Situaciones de Violencia Sexual y Discriminación basada en el género”⁴ en la Facultad de Humanidades y Artes 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”⁵ y finalmente el “Protocolo para la Atención de Situaciones de Violencia Sexual y Discriminación basada en el género ocurridas en la Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura”⁶.

Consideraciones finales

De manera frecuente, la igualdad de condiciones se presenta distante para las mujeres, quienes deben sortear obstáculos para acceder a oportunidades de desarrollo en equidad con los hombres. En años recientes, esta situación comenzó a modificarse debido al incremento de la presencia de las mujeres en el ámbito público, sin embargo este aumento no fue garantía de una mayor igualdad.

Como ya se ha planteado, en la búsqueda de la igualdad de oportunidades se hace imprescindible la formulación y aplicación de políticas y medidas, desde diferentes actores de la sociedad civil. En este sentido, la idea fundante del trabajo parte de reconocer como primordial el rol de las universidades en el camino de la construcción de la igualdad de oportunidades. La labor universitaria además de contribuir a la formación de sociedades más justas, debe convertirse en una herramienta eficaz para afianzar los valores de la igualdad, la tolerancia y el respeto.

Muchas universidades diseñan e implementan diferentes estrategias que permiten la incorporación de la perspectiva de género en sus estructuras institucionales. En este sentido, si bien la UNR no cuenta con una estrategia institucional unificada, si pone en juego desde sus diferentes funciones una serie de mecanismos a favor de la igualdad de oportunidades, que se denominan acciones positivas y que, como se observa en el desarrollo del trabajo, no están integrados a un programa integral previamente diseñado sino que son autogestionados en las distintas unidades académicas.

3 - Resolución 2573/14 CD Facultad de Ciencia Política y RRH.

4 - Resolución 501/14 CD Facultad de Derecho.

5 - Resolución 1579/14 CD Facultad de Humanidades y Artes.

6 - Resolución 658/16 CD Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura.

Es importante señalar, que en la UNR se vienen implementando diferentes procedimientos para la atención de la violencia de género, el acoso sexual y discriminación basada en el género que intentan dar respuesta a una problemática urgente como es la violencia de género, expresión máxima de la opresión que sufren las mujeres.

Para concluir, este trabajo pretende servir como un primer antecedente y aproximación en torno a las acciones positivas de género en la UNR, como así también sentar las bases para futuras formulaciones de políticas institucionales en torno a la temática, ya que lo existente permite marcar un punto de partida, saber dónde estamos se constituye el paso inicial para detectar necesidades y formular futuras respuestas.

Referencias Bibliográficas

- Buquet Corleto, A G (2011).** Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos en Perfiles Educativos, vol. XXXIII pp. 211-225 Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación Distrito Federal, México.
- Instituto de La Mujer (2007).** Buenas Prácticas de las Administraciones Públicas en materia de Mainstreaming de Género. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid. Disponible en línea: <http://www.inmujer.gob.es/observatorios/observlgualdad/estudios/Informes/docs/008-practicas.pdf> Consultado el 18/06/2015.
- Lamarra Fernandez, N, Alonso Brá M (2004).** La gestión universitaria en la argentina. Una aproximación a partir de la evaluación institucional externa.
- UNR (2015).** Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales. Disponible en línea: <https://fcpolit.unr.edu.ar/comenzo-a-funcionar-el-espacio-de-atencion-de-violencia-de-genero/>
- UNR (2014).** Memorias Programa Género y Universidad.
- UNR (2014).** Facultad de Humanidades y Artes. Maestría en género. Poder y sociedad desde la problemática del género. Disponible en: <http://clam.org.br/uploads/arquivo/INFORMACION%20GENERAL%20MAESTRIA%20GENERO%20-%202014.pdf>
- UNR (2015).** Programa Universitario de Diversidad Sexual: La Diversidad Sexual a la conquista de los espacios académicos. Teoría, gestión y nuevos alcances. Disponible en línea: <http://www.puds.unr.edu.ar/wp-content/uploads/2014/06/COCCIARINI-Marianela-y-Natalia.pdf>
- UNR (2015).** Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales. Disponible en línea: <https://fcpolit.unr.edu.ar/comenzo-a-funcionar-el-espacio-de-atencion-de-violencia-de-genero/>
- UNR (2012).** Resolución de creación de la Oficina de la Mujer. Rosario: Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas.
- UNR (2016).** Centro de Estudios Interdisciplinarios (CEI) Disponible en línea: <http://cei.unr.edu.ar/maestrias/maestria-en-derechos-humanos/>
- Sánchez Arza, C. (2011).** El rol de las universidades en el contexto de la responsabilidad social. XI Colóquio Internacional sobre Gestao Universitária na América do Sul, Florianópolis.
- Sigal, V (2009).** La universidad y la investigación. Disponible en línea: http://www.gestu-niv.com.ar/gu_02/v1n2a2.htm
- UNR (1998).** Estatuto Universidad Nacional de Rosario, 22 de julio. Disponible en línea: <http://www.unr.edu.ar/estatuto/>
- UNR (2015).** Programa de estudio Derecho Laboral y de la Seguridad Social. Rosario: Facultad de Ciencias Económicas y Estadísticas.



PROGRAMA
GÉNERO Y
UNIVERSIDAD

El Plan de Igualdad como herramienta para la disminución de la brecha de género

Lic. Celina Mondelli



PROGRAMA
GÉNERO Y
UNIVERSIDAD

El Plan de Igualdad como herramienta para la disminución de la brecha de género

Lic. Celina Mondelli ¹

Resumen

Las sociedades contemporáneas se caracterizan por la existencia de situaciones de desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, observables en las esferas laborales, académicas, domésticas, institucionales y de sociabilización. Las universidades argentinas como instituciones inmersas en dicho contexto, reproducen a su interior lógicas desfavorables hacia las mujeres pero al mismo tiempo no están exentas del actual momento de movilización social y debate público, en el cual el desafío es lograr el compromiso institucional de las mismas con la temática y acciones concretas que busquen consolidar instituciones más igualitarias. En función de este contexto, el objetivo de este trabajo es presentar al Plan de Igualdad como herramienta para la disminución de la brecha de género. El mismo se constituye como un instrumento integral ya que permite diseñar e implementar estrategias de intervención de igualdad de oportunidades, de acción positiva y de transversalidad.

¹ Licenciada en Ciencia Política. Facultad de Ciencia Política y RRII, UNR. Docente Auxiliar de Primera, Cátedra Teoría de la Administración Pública II, Licenciatura en Ciencia Política, Facultad de Ciencia Política y RRII, UNR. Miembro del Programa Género y Universidad, UNR.

Introducción

Las sociedades contemporáneas se caracterizan por la existencia de situaciones de desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a pesar de que la igualdad es uno de los principios constitutivos de las democracias en todo el mundo. Dichas situaciones se observan en las esferas laborales, académicas, domésticas, institucionales y de sociabilización. La generalización de los estereotipos asignados a cada uno de los sexos es uno de los cimientos que sostiene estas desigualdades, estableciendo ciertos patrones culturales que rigen nuestras sociedades, lo que implica que se espere socialmente que el hombre se desarrolle en el ámbito de lo público y la mujer, en el ámbito de lo privado. La asignación de determinados atributos, características y expectativas sociales a los hombres y a las mujeres, condicionan el desarrollo de sus actividades diarias que dejan a la mujer en una situación de clara desventaja en relación al hombre.

En el caso de nuestro país, desde hace un tiempo, puede observarse cierto consenso y clima propicio para la realización de acciones que pretenden paliar las desigualdades de género existentes. Esto se advierte en las numerosas leyes con perspectiva de género impulsadas en los últimos años, la adhesión a tratados internacionales que adquirieron jerarquía constitucional y el nivel de organización y movilización de los colectivos de mujeres.

En este contexto se puede visualizar cómo la cuestión de género ha pasado a cobrar mayor relevancia en el marco de las universidades de nuestro país. Podemos ver que la desigualdad entre hombres y mujeres se reproduce en todas en sus áreas a pesar de que las investigaciones de género en gran parte son generadas en su ámbito y han sido pioneras en alojar acciones reivindicatorias por la igualdad. Es evidente que la movilización social y el debate público han hecho aparecer un nuevo desafío. La cuestión de género ya no sólo es un objeto de estudio sino que ha pasado a ser un eje de acción tanto en la investigación, como en la docencia y la extensión, e inclusive actualmente ha adquirido relevancia como eje de intervención institucional.

Estrategias de intervención en universidades

Son numerosas las formas en que las distintas universidades de nuestro país vienen abordando la cuestión de género como eje de acción. Considerando algunas del sistema público nacional de la región centro de Argentina, pueden destacarse modalidades de intervención que generalmente están vinculadas a actividades de investigación, docencia y sensibilización como son:

El Programa de Género de la Universidad Nacional de Córdoba, que se conforma por docentes e investigadoras/es de diferentes unidades académicas, con trayectoria y trabajos en la problemática de los géneros y el feminismo y que apunta a “promover

cambios culturales a partir de acciones de sensibilización, capacitación y difusión en relación a los derechos humanos de las mujeres, varones y otras identidades.”²

El Programa Género, Sociedad y Universidad de la Universidad Nacional del Litoral, el cual se constituye colectivamente con la participación de docentes, investigadoras/es, graduadas/os, estudiantes y no docentes y se propone “aportar a la transformación de las condiciones de desigualdades e inequidades existentes en relación a los derechos humanos de las mujeres, los varones y otras identidades”.³

Existen también experiencias novedosas que abordan una temática concreta que se reproduce en todas las universidades del país, como lo es la violencia de género. Por su parte, la UNR forma parte la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las violencias, compuesta por veinticinco universidades nacionales, siendo concebido como “un espacio que funcionará como una alianza para problematizar las cuestiones de género en las instituciones educativas de nivel superior, siendo una apuesta por visibilizar y fortalecer el trabajo contra la violencia y la discriminación en extensión, docencia e investigación.”⁴ Además posee un vasto recorrido en relación a la implementación de buenas prácticas y cuenta también con un espacio de gestión y articulación en el ámbito del Rectorado como lo es el Programa Género y Universidad, cuyo objetivo es “aportar al cambio de la cultura institucional construyendo democracia real de hombres y mujeres. La toma de decisiones tanto en el diseño como en la ejecución de políticas y programas institucionales de todos los niveles necesita del empoderamiento de las mujeres como aporte y como derecho. El PGU como programa de gestión, se propone convertirse en ámbito de pensamiento, concientización, participación y también de propuesta.”⁵

Puede señalarse entonces, que existen diversas formas en las que las universidades pueden abordar las cuestiones de género para generar concientización y difusión, sin llegar a ser estrategias de intervención integrales. En términos de Astelarra, se pueden clasificar a las estrategias de intervención en tres tipos: de *igualdad de oportunidades*, como por ejemplo la realización de acciones de sensibilización sobre la igualdad formal entre hombres y mujeres que nuestras leyes determinan, de *acción positiva* como pueden serlo la contratación de únicamente mujeres para ciertos puestos de trabajo y de *transversalidad*, como lo son la creación de Programas y Redes que atañen a todos los espacios de las universidades. Sin embargo, se considera que una herramienta que permita planificar y coordinar las diferentes estrategias de intervención, así como el establecimiento claro de objetivos a concretar y su posterior evaluación, y un abordaje integral y sostenido en el tiempo de las desigualdades de oportunidades, sería beneficioso para las Universidades.

2 - En: <https://www.unc.edu.ar/extensi%C3%B3n/objetivos-y-fundamentos-0>

3 - En: <https://www.unl.edu.ar/blog/genero-sociedad-y-universidad/>

4 - En: <http://noticias.unsam.edu.ar/2015/08/21/se-lanza-en-la-unsam-la-primera-red-interuniversitaria-por-la-igualdad-de-genero-y-contra-las-violencias/>

5 - En: <https://www.unr.edu.ar/direccion/49/programa-genero-y-universidad-vigente>

Resulta auspicioso considerar un instrumento a aplicar en dichas instituciones para lograr la implementación de estrategias de intervención no sólo de igualdad de oportunidades y de acción positiva, sino también de transversalidad: el Plan de Igualdad como herramienta que ha sido utilizada por diversas universidades para disminuir la brecha de género.

El Plan de Igualdad

Existen diferentes definiciones de Plan de Igualdad, sin embargo se puede observar que en todas aparece la idea de integralidad para abordar el camino de la disminución de las desigualdades de género ya que muchos son los aspectos que se deben trabajar para avanzar hacia instituciones más igualitarias.

Según el artículo 46 de la Ley de Igualdad española, cuyo título es “Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”, aprobada por las Cortes Generales de España en el año 2007, un Plan de Igualdad es “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”⁶.

Según la Guía para elaborar, implantar y evaluar Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la Dirección General de la Mujer de la Junta de Castilla y León, los Planes de Igualdad son:

“(…) un tipo particular de políticas de género cuyo propósito es atacar las distintas dimensiones de la discriminación y desigualdad de género: las estructurales, derivadas de la división sexual (espacios y trabajos) y las culturales, derivadas de la imposición de determinados patrones de interpretación de la realidad social (roles y estereotipos).” (Guía para elaborar, implantar y evaluar Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito local, Junta de Castilla y León, s.f.:12)

La Red GNET⁷ señala que:

“(…) todo Plan de Igualdad es: 1. Colectivo-integral: pretende incidir positivamente en la totalidad de la organización, no sólo en la situación de las mujeres. 2. Transversal: implica a todas las áreas de gestión de la organización. 3. Dinámico: es progresivo y está sometido a cambios constantes. 4. Sistemático-coherente: objetivo final (la igualdad real) se consigue a través del cumplimiento de objetivos sistemáticos.

⁶ - En: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>.

⁷ - G-NET es una Red de Universidades de América Latina y Europa que imparten cursos sobre Integración Europea y Género.

5. Flexible: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades de la organización. 6. Temporal: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.” (Planes de Igualdad, GNET, 2016:4)

El Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe de la CEPAL señala que: “Los Planes de Igualdad son instrumentos utilizados por la mayoría de los países de la región, e impulsados por los mecanismos para el adelanto de las mujeres, que permiten orientar el accionar del Estado y planificar y llevar adelante un proceso de trabajo conjunto entre los distintos sectores, potenciando la institucionalización y transversalización del género.”⁸

En este sentido, podemos considerar que los Planes de Igualdad son un instrumento factible de ser implementado en cualquier tipo de institución que presente la decisión de trabajar en pos de la igualdad de género, ya sean públicas o privadas.

Un Plan de Igualdad en concreto es un documento que tiene tres ejes centrales: en primer lugar, un diagnóstico que plasma cuál es la situación dentro de la institución, en relación a las oportunidades otorgadas a hombres y mujeres. En el diagnóstico se establecen determinadas variables e indicadores que se consideran para la recolección de la información y varían dependiendo de la organización. En segundo lugar, se presentan reflexiones respecto a los resultados obtenidos en el diagnóstico identificando las principales problemáticas existentes. Por último, se exponen de manera precisa y de fácil comprensión un conjunto de estrategias de intervención a ejecutarse explicitando plazos y actores involucrados. De este modo, este tipo de instrumento parte desde el ahora, advirtiendo los principales indicadores que demuestren situaciones de desigualdad dentro de la institución y reconociendo las principales problemáticas para marcar un rumbo hacia el futuro en materia de igualdad.

Una de las fortalezas más importantes de un Plan de Igualdad es la integralidad que permite para abordar las desigualdades entre hombres y mujeres. Según Astelarra existen varios tipos de políticas antidiscriminatorias que pueden ser implementadas: (i) igualdad de oportunidades; (ii) acción positiva, y (iii) transversalidad. Cada una de ellas responde a una estrategia de intervención pública diferente y apuntan a transformar distintos aspectos del sistema social de género que condiciona la realidad social de las mujeres y las relaciones entre mujeres y hombres (Astelarra, 2004).

Las estrategias que priorizan la *igualdad de oportunidades* tienen como objetivo darles las mismas oportunidades a las mujeres que a los hombres para que se extinga la discriminación a favor de unos y en contra de las otras. La autora explica que:

8 - En: <https://oig.cepal.org/es/planes-de-igualdad>.

“Lo primero que se hace es revisar los marcos legales y toda la legislación existente, porque efectivamente persisten muchas desigualdades en la propia ley. La segunda línea de acción está en la educación. Se trata de otorgar a las mujeres el conocimiento necesario para poder desempeñar las actividades públicas en el mercado de trabajo, la política y la cultura. Finalmente, se propugnan medidas para que las mujeres tengan conciencia de sus derechos. La igualdad de oportunidades, se plantea así, apunta a garantizar el acceso de las mujeres al mundo público.” (Astelarra, 2004:12)

Las estrategias de *acción positiva* surgen cuando se reconoce que no basta con modificar las cuestiones legales o estatutarias, sino que es necesario dar un paso más, reconociendo que el punto de partida para la participación en el mundo de lo público es desigual para los hombres y mujeres. La autora señala:

“La acción positiva consiste en un mecanismo para corregir la desventaja inicial de las mujeres. Esto implica, en igualdad de condiciones, primar a una mujer sobre un hombre. (...) Se pueden citar algunos ejemplos: sistema de cuotas, en que se equilibra numéricamente la proporción de cada uno de los dos sexos que participan en ciertas actividades; (...) líneas de crédito especial para los empresarios que contratan mujeres; iniciativas judiciales por parte de la Administración para garantizar que no se discrimine a las mujeres, etc.” (Astelarra, 2004:13,14)

Según lo señalado por el Proyecto de Cooperación para el Fortalecimiento de la Agencia Mexicana de Cooperación Internacional para el Desarrollo, “(...) todos somos seres humanos que debemos gozar de los mismos derechos humanos. Es decir, la igualdad implica la no-discriminación y permite un trato idéntico o diferenciado según las necesidades respectivas.” (AMEXCID, 2015:10)

A pesar de la aplicación de las dos primeras estrategias señaladas, las desigualdades en las instituciones siguen vigentes. Es por esto que surgen las estrategias de intervención de transversalidad:

“La transversalidad, en su primera versión propuso ampliar el campo de actuación institucional del Estado, en materia de políticas de igualdad de oportunidades. Se exigía que no sólo las instancias cuya finalidad específica era la de implementación de estas políticas se sintieran responsables de ellas, sino que el Estado en su conjunto debía promoverlas. (...) exige más compromiso político y aumenta los recursos y las instituciones que actúan. (...) La implementación de la transversalidad exige, entonces que la dimensión de la igualdad y la dimensión del género deben tenerse en cuenta en todas las acciones y actividades, desde la fase de planificación,

estudiando sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.” (Astelarra, 2004:15)

El diseño e implementación de estrategias de intervención de los tres tipos señalados, permite caracterizar al Plan de Igualdad como una herramienta útil e integral en la búsqueda de la disminución de la brecha de oportunidades entre hombres y mujeres.

En Europa, existen experiencias de aplicación de Planes de Igualdad en instituciones universitarias. La Unión Europea, desde la firma del Tratado de Ámsterdam en el año 1999, consolidó a la igualdad como un principio fundamental, así como estableció que la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres es un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. En este marco, España sancionó un conjunto de leyes que determinan que las instituciones del país, tanto públicas como privadas, deben comprometerse con dicho objetivo y presentó la figura del Plan de Igualdad, la cual fue adoptada por numerosas Universidades.

En este marco, se desarrollaron diferentes documentos que permitieron la implementación de los Planes de Igualdad. Por ejemplo, la Guía⁹ para la elaboración de Planes de Igualdad de género de Equality Network¹⁰, en el marco del Programa Alfa III “Building the Future on Education”¹¹ estableció los objetivos que los Planes de Igualdad deben apuntar a concretar:

- La eliminación de la segregación vertical y horizontal.
- El cambio de roles de género y estereotipos que influyen en la concentración de hombres y mujeres en áreas concretas de estudio, de expertise o de servicios.
- Incrementar la visibilidad de las mujeres tanto en el lenguaje como en los programas curriculares.
- Incorporar la perspectiva de género en toda investigación (...)
- La recuperación de la memoria histórica de las mujeres.
- El reconocimiento y la publicación de resultados científicos en estudios de género y logros.
- Consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en el gobierno, la gestión y la investigación universitaria.

9 - Guía elaboración de Planes de Igualdad Equality Network, 2014:13

10 - Equality es una red creada por 23 Instituciones de Educación Superior de 18 países de América Latina y 4 países de Europa, los cuales se unieron para desarrollar medidas estratégicas para promover la igualdad de género y la promoción de la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo en la investigación, la academia y la sociedad en general.

11 - En: https://ec.europa.eu/europeaid/where/latin-america/regional-cooperation/alfa/index_en.htm_en

- Involucrar la gestión y la gobernanza de la institución universitaria con iniciativas relacionadas con la igualdad.
- Mainstreaming de género.
- Implementar una política de tolerancia cero con la violencia de género en las universidades y diseñar instrumentos para su prevención y erradicación.
- Dar pasos hacia la conciliación entre trabajo y familia y responsabilidades compartidas.
- Asegurar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todas las actividades de la institución universitaria.

Según esta Guía, la elaboración de un Plan de Igualdad se plantea como parte de una estrategia de igualdad más amplia, que incluye la desagregación de los datos estadísticos por sexo y la elaboración de estadísticas e indicadores con perspectiva de género y la creación o consolidación de una unidad de género, que es el espacio institucional que lleva adelante el proceso de creación, implementación y evaluación del Plan de Igualdad, así como todo lineamiento y acción en relación a la construcción de una Universidad más igualitaria. Dicha unidad de género se integra por personal capacitado en la temática y lo ideal es que cuente con recursos propios que viabilicen su labor. Por ende, en este documento se señala que esta tricotomía viabiliza el éxito de la estrategia que da lugar a instituciones de educación superior más igualitarias.

La relevancia de considerar la necesidad de trabajar en pos de universidades más igualitarias, refiere a que se parte de la concepción de que toda estrategia de intervención que es implementada en el marco de una institución universitaria es una forma de intervención entendida como acción capaz de reproducirse a nivel social, ya que las instituciones universitarias son ámbitos de creación y difusión de conocimiento que tienen capacidad para potenciar cambios sociales que mejoren la calidad de vida de las y los ciudadanos. Esta idea parte de que las mismas poseen objetivos que van más allá de los estrictamente educativos y de formación de profesionales, entre los que se señalan el compromiso de las mismas con sus contextos y poblaciones, teniendo en cuenta el impacto social que puede conllevar su accionar. Tal como señala Levin:

“La esencia de la Universidad es la formación y producción de conocimiento como recurso central para el desarrollo, la consolidación de la democracia y la realización de los Derechos Humanos. Es una de las instituciones clave para concretar el cambio que el sistema de género se propone en tanto debe garantizar formación e información sobre género a fin de promover producción de conocimiento capaz de incidir en la realidad social.” (Levin, 2013:46)

La Universidad Nacional de Rosario

La Universidad Nacional de Rosario (UNR) no está exenta de situaciones de desigualdad en su interior. Tal como señalan las Licenciadas Ferreyra y Martínez en “Indicadores de género para pensar la UNR”, como problemática general debe señalarse que a pesar de que la misma es una institución “feminizada”, las mujeres se encuentran subrepresentadas en los espacios de decisión e implementación de las políticas universitarias. Un ejemplo de esta situación es que las mujeres son minoría en todos los cargos electivos y que la Universidad no ha contado aún con una mujer en los cargos de mayor jerarquía de gobierno como lo son el de Rector/a y Vicerrector/a. También corresponde señalar la existencia de segregación horizontal, que se consolida en la reproducción de los estereotipos, considerando determinadas labores o inclusive carreras como “femeninas” o “masculinas”.

A pesar de ello se identifican diversas acciones con perspectiva de género implementadas en las distintas unidades académicas. En base a lo desarrollado por la Licenciada Lantelme en “Acciones positivas con perspectiva de género en la UNR”, podemos mencionar acciones a nivel de Grado, de Posgrado, de Extensión, de Investigación y de Gestión. En numerosas carreras de Grado, existen cátedras electivas sobre cuestiones de género y cátedras obligatorias que incluyen dentro de sus contenidos mínimos cuestiones referidas a la temática; en relación a las ofertas de Posgrado, la Maestría en Poder y Sociedad desde la Problemática de Género, pionera en el abordaje de estos temas, logró una gran relevancia local e internacional.

En lo referido a la Gestión, la Investigación y la Extensión existen diversos espacios con larga trayectoria en el trabajo sobre cuestiones de género. El Programa Género y Universidad (PGU) dependiente del Vicerrectorado, el Programa Universitario de Diversidad Sexual (PUDS) del Centro de Estudios Interdisciplinarios, el Programa de Género de la Facultad de Derecho, el Núcleo Interdisciplinario de Estudios y Extensión de Género y el Centro de Investigaciones y Estudios del trabajo, ambos enmarcados en la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales y el Centro Interdisciplinario de las Mujeres de la Facultad de Humanidades y Artes.

También debe señalarse la implementación de procedimientos para la atención de situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el género, siendo el de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales el pionero, que fue luego replicado en las Facultades de Psicología, Humanidades y Artes, Derecho e Ingeniería, y las resoluciones de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales para la implementación del lenguaje no sexista en los documentos institucionales, entre otras.

Dichas acciones se constituyen como espacios e instancias valiosas para intentar paliar las desigualdades, siendo su mayor desventaja en algunos casos, la ausencia de coordinación entre los actores que las llevan adelante, lo que disminuye el impacto que podrían tener si estuvieran planificadas a nivel de universidad, dejando de depender de la buena voluntad y transformándose en políticas institucionales transversales a toda la UNR.

Poniendo en consideración todas las acciones que se desarrollan, en la UNR aún faltan estrategias de intervención de transversalidad que permitan dar un tratamiento integrado a la desigualdad de género. En virtud de ello, el Plan de Igualdad debe ser tenido en cuenta como una herramienta que por sus propias características se transforma en necesario para proyectar un cambio genuino en la institución.

Teniendo en cuenta las etapas en que se proyecta la acción en el marco de un Plan de Igualdad- diagnóstico, elaboración y seguimiento - a continuación se realizan algunas sugerencias para su ejecución en la UNR.

En relación al *diagnóstico*, se propone tomar la metodología utilizada en otros casos, que presenta la situación de la mujer en cada uno de los claustros lo que implica que desde el proceso de recolección y sistematización de datos con perspectiva de género, la información puede clasificarse en los colectivos docente, no docente, estudiantes y gestión. En el documento deben presentarse las problemáticas puntuales de cada claustro y posteriormente extraer las problemáticas generales de la universidad. Para la elaboración del diagnóstico, se propone un trabajo conjunto entre los espacios de la UNR que poseen información estadística sobre la población universitaria, como la Dirección de Estadística y el PGU, que pueda brindar una mirada con perspectiva de género para la sistematización de datos y reconocimiento de problemáticas.

El documento con el diagnóstico elaborado debe ser dado a conocer entre la comunidad académica, y a partir de allí, comenzar con el proceso de *elaboración*, que implica discutir y formular las acciones a llevar adelante. El mismo se viabilizaría con la creación de una Comisión para la discusión y elaboración de las estrategias de intervención, con participación de representantes de todos los claustros. Dicha Comisión debería asumir la presentación de los avances trabajados frente a los y las representantes de todos los claustros reunidos en el Consejo Superior, quienes podrán aportar ideas y recomendaciones.

La Guía de Equality previamente citada señala contemplar algunas decisiones concretas previas a abordar el contenido del Plan, como su vigencia (bianual, trianual, cuatrienal o quinquenal), la definición de objetivos, el número de ejes y temáticas que contendrá y el diseño de un modelo de ficha para cada estrategia de intervención. Es recomendable elaborar ejes troncales que agrupen las estrategias de intervención. A modo de propuesta,

se consideran los siguientes ejes:

- Docencia e investigación
- Extensión
- Sensibilización y visibilización del diagnóstico
- Estructura y gestión

Debido a que hay ciertas problemáticas globales que existen tanto a nivel social como nivel institucional, se propone incluir de manera transversal en cada uno de los ejes el abordaje de la violencia de género y los principios de la igualdad y la no discriminación por identidad de género.

En relación al *seguimiento* del Plan, se sugiere que las fichas de las estrategias de intervención designen un/a responsable, un plazo temporal para la realización de la misma y los indicadores de evaluación, lo que permitirá a la Comisión realizar una evaluación durante y ex post de la concreción de cada acción llevada a cabo.

Luego de la producción de los ejes con sus respectivas estrategias de intervención, debe elaborarse el documento en sí. Se propone incluir un prólogo de las autoridades de la UNR y de la Comisión, una primera parte con la diagnosis, una segunda parte con los ejes y estrategias de intervención a llevar a cabo y una tercer parte con conclusiones y los mecanismos de evaluación y seguimiento de las estrategias de intervención y desafíos pendientes.

Debe resaltarse que el Plan de Igualdad debe ser un documento de fácil lectura y acceso, ya que la comunicación debe pensarse en un plano interno como externo, teniendo como base el lenguaje incluyente y no sexista, que priorice no reproducir estereotipos (AMEXCID, 2015:15). Este punto es relevante ya que el objetivo es que cualquier miembro de la universidad, e inclusive personas externas a la misma, puedan leer el diagnóstico y las medidas que se llevarán a cabo y comprenderlas sin poseer un conocimiento específico sobre la cuestión de género. Esto permite que todos y todas estén al tanto de cuál es la situación de la mujer y cuáles son los principales obstáculos a los que se enfrenta, para poder con el accionar individual, ir transformando las situaciones discriminatorias. En el caso de la UNR, el acceso al Plan de Igualdad debería realizarse a partir de su publicación en el sitio web de la universidad y de cada una de las unidades académicas, así como la entrega en copia papel a las y los representantes de cada claustro que haya participado en el proceso, a las autoridades y a las bibliotecas de cada Facultad.

Por lo planteado previamente, y a partir de los resultados satisfactorios que muchas universidades han publicado a partir de su implementación, se considera que el Plan de Igualdad es una herramienta útil e integral para la disminución de la brecha de género

y como tal, sería beneficioso que dicho instrumento sea desarrollado en la Universidad Nacional de Rosario.

Esta afirmación parte de que la UNR posee ciertas fortalezas, en primer lugar, en relación a que las cuestiones de género no son ajenas, sino que existe una masa crítica importante que viene trabajando la problemática de la desigualdad entre hombres y mujeres desde distintas perspectivas y que ha implementado una serie de buenas prácticas propias para el abordaje de la misma. Por lo tanto, el Plan de Igualdad viabilizaría la construcción de un diagnóstico de situación claro, el trabajo coordinado entre los actores que llevan adelante las acciones existentes y la generación de otras nuevas, consolidándose como un instrumento de gran aporte en miras de una Universidad más igualitaria.

En segundo lugar, debe señalarse que por la importancia local y regional de la institución y las numerosas carreras de grado y de posgrado con las que cuenta, se considera que la interdisciplinariedad y formación tanto de su personal como de las y los integrantes de los diferentes claustros, permitiría generar un Plan de Igualdad acorde a las necesidades de la Universidad, con un abordaje integral y diverso, que sería de gran aporte para la UNR pero también para la ciudad de Rosario y su región.

Finalmente, la forma de gobierno de la UNR¹² es un aspecto positivo, ya que para que el Plan de Igualdad obtenga legitimidad, es importante la participación de las y los miembros de la institución, lo que permite viabilizar la discusión y la búsqueda de consenso en los espacios institucionales existentes.

El Plan de Igualdad en la UNR queda presentado partiendo de la concepción del mismo como instrumento integral que permitiría paliar la debilidad de la no coordinación de los actores y las estrategias de intervención que ya se están realizando y concebir - priorizando la pluralidad de voces y la participación de los actores capacitados en el tema - nuevas acciones que puedan generar impacto no sólo al interior de la institución sino también a nivel social.

12 - Son órganos del gobierno universitario: la Asamblea Universitaria, el Consejo Superior y el Rector. La Asamblea Universitaria es el órgano superior, se constituye con todos los miembros del Consejo Superior y de los Consejos Directivos de las Facultades. El Consejo Superior está integrado por el Rector, los Decanos en representación de las Facultades, doce consejeros por el Cuerpo Docente, ocho consejeros por el Cuerpo de Estudiantes, dos consejeros por el Cuerpo de Graduados y dos consejeros por el Cuerpo No Docente de la Universidad Nacional de Rosario.

Reflexiones finales

La desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un rasgo que caracteriza a las sociedades actuales. Las diferentes instituciones tanto públicas como privadas, entre ellas las universidades, reproducen a su interior esta lógica desigual. Las mismas, vienen llevando adelante determinadas acciones en pos de la igualdad de oportunidades. El Plan de Igualdad es una herramienta que a partir de un diagnóstico de situación, permite planificar e implementar determinadas estrategias de intervención que han arrojado resultados positivos en la construcción de instituciones más igualitarias.

En el caso de la UNR, partiendo de la identificación de las principales tendencias que vislumbran situaciones de desigualdad a su interior pero también las numerosas buenas prácticas que se vienen llevando a cabo por diferentes actores y espacios de la institución, el Plan de Igualdad se presenta como un instrumento útil e integral para la disminución de la brecha de género, por las fortalezas propias de la UNR que viabilizarían su implementación y porque permitiría coordinar a los actores y al conjunto de acciones ya existentes y planificar y llevar adelante otras nuevas estrategias de intervención. El abordaje integral del Plan de Igualdad, al diseñar e implementar estrategias de igualdad de oportunidades, de acción positiva y de transversalidad, daría lugar a que la UNR se consolide como una Institución más igualitaria.

Referencias Bibliográficas

Astelarra, J. (2004) Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina, en *Serie Mujer y Desarrollo* N° 57, CEPAL.

Guía para la elaboración de Planes de Igualdad de género – Equality network, en el marco del Programa Alfa. Año 2014.

Guía para elaborar, implantar y evaluar Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito local, Junta de Castilla y León, Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, Dirección General de la Mujer, s.f. Disponible en [http://www.dipsanet.es/upd/pdfs/15_DACFormacionComplementaria/IgualdadGenero/](http://www.dipsanet.es/upd/pdfs/15_DACFormacionComplementaria/IgualdadGenero/Guia_Igualdad_Jcyl.pdf)

Guia_Igualdad_Jcyl.pdf. Consulta: 03 de agosto de 2017.

La perspectiva de género en la cooperación internacional al desarrollo. Conceptos básicos y buenas prácticas. Proyecto de cooperación para el fortalecimiento de la AMEXCID (2015). Disponible en https://www.giz.de/de/downloads/giz2015-es-La_perspectiva_de_genero_en_la_cooperacion_internacional_al_desarrollo.pdf. Consulta: 07 de junio de 2018.

Levin, S. (2013) Universidad, políticas públicas y género en democracia. En *Revista Andariegas*. Instituto Municipal de la Mujer. Municipalidad de Rosario. Disponible en https://issuu.com/noticiasmr/docs/andariegas_1. Consulta: 03 de agosto de 2017.

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, España, 2007. Disponible en <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>. Consulta: 01 de agosto de 2015.

Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Mapas de ruta para el desarrollo. Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe, en *Estudios* N° 1. Disponible en <http://www.cepal.org/es/publicaciones/41014-planos-igualdad-genero-america-latina-caribe-mapas-ruta-desarrollo>. Consulta: 09 de mayo de 2017.

Ponton, P. y Serret, N. (2016). Planes de igualdad de género, working paper GNET.

Conquistando espacios académicos: teoría, gestión y alcances del Programa Universitario de Diversidad Sexual

Lic. Violeta Jardon y Prof. Natalia Cocciarini



PROGRAMA
GÉNERO Y
UNIVERSIDAD



PROGRAMA
GÉNERO Y
UNIVERSIDAD

Conquistando espacios académicos: teoría, gestión y alcances del Programa Universitario de Diversidad Sexual

Lic. Violeta Jardon¹ y Prof. Natalia Cocciarini²

Introducción

El Programa Universitario de la Diversidad Sexual se crea el 4 de septiembre de 2008 como parte de la Secretaría General de la UNR. Desde inicio del 2012, depende del Centro de Estudios Interdisciplinarios de la misma Universidad. Surge frente a la necesidad de que la Universidad genere cambios en la manera de entender a la diversidad sexual (identidades de género y orientaciones sexuales). Y asumiendo que es tarea de ésta formar profesionales críticos y transformadores de la realidad, no puede desconocerse la necesidad de generar a su interior una mirada integral de la diversidad sexual que funcione como herramienta en los ámbitos donde se desenvuelvan a futuro. Pues no es un hecho menor que incluso en gran parte de los claustros universitarios se vivencien situaciones de discriminación y violencia encubierta hacia la población LGBTI; no solo hacia las personas que concurren diariamente, sino en los discursos que se reproducen. En efecto, entendiendo que desde todos los ámbitos estatales se deben generar políticas

1 - Antropóloga. Coordinadora del Comité Académico de Género de la AUGM. Directora del Programa Universitario de Diversidad Sexual, CEI, UNR. Profesora de Introducción a la Metodología y Técnicas de Investigación I, Escuela de Antropología, Facultad de Humanidades y Artes, UNR.

2 - Miembro del PUDS-UNR. Profesora de Historia (UNR). Maestranda Estudios y Políticas de Género de la Untref.

públicas que trabajen con el objetivo de aportar soluciones en torno a esta problemática; la Universidad tiene el compromiso social, político y educativo de hacer propias las luchas por los derechos de gays, lesbianas, travestis, transexuales, intersexuales y bisexuales, constituyéndose en un espacio que genere educación igualitaria de calidad y donde se respeten los Derechos Humanos de todas y todos.

Ante esta perspectiva, el Programa Universitario de Diversidad Sexual se consolida como un espacio desde donde iniciar esta tarea. Para que el abordaje de dicha problemática sea heterogéneo, se ha pensado en un grupo de trabajo interdisciplinario, compuesto tanto por profesionales, como por estudiantes de distintas carreras de la Universidad, con interés en inmiscuirse en la labor de formación propia, así como en la docencia e investigación. Y al mismo tiempo, que tuvieran la disponibilidad de trabajar en aquellos espacios por fuera de la institución académica, para establecer y fortalecer vínculos con la ciudadanía

Como se advierte en los fundamentos de la creación del Programa, las metas a alcanzar son múltiples y diversas puesto que la realidad académica requiere el abordaje de estas cuestiones a distintos niveles y orientado a diferentes ámbitos. Como objetivo general se encuentra la necesidad de replantear las formas heterosexistas en los distintos espacios del claustro universitario. Los objetivos específicos que desde allí emergen refieren a incluir de forma actualizada y democrática la problemática de la Diversidad Sexual en las currículas de las carreras, que se articulen de forma coherente y que funcionen como una herramienta más para el desempeño profesional. En concordancia con esto, el Programa no desconoce la importancia de incentivar la investigación en diversidad sexual, para ampliar los horizontes en términos de objetos de estudio, y como herramienta para visualizar a nuevos sujetos políticos. Los objetivos no sólo se circunscriben a la específica formación académica, sino que se pretende realizar tareas de extensión en relación a problemáticas vinculadas con la diversidad sexual. Hacia el interior del Programa, el objetivo fundamental es la continua capacitación de sus miembros para la consolidación del grupo de trabajo, así como para la profundización de análisis sobre estas temáticas.

Por estos motivos, este artículo tiene por objetivo presentar al Programa Universitario de Diversidad Sexual y el desarrollo de sus actividades que se proponen insertar la problemática en los espacios académicos. Por ello, en primer lugar, se presentarán aquí los fundamentos teóricos que las sustentan, haciendo de los mismos el nudo del trabajo. Asimismo, se mencionarán las actividades educativas y de investigación, las labores vinculadas a la comunidad extra académica y los objetivos a futuro que se plantea este grupo de trabajo.

Encuadre teórico

La visión que intenta dar el Programa respecto de problemática de diversidad sexual, no se condice con los postulados hegemónicos vinculados a identidades de género y orientaciones sexuales. Por el contrario, su fundamento mismo está en discutir aquellos postulados mediante una serie de conceptos teóricos críticos, que a su vez tienen su evolución histórica dentro del pensamiento filosófico occidental, de la cual el Programa hace uso atento y respetuoso. La selección de dichos fundamentos teóricos³ se condice con la ineludible interdisciplinariedad desde la que la problemática exige trabajar; de allí que por decantación, se recurra a aquellos autores que han brindado invalorable herramientas para pensar a los sujetos contemporáneos desde distintas aristas de las Ciencias Sociales. A modo ilustrativo, pensar la noción de sexualidad nos remite directamente a la perspectiva foucaultiana, analizada en su historicidad y su relación con el biopoder; y respecto de la idea de género, nos conduce a las formulaciones teóricas feministas, especialmente Butler (1990 y 1993) y su teoría de la performatividad. Finalmente, abordar el concepto de identidad en su doble pertenencia teórica – política, para pensar las políticas identitarias en términos de diversidad, nos remite a un amplio abanico de teóricos que proviene de distintos campos de saber y experiencias de militancia.

No obstante, conceptos como sexualidad, género, identidad y diversidad son el resultado de un largo proceso de construcción discursiva y cultural que ha tenido lugar en Occidente a partir del proceso de secularización que centralizó la autoridad del discurso científico (sustituyendo como nueva norma social a la antigua ética religiosa). En efecto, el modo en que hoy los pensamos, teorizamos y discutimos tiene su momento de fundación a fines del siglo XIX; sin embargo, sólo podemos entenderlos como artefactos teóricos e históricos desde que se instituyen gracias a las divisiones epistemológicas que generaron especializaciones disciplinarias múltiples de acuerdo con las variaciones coyunturales del siglo XX.

De este modo, si bien las prácticas sexuales humanas siempre fueron objeto de reflexión cultural, sólo a partir de los últimos siglos se han vuelto uno de los componentes constitutivos de la subjetividad humana. De allí que hoy han llegado a ser claves, no solo para el discurso académico, científico y político (desde el primer interés de la medicina, la psiquiatría, el derecho y la criminología hasta la sexología, el psicoanálisis, la antropología, los estudios feministas y finalmente los estudios *queer* contemporáneos) sino para la cotidianidad misma. Rescatemos algunos de ellos que al objetivo de dicho trabajo sean los de mayor funcionalidad.

3 - Gran parte de esta sistematización de nociones básicas han sido compiladas por Ma. Eugenia Martí y Javier Gasparri (2011) "Nociones básicas" en Revista Uni(+di)versidad. N°1 (ISSN24226890) www.puds.unr.edu.ar.

El concepto basal sobre el que se podrían articular las demás nociones es Sexualidad, el cual, como se ha advertido, no puede dejar de remitirnos al pensamiento foucaultiano, sobre todo desde aquella línea que inaugura en Historia de la sexualidad. En este planteamiento preliminar y fundamental de la teoría sobre la sexualidad, Foucault (1976) desmiente a la represión como reguladora de la experiencia sexual de las sociedades occidentales de los últimos siglos. No trata de refutar la presencia de la represión en sí misma, sino de demostrar que también ha tenido lugar una continua y creciente puesta en discurso del sexo (o sea, una “voluntad de saber”) que obedece a una incitación ejercida por las técnicas de poder (esto es: formas, canales, modos en los que el poder se infiltra en las conductas individuales para controlar el placer cotidiano) que más que restringir, diseminan, implantando sexualidades no normativas. Foucault (1976) pondera así que se produce una coerción a hablar del sexo, generando una sistematización rigurosa y efectiva de estos discursos que no se han multiplicado fuera o contra del poder, sino por el contrario como el lugar y medio de ejercicio de él.

Este (bio)poder se desarrolló en dos formas principales: las disciplinas del cuerpo y las regulaciones de la población, tomando como núcleo de interés al sexo que se constituye como un punto de acceso a la vida del cuerpo y a la vida de la especie. De allí que sea utilizado como matriz de las disciplinas y principio de las regulaciones. Sin embargo, el sexo se encuentra bajo la dependencia histórica de la sexualidad. Además, se nos propone no entender el sexo del lado de lo real y la sexualidad del lado de la abstracción sino por el contrario: la sexualidad es un dispositivo que creó -mediante uno de sus principios internos de funcionamiento más esenciales- a ese elemento imaginario que es el sexo y lo instauró como deseable, suscitando en cada uno de nosotros el imperativo de conocerlo, de sacar a la luz su ley y su poder, atándonos a ese mismo dispositivo que lo creó.

Para acercarnos a la noción de Género, resulta imprescindible mencionar El género en disputa de Judith Butler (1990) que marcó, desde su publicación, un antes y un después en la forma de abordar teóricamente dicha noción. Considerado a posteriori como el texto fundacional de la teoría *queer*, se inscribe dentro de una persistente polémica que ha tenido lugar en el seno del movimiento feminista durante las últimas décadas acerca de la cuestión del sujeto del feminismo.

La dificultad que presenta para el feminismo definir un sujeto identitario de referencia quizá surja del hecho de que el objeto de estudio que deben recortar para su reflexión teórica es en realidad un sujeto, y además, debe ser un sujeto identitario capaz de nuclear y sostener los reclamos de su agenda política. Durante décadas, tanto desde las posiciones históricas que abogan por la igualdad (Beauvior), como aquellas que han sido clasificadas como feminismo de la diferencia (Irigaray), el sujeto fue considerado La Mujer (sin salir del marco de la diferencia sexual); un recorte esencialista que será puesto en cuestión

más tarde, a partir de la intervención de otras voces como Wittig, Anzaldúa, hooks, Califia, Rubin, para nombrar sólo algunas, quienes comienzan a pensar en Las Mujeres (con acento en la “ese” plural). Los aportes de estas teóricas han servido para considerar cómo las cuestiones de género y opresión no pueden ser separadas de otras instancias que las atraviesan: raza, etnia, clase, orientación sexual, religión, etc. Aún con estas nuevas perspectivas persistieron ciertas asunciones fosilizadas acerca de la identidad que Butler (1990) intentará poner en entredicho: para ella resulta indispensable volver sobre las distinciones binarias y de la noción de diferencia de sexos, aunque haya resultado tan productiva para el feminismo durante cierta cantidad del tiempo.

Judith Butler (1993) pone en cuestión la persistencia de la noción según la cual el género se construye y el sexo es un dato biológico, natural, inalterable. La relación sexo – género no es la relación naturaleza – cultura. Siguiendo la línea iniciada por Foucault (1976) cuando dice que el sexo es una ficción generada por el dispositivo de sexualidad, Butler (1993) también pensará al sexo como un efecto, no una causa. Yendo contra la idea tradicional y profundamente arraigada, según la cual la biología es una instancia dada (“la biología como destino”), afirma que el cuerpo no es materialidad pura, es decir, que no existe nunca como entidad prediscursiva: para que pueda ser inteligible, tiene que estar generizado. Es por eso que el género precede al sexo, entendiendo al género como una producción disciplinaria determinada por la matriz de inteligibilidad heterosexual. En sus propias palabras, “Los géneros inteligibles son los que de alguna manera instauran y mantienen relaciones de coherencia y continuidad entre sexo, género, práctica sexual y deseo (...)” (Butler, 2007: 72). Butler demuestra que es la matriz de inteligibilidad heterosexual, entonces, la que crea ese efecto de continuidad y que tal relación de coherencia no es natural, necesaria ni absoluta, sino naturalizada. La construcción disciplinaria del género se realiza mediante performativos, enunciados típicos que hacen lo que dicen, y que hacen existir al género mediante su repetición⁴.

El género, por lo tanto, es un efecto performativo que se experimenta como una identidad natural, mediante una repetición estilizada de actos, discursos, gestos, movimientos y deseos que escenificamos ritualmente hasta hacerlos naturales. Toda construcción de género se realiza en el marco de la matriz de inteligibilidad y no hay subjetividad posible

4 - La teoría de la performatividad de género de Judith Butler parte de los postulados de la performatividad lingüística de Austin. Cuando Butler habla de efecto performativo de género afirma que los actos, gestos y deseo que conforman a repetición el género son performativos en el sentido de que la esencia o la identidad que pretenden afirmar son invenciones fabricadas y preservadas mediante signos corpóreos y otros medios discursivos. El hecho de que el cuerpo con género sea performativo muestra que no tiene una posición ontológica distinta de los diversos actos que conforman su realidad (...) En efecto, los actos y los gestos, los deseos organizados y realizados, crean la ilusión de un núcleo de género interior y organizador, ilusión preservada mediante el discurso con el propósito de regular la sexualidad dentro del marco obligatorio de la heterosexualidad reproductiva (Butler, 1990: 266-267).

fuera de la misma; el género no es cuestión de elección, sino de necesidad para todo aquel que quiera tener una identidad inteligible en función de los sistemas de género vigentes.

Respecto de la concepción de Identidad, este es un concepto que, en el marco de las ciencias sociales, cobra relevancia teórico-crítica, sobre todo en EEUU, a partir de mediados del siglo XX. Pero adquiere una gran potencia política en la década del setenta gracias a las conquistas de los derechos humanos y civiles y en el marco del fenómeno generado por la visibilización de las diferencias. Más allá de la productividad que tuvo el concepto en ese momento, luego es puesto en cuestión, desmontado críticamente, y reconsiderado en su validez para la praxis política. Sin embargo, y pese a la deconstrucción teórica a la que se lo somete (debido a que todo embanderamiento identitario supone exclusión), es rescatado desde el esencialismo estratégico por su eficacia en el accionar político concreto.

En principio, desde las concepciones esencialistas, el concepto implicaba una descripción exterior y estática que funcionaba como atribución de una serie de rasgos inamovibles y determinantes; dichas posturas hacían abstracción del contexto relacional de individuos y grupos. De esta manera, por un lado, la perspectiva objetivista, planteaba la identidad a partir de una serie de rasgos como propiedades esenciales, aisladas, dadas, capaces de marcar al individuo de manera casi indeleble, a partir de criterios determinantes y "objetivos": la idea de "las raíces" –herencia, genealogía-, la lengua, la cultura, la religión, etc. Y por otro lado, el punto de vista subjetivista intentaba no reducir la identidad a una dimensión atributiva, sino basarse en el sentimiento de pertenencia e identificación de los individuos, de acuerdo a las representaciones de la realidad que ellos mismos construyen, y no de una manera invariable e inmutable. Sin embargo, desde esta perspectiva, la identidad corría el riesgo de convertirse en una cuestión de elección individual y arbitraria.

Más tarde, las concepciones relacionales y situacionales entenderán la identidad como una construcción social (y no algo dado) que se lleva a cabo mediante un proceso de identificación en el cual interviene, necesariamente, la diferenciación, ya que la identidad está siempre en relación dialéctica con la alteridad. La identidad se construye en los intercambios sociales, de un modo constante. El proceso de identificación, por lo tanto, se da dentro de situaciones relacionales y puede evolucionar, cambiar, si las relaciones cambian. La identificación puede funcionar como afirmación (la autoidentidad definida por uno mismo) y como asignación (exoidentidad, definida por otros). En consecuencia, se comienza a contemplar la identidad desde una perspectiva multidimensional, ya que si la identidad es resultado de una construcción social -y dada la complejidad de lo social-, ésta no puede ser unidimensional. Por lo tanto, se define por su carácter fluctuante: está integrada por una pluralidad de referencias identificatorias, es variable, aunque no pierde su unicidad.

El concepto de identidad adquiere su relevancia porque pone en juego luchas sociales de clasificación para reproducir o invertir relaciones de dominación y poder (Bourdieu, 1980). La deliberación sobre el carácter construido de la identidad llevó a los teóricos, sobre todo en el marco del postestructuralismo y la teoría *queer*, a pensarla como un efecto y no como una causa (Butler, 2007), esto es, considerar que no se trata de una serie de atributos que determinan al sujeto sino que el sujeto mismo construye, mediante complejas prácticas y operaciones discursivas, el efecto de identidad que luego se in-corpora, se naturaliza, en las propiedades “intrínsecas” que el sujeto supuestamente siempre tuvo. Como toda identidad implica, al mismo tiempo, diferencia, y ésta generalmente produce exclusión, las estrategias de coalición de los grupos LGBTI intentan en primer lugar contener la diversidad para poder ser considerados sujetos de derecho.

En este sentido, hablar de Diversidad supone buscar la validación social de todas las construcciones identitarias, o sea de todas las diferencias, ya sean éstas de orientación sexual o de identidad de género. Retomando a Pecheny, Figari y Jones (2008), diversidad sexual refiere a un conjunto de prácticas, relaciones e identidades que desafían aquel principio organizador que hace de la heterosexualidad reproductiva una norma, la heteronormatividad.

La teoría *Queer* se presenta como una perspectiva crítica desde la cual abordar estos temas y sujetos. No se origina en un momento específico, aunque retrospectivamente se vislumbra su emergencia en la década del ochenta, en el ámbito académico estadounidense, en conferencias sobre tópicos gays/lesbianos relacionados con la teoría postestructuralista (Spargo, 2004). La perspectiva teórico-metodológica *Queer*, que se integra a una visión política, pertenece al área disciplinar de las humanidades- a la Historia, a los estudios culturales y literarios, a la Filosofía, incluyendo discursos científicos y legales, entre otros.

Actividades

En coherencia con los mencionados objetivos del Programa, desde su creación y a lo largo de estos años se han desarrollado una variedad de actividades académicas, primordialmente en aquellas Facultades a las que pertenecen los miembros, pero con el declarado objetivo de ampliar horizontes. En consecuencia, se han coordinado intervenciones en diferentes espacios. Estas participaciones han dado lugar a la estructuración de tres áreas (Docencia, Investigación y Extensión) desde las que actualmente continúa su labor.

Área Docencia

Al nivel de las distintas carreras de grado, la estrategia del área es proponer Materias electivas que trabajen algún punto de anclaje del campo de estudio de la disciplina en cuestión desde la perspectiva de la Diversidad Sexual - Teoría *Queer*. Estas se esgrimen como abordajes teóricos desde los cuales visualizar herramientas analíticas. Como paradigma didáctico de las instancias de labor educativas en los seminarios, se pretende un desempeño dialéctico, que desafíe los paradigmas tradicionales de transmisión, logrando entablar afinidad y coherencia con la abordada teoría crítica respecto de los prototipos.

Estas materias, electivas y de contenido variable, han sido dictadas en las carreras de Historia, Letras, Antropología y Psicología. En la actualidad dictamos dos materias que si bien son optativas son de carácter permanente: “Los cuerpos sexuados bajo la mirada médica”, dictada desde 2016 para la carrera de medicina y este año comenzó en la carrera de Bellas Artes “Posporno: obra en (de)construcción. Corporalidad y performance en clave estético-política”.

En nivel de formación superior, el Programa también ha organizado Seminarios de Posgrado, convocando para su dictado a referentes de nuestro país respecto del trabajo académico de la problemática. Se prevee para el año 2018 el dictado del “Curso de competencias teórico-críticas en Género y Sexualidades” destinado a docentes de nivel inicial, primario y medio anclado en el Área de Capacitación Continua de la Facultad de Humanidades y Artes. Asimismo se planea lanzar una Especialización destinada a profesionales de distintas áreas vinculadas con lo social para el año 2019.

Área Investigación

El Programa fomenta además la formación de sus miembros en el campo de la investigación, como herramienta fundamental para profundizar los saberes sobre la temática y con la perspectiva de erigirse como un grupo de trabajo capaz de colaborar en la construcción de conocimientos. Para sustentar estos objetivos, cuenta con becarios en investigación que lleven adelante proyectos cuyos objetos de análisis pivoteen en las problemáticas contemporáneas y fundamentalmente regionales. En este sentido se edita la revista *Uni(+di)versidad* (en www.puds.edu.ar) y organiza el Coloquio Internacional “Saberes contemporáneos desde la Diversidad Sexual: teoría, crítica y praxis”, que ya cuenta con tres encuentros.

Área Extensión

Aquí podemos incluir todas aquellas actividades que no se circunscriben formalmente al espacio de formación profesional. Tienen el objetivo de ampliar el espectro de participantes y de funcionar como nexo entre la universidad y la comunidad respecto de esta problemática. Así, la mayoría de las actividades y producciones que se contemplan en este marco, serán abiertas a la sociedad en general, sin perder de vista la línea de trabajo del Programa. En este marco dictamos cursos en el Programa Universidad Abierta para Adultos Mayores sobre distintas temáticas: conceptualizaciones del cuerpo occidental a través de la historia, historia de la vida privada en la Argentina, análisis del cuerpo y del erotismo en el cine. También realizamos talleres para fortalecer el trabajo en ESI⁵ en escuelas secundarias, así como participamos en variedad de espacios de capacitación y debate en instituciones educativas, gremiales y ONGs.

Consideraciones finales

A diez años de su creación, el PUDS continúa afirmándose en el cumplimiento de sus objetivos, en el trascurso de cada actividad que se plantea. Más allá de las conquistas obtenidas hasta el momento, han sido múltiples los obstáculos a sortear, algunos de modo satisfactorios, otros aún sin resolver. La mayoría de éstos se sustentan en mitos a derribar, dogmas a discutir y nuevos aportes a difundir. La Universidad como ámbito de sociabilización, también es un espacio en el que se reproducen discursos de poder. De este modo, el Programa continúa con el desafío de visualizar los lugares en los que estos mecanismos se vuelven violentos hacia la diversidad sexual, con el objetivo de cuestionarlo.

En este sentido entendemos como primordial visibilizar que, como plantea Butler, la matriz heterosexual de inteligibilidad produce la sensación de que el cuerpo es previo o anterior al signo, y que nos hace entender como opuestos los conceptos de construcción y materialidad. Al contrario el cuerpo es construido por esta misma matriz de poder generizada que lo muestra como precedente, como base indiscutible de acciones culturales posteriores. “Si el cuerpo significado como anterior a la significación es un efecto de la significación, el carácter mimético y representación atribuido al lenguaje... no es en algún modo mimético. Por el contrario, es productivo, constitutivo y... performativo...” (Butler; 2002: 57)

5 - ESI: Ley Nacional de Educación Sexual Integral N°26.150.

Entonces, nos preguntamos por la construcción de los hombres, las mujeres y la ciencia; qué significados conlleva asociar determinados aspectos de la experiencia humana con lo masculino y otros con lo femenino, y nos cuestionamos cómo esta construcción de “los hombres” y “las mujeres” ha influido en las producciones científicas, considerando que en las tradiciones occidentales han persistido ideas dualistas que han servido de sustento para las prácticas de dominación de todos los que fueran constituidos como otros: mujeres, gentes de color, trabajadores, animales, naturaleza. (Haraway: 1995)

En definitiva “la construcción social de los cuerpos, su represión, el ejercicio del poder, la homofobia, la exclusión social, el colonialismo, la lucha de clases, el racismo, el sistema sexo y género, el heterocentrismo, etc. son fenómenos que se comunican entre sí” (Sáez: 2005:69)

Por lo tanto, siendo la Universidad un espacio de cristalización del contexto social en general, el Programa no ha sido ajeno –tampoco podría serlo- a las modificaciones de las agendas políticas de los movimientos de feministas y de disidencia sexual, así como de sus conquistas.

Anteriormente se han expuesto, para una mejor sistematización, las áreas en las que se pueden agrupar las actividades que se realizan. Sin embargo, los miembros del Programa –permanentes y transitorios- circulan por ellas con absoluta libertad, de acuerdo a inquietudes y objetivos personales sin perder de vista la funcionalidad para con el fortalecimiento de Programa. Que esto sea así, como el hecho de que sus miembros estén en distintas instancia de formación y que provengan de distintas disciplinas, es evaluado como una fortaleza que esperamos tienda a afianzarse. Las experiencias compartidas, los intercambios de conocimiento, la sociabilización de los avances de investigación, entre otras cosas, crean entre los miembros una situación de solidaridad que dialécticamente nutre a la práctica.

Referencias Bibliográficas

- Albano, Sergio (2005).** Foucault. Glosario de aplicaciones. Buenos Aires. Quadrata.
- Bourdieu, Pierre (1980).** “La identidad y la representación: elementos para una reflexión crítica sobre la idea de región”. Ecuador debate. N° 67, abril 2006: 165 – 184.
- Butler, Judith (2007) [1990].** El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad. Barcelona. Paidós.
- Butler, Judith (2008) [1993].** Cuerpos que importan. Barcelona. Paidós.
- Cuche, Denys (2004) [2002].** La noción de cultura en las ciencias sociales. Buenos Aires. Nueva Visión.
- de Lauretis, Teresa (2000).** Diferencias. Etapas de un camino a través del feminismo. Madrid. horas y HORAS.
- Dorlin, Elsa (2009).** Sexo, género y sexualidades. Buenos Aires. Nueva Visión.
- Foucault, Michel (2008) [1976].** Historia de la sexualidad, 1: La voluntad de saber. Buenos Aires. Siglo XXI.
- Haraway, D. (1995)** Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza. Madrid: Editorial Cátedra.
- Hobsbawm, Eric (2000) [1993].** “Identidad”, en Silveira Gorski, Héctor (Comp.): Identidades comunitarias y democracia. Madrid. Trotta: 47 – 62.
- Hobsbawm, Eric (2002).** “La izquierda y la política de la identidad” en New Left Review. Madrid. Editorial Akal.
- Larrauri Gómez, Maite (2001).** La sexualidad según Michel Foucault. Valencia. Tàndem.
- Pecheny, Mario; Figari, Carlos y Jones, Daniel (Comps) (2008).** Todo sexo es político: estudios sobre sexualidad en Argentina. Buenos Aires. Libros del Zorzal: 14.
- Puppo, Flavia (Comp.) (1998).** Mercado de deseos. Buenos Aires. La marca.
- Ríos, Rubén (2008).** Michel Foucault y la condición gay. Buenos Aires. Campo de ideas.
- Saez, J. (2005)** “El contexto sociopolítico del surgimiento de la teoría queer. De la crisis del sida a Foucault”. En Córdoba, D., Saez, J. y Vidarte, P. Teoría Queer. Políticas Bolleras, Maricas, Trans, Mestizas. Madrid: Editorial Egales.
- Spargo, Tamsin (2004).** Foucault y la teoría queer. Barcelona. Gedisa.



PROGRAMA
GÉNERO Y
UNIVERSIDAD

Experiencias de Procedimientos y Protocolos de atención de la violencia de género en la Universidad Nacional de Rosario

Dra. Analía E. Aucía



PROGRAMA
GÉNERO Y
UNIVERSIDAD



PROGRAMA
GÉNERO Y
UNIVERSIDAD

Experiencias de Procedimientos y Protocolos de atención de la violencia de género en la Universidad Nacional de Rosario

Dra. Analía E. Aucía¹

Resumen

Este trabajo presenta brevemente algunas instancias de trabajo que han concluido, hasta el momento, en la elaboración de mecanismos de atención de la violencia basada en el género que ocurren en el ámbito de la Universidad Nacional de Rosario. Diferentes equipos universitarios, los cuales hemos confluído en algunos momentos, pertenecientes a la Universidad Nacional de Rosario, desde el año 2014 venimos trabajando sostenidamente en el desarrollo e implementación de dispositivos y procedimientos de abordaje de la violencia basada en el género que ocurren en el marco de las relaciones laborales y/o pedagógicas que se desenvuelven en la Universidad. Esto implicó un trabajo de reconocimiento de la existencia de diversas formas de maltrato, discriminación por razones de género, incluyendo las expresiones de sexualidad y, al mismo tiempo, la necesidad de asumir el compromiso por las responsabilidades institucionales existentes en brindar mecanismos para atender, en un sentido integral, las situaciones, trabajar con las personas involucradas y diseñar políticas de transversalización de la perspectiva de género en los ámbitos universitarios.

1 - Abogada. Docente e investigadora de la Universidad Nacional de Rosario (UNR), en carreras de grado y postgrado. Docente de postgrado en la Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional de San Luis. Coordinadora del "Programa Género y Sexualidades" de la Secretaría de Extensión de la Facultad de Derecho, UNR. Asesora externa del Programa "Género, Sociedad y Universidad" de la Facultad de Ciencias Económicas, Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de San Luis. Asesora Legal de la Secretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Gobierno de Santa Fe. Master en Sistema Penal y Problemas Sociales por la Universidad de Barcelona. Magister sobre el Poder, la Sociedad y la Problemática de Género por la UNR. Doctoranda en Derecho, UNR. Integrante del Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de las Mujeres (CLADEM).

Procesos de construcción de instrumentos de abordaje en la Universidad Nacional de Rosario

Durante el año 2013 y 2014, el Programa Género y Sexualidades dependiente de la Secretaría de Extensión de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario (UNR), comenzó a recibir consultas sobre distintas situaciones de violencia basadas en el género ocurridas entre estudiantes y entre docentes y estudiantes ocurridas en el marco de las relaciones pedagógicas en las cuales se encontraban insertadas las personas involucradas. Las consultas provenían de distintos actores universitarios y de organizaciones sociales que acompañaban a las personas afectadas, particularmente a las mujeres que habían padecido las consecuencias de las conductas de acoso y abuso. Algunas de las situaciones en las cuales el Programa asesoró, ocurrieron en una Escuela de Enseñanza Media dependiente de la universidad, teniendo como protagonistas a dos estudiantes; otra, en la Facultad de Humanidades y Artes, involucrando también a dos estudiantes; otra situación más grave en la Facultad de Psicología, por la cual fue denunciado un docente a quien se le adjudican varias conductas de acoso.

En el año 2014, una situación puntual ocurrida en la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de la UNR, que tuvo como protagonista a una estudiante que se vio afectada por el acoso de un docente, movilizó el accionar interdisciplinario e interclaustrario, con el objeto de lograr un abordaje para visibilizar estas formas de violencia de género en el ámbito académico. Uno de los objetivos propuestos fue trabajar en el diseño de un *procedimiento* específico que aborde algunas formas de violencia basadas en el género que se perpetran en el marco de las múltiples relaciones que se desenvuelven en la universidad, sean pedagógicas o laborales.

En un primer momento, en el marco de un convenio de colaboración existente entre ambas Facultades - Derecho y Ciencia Política y Relaciones Internacionales - se conformó un equipo de trabajo integrado por docentes, graduadas y estudiantes representantes del Programa Género y Sexualidades² y del Núcleo Interdisciplinario de Estudios y Extensión de Género de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales. Comenzamos a pensar en un instrumento particular para la atención y prevención de las diversas formas de violencia y discriminación por género que protejan a las mujeres y a todas las personas por su identidad de género y la orientación sexual.

Al mismo tiempo que iniciamos el trabajo con este propósito, tomamos conocimiento que la Comisión Académica de la UNR se encontraba en la etapa de elaboración de un

2 - Por el Programa Género y Sexualidades de la Facultad de Derecho participamos activamente en la elaboración las estudiantes Lina Pérez, Estefanía Galvano y quien suscribe, en mi condición de docente y Coordinadora del Programa.

Protocolo de atención en violencia para todo el ámbito de toda la Universidad Nacional de Rosario, motivado en las distintas situaciones de violencia ocurridas y respecto de las cuales no había mecanismos de asistencia, protección y prevención adecuados para abordarlas y dar respuestas eficientes. El grupo de trabajo ya conformado por integrantes del Programa Género y Sexualidades y el Núcleo Interdisciplinario de Estudios y Extensión de Género toma conocimiento que la Comisión Académica de la UNR estaba convocado a una instancia de discusión abierta con el objeto de recibir aportes de distintos sectores, en base al borrador de propuesta y al cual tuvimos acceso. Analizamos el borrador y elaboramos una serie de observaciones y recomendaciones para ser presentadas en el marco de esa actividad abierta de discusión con el objetivo que el futuro Protocolo incorpore la violencia de género y la perspectiva de género en el planteo de abordaje y de las situaciones. En la instancia de intercambio convocada, estuvieron presentes representantes de distintos sectores, entre ellos, representantes del grupo conformado el Programa y del Núcleo.

Por su parte, el grupo interdisciplinario conformado, siguió trabajando en el objetivo propuesto de diseñar un mecanismo de atención con vigencia exclusivamente en las Facultades a las cuales pertenecíamos. Comenzamos a buscar otros procedimientos o protocolos de atención de la violencia de género en universidades argentinas y nos encontramos sólo con el “Protocolo de intervención institucional ante denuncias por situaciones de violencia sexista en el ámbito de la Universidad Nacional del Comahue”. Este Protocolo vigente en el 2014 al ser válido para un ámbito universitario general, no nos resultó muy provechoso ya que señala los mecanismos de la denuncia, la instrucción de la investigación a través de un sumario y las sanciones posibles, aspectos que desde los procedimientos específicos para la universidad no podríamos considerar. Tampoco señala las conductas o acciones consideradas violencia sexista, razón por la cual el trabajo que nos esperaba por delante era bastante y complejo.

Analizamos proyectos legislativos nacionales y provinciales para regular y sancionar el acoso sexual, tanto a nivel nacional como provincial, encontrando muy pocos materiales, pero muy útiles. Nos dimos cuenta que teníamos que hacer un camino propio, fundado en nuestra experiencia, nuestro conocimiento sobre las dificultades para visibilizar y denunciar la violencia de género, en general y mucho más en los ámbitos académicos universitarios.

En esa instancia de construcción colectiva, decidimos ampliar la convocatoria a compañeras de las Facultades de Humanidades y Artes y Psicología que estaban comprometidas con la temática. Quienes pudieron sumarse en algunos momentos de trabajo fueron docentes y estudiantes de Psicología quienes realizaron aportes valiosos. Por su parte, las compañeras de la Facultad de Humanidades y Artes, estaban al tanto de

los procesos de trabajo y seguían con interés el trabajo que se estaba realizando con el interés de adoptar el procedimiento también en su Facultad.

Al texto final del instrumento que cobró vida hacia finales de septiembre de 2014 decidimos denominarlo “Procedimiento” para diferenciarlo del “Protocolo” vigente en la Universidad, de modo tal de no generar confusiones y tampoco posibles obstáculos a la hora de proponer su aprobación por parte de los Consejos Directivos.

El Procedimiento tuvo una estructura central común para ambas Facultades – Derecho y Ciencia Política y RRII – sin embargo, se plantearon algunas diferencias en relación con las características de la conformación del equipo técnico, su modo de selección y la posibilidad de contar con un acompañamiento psicológico. Estas diferencias se plantearon en relación con las posibilidades que se presentaban al interior de cada Facultad, así como a la manera de entender la mejor forma de abordaje. Respecto de las integrantes del Programa Género y Sexualidades de la Facultad de Derecho, entendimos que el modo de abordaje respecto de la violencia y discriminación basada en el género, debía ser a través de la conformación de un equipo interclaustrero: estudiantes, graduada/os, docentes. Ello así, con el objeto de poder lograr la atención en equipo de las situaciones, considerando todas las recomendaciones legales y profesionales existentes en la materia. Por otra parte, la representación de diferentes actores de la Facultad, con distintas pertenencias y experiencias, podría favorecer las intervenciones al poder integrar el equipo con pares de aquellas personas que se presentaran a consultar o denunciar, así como pares de las personas que fueran denunciadas. En este sentido, integrar, por ejemplo, el equipo con un/a estudiante si la persona que consulta es un/a estudiante, fue entendido como una circunstancia que favorecería la interpretación de la situación y la empatía en el lazo entre la persona afectada y el equipo. El obstáculo de esta posición se presentaba en que se tornaba difícil lograr que las autoridades de la Facultad de Derecho ofrecieran varios cargos docentes para cubrir la integración del equipo técnico interclaustrero por varias personas. Por su parte, las compañeras de la Facultad de Ciencia Política y RRII entendieron que debía pensarse en que el trabajo de atención debía estar respaldado por un cargo rentado para quien se hiciera cargo de la atención, ya que esa condición de remuneración es indispensable para que el trabajo en estas temáticas sea valorado, deje de pensarse como voluntario y, la persona pueda comprometer días y horarios fijos de atención y generar políticas de acción más sostenidas. Si bien estos argumentos son, sin lugar a dudas compartidos, las posibilidades reales se plantearon distintas en cada unidad académica. Seguramente, habrá posibilidades en el futuro de plantear alternativas que puedan contemplar ambos argumentos.

Otra de las diferencias planteadas entre ambos Procedimientos fue el nombre elegido. El Procedimiento de la Facultad de Derecho refiere a la atención de *situaciones de violencia*

sexual y discriminación basada en el género. El equipo de la Facultad de Derecho decidió especificar en el título los tipos de violencia basadas en el género que serían abordados por el mismo, tal como se definen en el art. 3 - "Situaciones". Este artículo refiere a "hechos de violencia sexual" que configuren o no delito según nuestra legislación y "hechos con connotación sexista". Dado que existen varias formas de violencias basadas en el género, consideramos necesario especificar cuál de ellas quedarían comprendidas en el marco de la atención. En cuanto a las situaciones de discriminación a las personas "en razón de su género, identidad de género, u orientación sexual" quedan comprendidas en el apartado que refiere a "hechos con connotación sexista".

Dado que la Facultad de Derecho cuenta con un Gabinete Psicopedagógico, se consideró la posibilidad de recurrir al mismo en caso que la persona consultante o afectada por una situación de violencia o discriminación así lo solicitara. Este aspecto quedó señalado de manera particular en el art. 9 del texto del Procedimiento de Derecho.

Además de las "Situaciones" antes mencionadas, el texto común del Procedimiento para ambas unidades académicas, incluyó el objeto de tutela, esto es, "las relaciones laborales y/o educativas" que se desarrollen en el marco de cada unidad. En este sentido, el art. 2 señala los comportamientos y acciones realizadas por todos los sujetos que integran o participan del ámbito educativo: "funcionarios/as de la Facultad, docentes y no docentes cualquiera sea su condición laboral, estudiantes cualquiera sea su situación académica, personal académico temporario o visitante, terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales en las instalaciones edilicias de la misma".

Otros dos elementos comunes fueron, por un lado el señalamiento de los principios rectores que debenguiar la atención (art. 5): Asesoramiento gratuito, respeto y privacidad, contención, no revictimización y, por otro, el aspecto de política más integral en cuanto a trabajar al interior de cada Facultad en la visibilización de la violencia de género y en la sensibilización respecto de la misma. Este último aspecto se encuentra en el art. 11 del Procedimiento de Derecho que refiere a "Campaña de difusión y sensibilización".

Finalmente, durante los meses de octubre y noviembre del año 2014 los Consejos Directivos fueron aprobando, por unanimidad, los Procedimientos presentados por las representantes de tres Facultades. Cronológicamente el orden de aprobación fue el siguiente: "Procedimiento para la Atención de Situaciones de Violencia Sexual y Discriminación basada en el Género ocurridas en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Rosario" (Res. C.D. N° 501/14), "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, de las personas que desarrollan actividades en el ámbito de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales" (Res. D.C. N°

2573/14), “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 de las personas que desarrollan actividades en el ámbito de la Facultad de Humanidades y Artes” (Res. C.D. N° 1579/2014).

En octubre del mismo año, el Consejo Superior de la UNR también sancionó el “Protocolo de actuación destinado a prevención, protección y asistencia integral frente a situaciones de violencia en el ámbito de la Universidad Nacional de Rosario” (Res. C.S. N° 793/2014). Este Protocolo que, fundamentalmente se aboca al abordaje de las formas de violencia que puedan desarrollarse en las Escuelas de enseñanza media de la Universidad, no incorporó la perspectiva de género y tampoco hace referencia a la violencia basada en el género. Sólo menciona de manera específica, aunque acotada, a la violencia contra las mujeres, pero sin perspectiva de género. En definitiva, la Comisión redactora no incorporó los aportes realizados por los sectores que venimos trabajando el tema y que fueron señalados en la instancia de diálogo mencionada. Meses después, en abril del 2015 se crea un “Servicio de Asesoramiento, acompañamiento y de recepción de denuncias en el seno de Universidad Nacional de Rosario”, el cual depende de Rectorado. A su vez, por la misma resolución se crea un “Observatorio de Situaciones de Violencia” que depende de dicho Servicio.

En el mes de marzo del año 2015 tomo contacto vía correo electrónico con una docente de la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM), quien estaba en la búsqueda del texto del Procedimiento aprobado en la Facultad de Derecho, UNR y del Protocolo de la UNR. Esta docente junto a otras docentes de la misma y de otras universidades venían pensando en elaborar y presentar propuestas de protocolos de atención en el marco de sus universidades para la atención de la violencia de género. Allí se gesta un intercambio de materiales y de información que va a derivar en lo que, más adelante se generó y denominó “Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias”. Este espacio conformado por docentes e investigadora/es de todas las universidades nacionales del país, fue lanzado oficialmente en una jornada de trabajo que se desarrolló en el campus de la Universidad Nacional de la UNSAM, provincia de Buenos Aires, en el mes de septiembre de 2015. A partir de ese momento, la Red fue creciendo prolíficamente, sumándose docentes de todo el país. Se fueron compartiendo experiencias y las universidades y facultades fueron sancionando sus protocolos de atención. El Procedimiento que fue trabajado colectivamente en el 2014 y que está vigente en Derecho, Ciencia Política y RRLL y Humanidades y Artes de la UNR, ha servido como base y modelo varios otros protocolos de atención de la violencia de género en el país. A su vez, se han creado planes de acción y diferentes instancias, tales como programas, áreas de trabajo con la perspectiva de

género y de diversidad en diferentes universidades y facultades³.

Durante el año 2016 se produjo un episodio de acoso en la Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura (FCEIA), denunciado por una investigadora afectada por la conducta de un docente investigador, quien ocupaba un rol de jefatura. La investigadora denuncia la situación ante la propia Facultad, acompañada y asesorada por un equipo formado al efecto de carácter interdisciplinario e intersectorial integrado por representantes del Programa (Facultad de Derecho), del Núcleo (Facultad de Ciencia Política y RRII), del Área de Mujeres, Género y Diversidad sexual de la del gremio docente universitario COAD, así como autoridades del mismo. Este episodio movilizó también a la FCEIA, quien luego de un complejo proceso en agosto de 2016 sanciona un “Protocolo para la atención de situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el género ocurridas en la Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura de la Universidad Nacional de Rosario” (Res. C.D. N° 658/16). Este mecanismo denominado “protocolo” fue el resultado de una lógica y un modo de construcción que presentó bastantes diferencias respecto de los anteriores procedimientos aprobados en las otras tres Facultades. Una de sus particularidades es que el contenido fue presentado por un grupo de consejero/as estudiantiles, tal como se señaló en el momento en que lo/as consejore/as lo exponían en una sesión de Consejo Directivo para su aprobación; en esa instancia de debate no hubo consensos entre todo/as lo/as consejero/as ya que, entre otras cosas, se reclamaba la posibilidad de seguir debatiendo y consensuar un texto que alojara los aportes de todos los sectores que venían trabajando en la temática. Pero esto no ocurrió, produciéndose su aprobación por mayoría.

En el año 2016, a partir de las diversas actividades que se siguieron gestando y de la necesidad no cubierta respecto de contar con un Protocolo y un Plan de prevención y promoción de derechos que aborde la violencia basada en el género en la Universidad, a nivel general, se continuó trabajando en ese sentido. Por tal razón, se realizó ante el gobierno de la UNR, un pedido formal conjunto entre diversos actores, algunos de los cuales se fueron sumando al grupo ya consolidado, solicitando que diseñe e implemente un Protocolo de intervención para las denuncias de situaciones concretas y un Plan de Acción. Durante el año 2017 se convocó a las/os participantes de dicha solicitud a trabajar conjuntamente en el diseño de ambas propuestas. Un grupo de docentes, graduadas y estudiantes de la UNR pertenecientes a distintas disciplinas, elaboramos un borrador de Protocolo de Atención y de Plan de Acción que fue presentado ante la comisión del Consejo Superior de la UNR el 31 de mayo. Este grupo estuvo conformado por representantes del Programa Género y Sexualidades (Facultad de Derecho), Área de Mujeres, Género y

3 - Al momento de la escritura de este texto, la Red está organizando encuentros nacionales para analizar y compartir experiencias de abordaje de las situaciones concretas que han llegado a conocimiento de cada equipo. Estos espacios se llaman “Clínica de casos”.

Diversidad Sexual de la COAD, representantes del Núcleo Interdisciplinario de Estudios y Extensión de Género (Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales), referentes de los Procedimientos para la Atención de la Violencia de Género, el Acoso Sexual y la Discriminación basada en el Género de la Facultad de Derecho, de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales y de la Facultad de Humanidades y Artes⁴. Desde el Programa Género y Sexualidades, pudimos realizar aportes sustanciosos al borrador del Protocolo de Atención. Resultaron muy útiles las experiencias de trabajo en el marco de los Procedimientos de atención de las tres Facultades con las que veníamos reflexionando y construyendo dichos mecanismos. Con uno o dos años de experiencia de implementación de los Procedimientos en Ciencia Política y RRII, Derecho y Humanidades y Artes, tuvimos muchos elementos que permitieron mejorar, ampliar y reconsiderar propuestas presentadas en aquéllos procedimientos construidos en el 2014.

Uno de los aportes para mejorar la ampliación de la protección ante situaciones de violencia de género, fue la inclusión de situaciones que fueran más allá de la violencia sexual o hechos con connotación sexista. Por tal motivo, en el borrador de Protocolo presentado en mayo del 2015 ante la Comisión Académica de la UNR, incluimos, además de las ya presentadas en los tres Procedimientos, los hechos que configuren violencia física, psicológica, emocional y simbólica descriptos por la ley nacional de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y otras normativas.

Del mismo modo, en el borrador de Protocolo propusimos que queden incluidas todas las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollan en el marco de la Universidad Nacional de Rosario.

Se ampliaron también los principios rectores que deben regir la actuación en la temática, incorporando especialmente, una mención a la actuación de manera interdisciplinaria.

Una de las novedades que introdujimos, y que fue producto de considerar que, a diferencia de los otros protocolos ya aprobados en las demás universidades del país, que las situaciones de violencia de género debían ser atendidas por equipos especializados, tanto en la asistencia de las personas afectadas como en el desarrollo de la investigación sumarial y en la consideración de las sanciones a ser aplicadas. Por ello, esta propuesta que esperamos sea tenida en consideración, plantea la creación de dos equipos técnicos diferenciados: uno a cargo de la atención y del acompañamiento de las

4 - En representación del Programa Género y Sexualidades participamos Bárbara Silva y quien suscribe; por Área de género de la COAD Luciana Seminará, Beatriz Introcaso, Gabriela Ovando, Gabriela Ruiz y Delfina Martínez; por el Núcleo Interdisciplinario de Estudios y Extensión de Género Florencia Rovetto; como referente del Procedimiento de Ciencia Política y RRII Noelia Figueroa y como referente del Procedimiento de Humanidades y Artes Susana Moncalvillo.

personas consultantes o denunciantes, integrado por tres personas, y el otro a cargo de la prosecución del sumario de investigación, integrado por dos personas distintas con conocimientos jurídicos. En ambos casos, se plantea que las personas que integren ambos equipos sean profesionales con experiencia y formación relativas a los derechos humanos con perspectiva de género y diversidad sexual y que sean designados mediante concurso público de oposición y antecedentes. Por otra parte, además de especificar los diferentes procedimientos de atención para cada solicitud, señalamos que, de manera inmediata deben establecerse medidas de prevención y protección. Con relación a las personas menores de 18 años, fundamentalmente, quienes transiten por las Escuelas de Enseñanza Media universitarias, se ha mencionado que las intervenciones deben ajustar a las leyes de infancia y adolescencia vigentes, el Código Civil, el Código Penal, los reglamentos de las Escuelas universitarias en su caso y los protocolos universitarios vigentes que contemplen intervención específica para estudiantes menores de edad. Por último, otro aspecto abordado en la propuesta elevada al gobierno de la UNR, consideró la aplicación de sanciones, en referencia a las que ya están señaladas en el régimen disciplinario que establece el Estatuto de la Universidad Nacional de Rosario. Un aporte novedoso para el marco de trabajo universitario, fue la indicación que, en el caso de las sanciones de apercibimiento y suspensión, se incluya también la obligación para la persona inculpada de asistir a eventos que se realicen en el marco de la Universidad o de otros espacios gubernamentales competentes sobre las temáticas de violencia y discriminación basadas en el género.

El proceso de sanción de mecanismos de atención por unidades académicas, hasta la fecha de redacción de este trabajo, concluye en mayo de 2017 cuando es aprobado en la Facultad de Psicología de la UNR, una versión definitiva – habiendo una anterior de 2016 pero que no habría sido aplicada – del “Protocolo de acción y prevención frente a situaciones de violencia de género” (Res. C.D. N° 188/2017).

Fundamentación de los procedimientos y protocolos en normativas de derechos humanos.

Desnaturalizar la violencia y la discriminación existente en las relaciones humanas y en los espacios donde trabajamos, donde estudiamos, donde desarrollamos actividades sociales, etc., permite, sin lugar a dudas, ampliar el goce de los derechos y consolidar relaciones más igualitarias. En la medida en que las relaciones humanas dejen de estar atravesadas por creencias respecto de la superioridad o de la inferioridad de algunos seres humanos, fundadas, entre otras razones, en la condición de género, la orientación sexual, el sexo, iremos avanzando hacia lugares y modos de vida más saludables y más satisfactorios.

Las conductas discriminatorias basadas en el sexo, género o condición sexual de las personas permea a toda la sociedad; también están presentes en el ámbito universitario.

Por eso, resulta imprescindible contar con instrumentos eficaces, adecuados que, respondiendo a los estándares internacionales de Derechos Humanos con perspectiva de género, puedan ofrecer a las personas que estudian o trabajan en la universidad contar con un dispositivo para asesorarse, recibir atención y acompañamiento si alguna de esas conductas pudiera afectarlas, limitarlas o lesionar sus derechos.

La violencia sexual y la discriminación basada en el género son perpetradas en diferentes circunstancias y ámbitos de la vida social contra mujeres y personas que integran el colectivo de diversidad sexual: lesbianas, gays, trans, bisexuales, intersexuales y queer (LGTBIQ). Sin embargo, las mujeres, cualquiera sea su edad, debido a complejos factores de tipos culturales e históricos constituyen la población mayormente afectada. Estas conductas y acciones lesivas de derechos humanos fundamentales han sido visibilizadas por la comunidad internacional y los Estados y están sancionadas a través de diferentes instrumentos normativos. En este sentido, nos encontramos con leyes nacionales y tratados de Derechos Humanos que reprimen dichos actos contra las mujeres basadas en su género y obligan a los Estados a diseñar e implementar políticas públicas para su eliminación. Las personas que han tienen una identidad de género y/o una orientación sexual no hegemónicas, sufren diversas formas de violencia y discriminación basadas en esas condiciones, razón por la cual también la comunidad internacional ha sancionado normativas que protegen contra esas formas de vulneración de derechos.

Los Procedimientos aprobados en el año 2014 y los siguientes en la FCEIA y Psicología contienen una frondosa argumentación en los instrumentos normativos de derechos humanos vigentes en nuestro país, ya sea porque Argentina ha incorporado al orden interno tratados internacionales de derechos humanos o por la sanción de normas de derechos humanos en el ámbito nacional. En este apartado desarrollaré algunas de esas normativas que han servido de sustento.

Entre las primeras normas de derechos humanos, contamos con la “Declaración Universal de los Derechos Humanos” y la “Convención Americana de Derechos Humanos”, las cuales señalan el derecho inalienable de todo ser humano a vivir una vida en la que se respete la integridad física, psíquica y moral, igualando a todas las personas frente a la ley y garantizando una protección legal sin distinciones que puedan basarse en condiciones de carácter personal. La no discriminación es un principio básico universal consagrado en diversos Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos. Las cláusulas de no discriminación exigen que los Estados respeten y garanticen a todas las personas los derechos reconocidos en los distintos tratados de Derechos Humanos, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Asimismo, implica que los Estados velen por que la legislación y las políticas públicas no sean discriminatorias. El

derecho a no ser objeto de discriminación figura en el art. 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el art. 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el art. 2 de la Convención sobre los Derechos del Niño, el art. 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. También reconocen y protegen el derecho de todas las personas al trabajo, en los arts. 1, 2, 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el art. 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los arts. 11.1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el art. 2 de la Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre, el art. 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Con relación al principio de no discriminación, en Argentina contamos con la Ley Nacional contra Actos Discriminatorios N° 23.592, la cual establece que discrimina “quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados” (art. 1). Así también se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios basados, entre otros motivos, por el sexo.

En lo que refiere a las mujeres en particular, contamos con diversos instrumentos internacionales y nacionales que refieren a la violencia y la discriminación basadas en su género. Así, tenemos la “Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer” (Convención de Belem do Para) y la “Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” (CEDAW) y la Ley Nacional 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” y su Decreto de Reglamentación N° 1011/2010. La Convención de Belem Do Pará se refiere a la protección del derecho a vivir una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado afirmando, además, que el mismo incluye entre otros el derecho a ser libre de toda forma de discriminación (art. 6). En cuanto al concepto de discriminación, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer la califica como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (art. 1). Con relación a la caracterización de la violencia, Ley N° 26.485 define la violencia contra las mujeres como “toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial,

como así también su seguridad personal” (art. 4). En cuanto a los tipos de violencia, el art. 5 describe a la violencia sexual como “Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo (...) acoso, abuso sexual (...)”. Asimismo, el art. 6 define las modalidades en que se manifiestan los distintos tipos de violencia, quedando comprendida la “b) Violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/ los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil”.

Con relación a la condición sexual e identidad o expresión de género de las personas, contamos con recientes normativas que garantizan el derecho a la diversidad. En el ámbito local se ha sancionado la Ley N° 26.618 de Matrimonio entre personas del mismo sexo y la Ley N° 26.743 de Identidad de género. En el ámbito internacional la Organización de Estados Americanos (OEA) ha dictado varias resoluciones sobre “Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género”, en la cual se condenan los actos de violencia y violaciones a los derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad de género, a la vez que repudia la discriminación contra personas que se funden en los mismos motivos. La última, es la Resolución 2807 del año 2013 y se denomina “Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género” mediante la cual la Asamblea General de la OEA resuelve “1. Condenar todas las formas de discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad o expresión de género, e instar a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de sus sistemas a que eliminen, allí donde existan, las barreras que enfrentan las lesbianas, los gays y las personas bisexuales, trans e intersex (LGTBI) en el acceso equitativo a la participación política y otros ámbitos de la vida pública, así como evitar interferencias en su vida privada. 2. Alentar a los Estados Miembros a que, dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de su ordenamiento interno, consideren la adopción de políticas públicas contra la discriminación contra personas a causa de orientación sexual e identidad o expresión de género. 3. Condenar los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad o expresión de género, e instar a los Estados Miembros a que fortalezcan sus instituciones nacionales con el fin de prevenirlos, investigarlos y asegurar a las víctimas la debida protección judicial en condiciones de igualdad, y que los responsables enfrenten las consecuencias ante la justicia”.

En el mismo sentido, la “Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia” del año 2013, expresa que la “1.- Discriminación es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes. La discriminación puede estar basada en motivos de nacionalidad, edad, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género (...)”.

Entre las diversas formas de violencia sexual registrada y que no tiene una regulación uniforme ni integral, existe la figura del “acoso sexual”, sancionada en distintas normativas nacionales y provinciales en el ámbito de la administración pública, por ejemplo, por el Decreto nacional N° 2.385/93 de “Acoso sexual en la Administración Pública Nacional”, la Ley 11.948 sobre Acoso sexual de la provincia de Santa Fe, etc. Sin embargo, en el marco de las relaciones educativas no existe una norma de alcance nacional para las universidades como así tampoco en la Universidad Nacional de Rosario. De manera general, se podría señalar que las conductas de acoso sexual implican obligar a alguien a padecer o soportar un comportamiento de carácter sexual no deseado y ofensivo, el cual produce diversas afectaciones en dimensiones que están protegidas y reguladas como derechos, a saber: la integridad psíquica y sexual, la dignidad, el trabajo, el derecho a gozar de un ambiente adecuado, el derecho al libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la igualdad de trato, etc. Éstas situaciones se presentan en distintos ámbitos laborales y educativos, con independencia del tipo de relación - sean jerárquicas o no - de las cuales la inmensa mayoría son padecidas por las mujeres. Esto se debe a la persistencia de patrones socio-culturales que reproducen la desigualdad estructural basada en el sexo de las personas y que sostienen las diversas formas de violencia contra las mujeres. Este aspecto vulnera, además de los derechos ya mencionados, el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia al que se hizo referencia anteriormente.

Resulta imprescindible visibilizar estas problemáticas ya que el desconocimiento de los efectos de las mismas interfiere, no sólo en los aspectos subjetivos y sociales como los contemplados en los derechos enunciados, sino también en el adecuado desarrollo del trabajo o del desarrollo educativo según fuere el caso, convirtiendo a los espacios en ambientes hostiles, provocando sentimientos de humillación e intimidación y no, por el contrario, bienestar y confianza en el espacio y en las tareas. La perpetración y / o reiteración de conductas de carácter sexual violentas, discriminatorias o que resulten intimidatorias y que degradan las condiciones de inserción en el ámbito universitario, trae como consecuencia la inestabilidad en la permanencia en los procesos educativos, así como en el mantenimiento de la relación de trabajo.

Argentina tiene responsabilidades internacionales que cumplir respecto a la prevención, sanción y eliminación de la violencia sexual y de la discriminación por razones de género y elección sexual, teniendo en consideración las múltiples recomendaciones que los organismos de Naciones Unidas le han hecho a nuestro país. En particular, respecto del acoso sexual, el Comité de Derechos Humanos, en ocasión del tercer informe presentado por Argentina, adoptó las siguientes Observaciones finales (CCPR/CO/70/ARG), el 3 de noviembre de 2000, en torno al acoso sexual: “15. (...) También preocupan el acoso sexual y otras manifestaciones de discriminación en los sectores público y privado. El Comité observa asimismo que no se lleva sistemáticamente información sobre estos asuntos, que las mujeres tienen un escaso conocimiento de sus derechos y de los recursos de que disponen y de que no se tramitan debidamente las denuncias”. Por su parte, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en julio de 2010 ha adoptado las siguientes Observaciones finales (CEDAW/C/ARG/6), en ocasión del examen del Sexto informe periódico de la Argentina: “36. El Comité insta al Estado parte a que adopte todas las medidas necesarias para garantizar una mejor aplicación de su legislación laboral (...), promulgar legislación relativa al acoso sexual en los lugares de trabajo públicos y privados, incluidas sanciones eficaces (...)”. En el mismo sentido, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales al analizar el tercer informe presentado por Argentina adoptó, el 2 de diciembre de 2011, las siguientes Observaciones finales (E/C.12/ARG/CO/3) respecto del acoso sexual: “16. Al Comité le preocupa que, ni el derecho penal, ni la legislación laboral, del Estado parte, prohíban específicamente el acoso sexual en el trabajo y que no esté específicamente reconocido como un delito (art. 7 b). El Comité ruega encarecidamente al Estado Parte a aprobar y aplicar medidas legislativas que prohíban específicamente el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como para que sea punible en virtud de las leyes penales y laborales. El Comité recomienda al Estado Parte comprometerse a sensibilizar al público contra el acoso sexual y proporcionar una protección integral a las víctimas”.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en sus Observaciones finales al Estado de Argentina adoptadas el 16 de julio de 2004, (CEDAW/C/ARG/5/Add.1), ha señalado que: “379. El Comité insta al Estado Parte a que vele por la aplicación de un enfoque comprensivo en relación con la violencia contra las mujeres y las niñas, teniendo en cuenta su recomendación general 19 sobre la violencia contra la mujer. Dicho enfoque debe comprender la aplicación efectiva de la legislación vigente, a nivel provincial, para luchar contra todas las formas de violencia contra las mujeres. (...) El Comité recomienda también que el Estado Parte inicie una campaña nacional de sensibilización pública sobre la violencia contra las mujeres y la inaceptabilidad social y moral de dicha violencia, especialmente en el período de dificultades que vive actualmente el país, y que incremente sus esfuerzos por impartir a los funcionarios públicos, en particular el personal encargado de hacer cumplir la ley, el personal del Poder Judicial y los profesionales de la salud, una

capacitación sensible a las cuestiones de género en lo tocante a la violencia contra las mujeres, que constituye una violación de los derechos humanos de las mujeres”.

Se encuentra a cargo del Estado la responsabilidad de hacer efectivos los derechos reconocidos en estos Instrumentos de Derechos Humanos que aseguran a las personas que sufren violencia y discriminación, en razón de su género o por su orientación sexual, la posibilidad de contar con recursos sencillos, rápidos y efectivos ante los órganos competentes para reclamar por violaciones a sus derechos fundamentales (la Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 8; Pacto de San José de Costa Rica, art. 25, inc. 1; Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación, art. 10. La obligación de dar cumplimiento a lo regulado en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos no se agota en el dictado de leyes formales en el ámbito interno, sino que exige, además, que se adopten medidas de acción positivas que se traduzcan en políticas activas para asegurar la igualdad de oportunidades en el goce de estos derechos, priorizando a aquellos grupos que históricamente han estado en situaciones de vulnerabilidad. Las mismas, deben ser transversales e involucrar a todas las esferas del Estado, incluyendo sin lugar a dudas, al ámbito universitario.

Sin embargo, en aquellos casos en que no ha sido posible la prevención y se verifica la existencia de un daño, la persona damnificada debe contar con la posibilidad de exigir una reparación y el cese inmediato de las situaciones de violencia y discriminación, mediante procedimientos oportunos, accesibles, eficaces, establecidos con dicha finalidad y que resguarden la dignidad y posibiliten la mayor protección a la privacidad e intimidad de la persona afectada.

Este breve trabajo ha sido un intento de rescatar una mirada, una experiencia singular de un trabajo colectivo; trabajo que ha dejado sus marcas, que ha marcado momentos y ha dejado sus huellas. Hay todo un camino para seguir construyendo, haciendo y rehaciendo para poder hacer visible la violencia basada en el género en el ámbito universitario. Las relaciones de poder que se entrecruzan en la universidad, como en cualquier ámbito y espacio, hacen demasiado complejo muchas veces poder desnaturalizar esas relaciones de poder que dificultan poder desempeñarse y crecer en lo educativo y laboral. Es necesario empezar a ver con otros ojos, con otras sensibilidades, poder construir espacios más saludables, más respetuosos de los derechos humanos, eliminando las situaciones de discriminación y violencias cualquiera sea el motivo que las funde. En ese caso, puedo hablar y aportar sobre aquello que me viene convocando hace décadas: la eliminación de las violencias y la discriminación basadas en el género.

Referencias Bibliográficas

- Convención Americana de Derechos Humanos (1969).
- Convención sobre los Derechos del Niño.
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem do Pará) (1994).
- Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979).
- Resolución 2807 (OEA) sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género (2013).
- Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- Ley Nacional N° 23.592, Contra Actos Discriminatorios (1988).
- Decreto Nacional de Acoso sexual en la Administración Pública Nacional (N° 2.385/93) (1993).
- Ley Nacional 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. Decreto de Reglamentación (N°1011/2010) (2010).
- Ley Nacional N° 26.743, Identidad de Género (2012).
- Ley Nacional N° 26.061, Protección Integral de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes (2005).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966).

CONVERSATORIO: MUJER, EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

MODERADORA:

Dra. Analía Aucía

EXPOSITORAS:

Dra. Diana Maffía

Dra. Erica Hynes

Dra. Dora Barrancos

Dra. Nieves Rico

COMPILADORAS:

Mg. Patricia Rojo

Amisel Fernández



PROGRAMA
GÉNERO Y
UNIVERSIDAD



PROGRAMA
GÉNERO Y
UNIVERSIDAD

Esta publicación presenta un resumen del Conversatorio “*Mujer, Educación, Ciencia y Tecnología*”, realizado el 21 de abril de 2017 en la Universidad Nacional de Rosario UNR en el marco del Día de la Mujer. La actividad fue organizada por el Programa Género y Universidad (PGU), dirigido por la Mg. Patricia Rojo, en conjunto con la Asociación Argentina de Estudios Canadienses (ASAEC), presidido por la Prof. Olga Corna. La jornada tuvo por objetivo generar un espacio de debate e intercambio entre la comunidad académica que tuviera como eje a las mujeres dentro del ámbito académico-científico.

El Conversatorio contó con destacadas expositoras, la Dra. Diana Maffía, Directora del Observatorio de Género de la Magistratura de CABA, la Dra. Erica Hynes, Ministra de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva del Gobierno de la Provincia de Santa Fe, la Dra. Dora Barrancos, Directora CONICET, Área Ciencias Sociales y Humanas y la Dra. Nieves Rico, Directora de la División de Asuntos de Género, CEPAL. Como participantes asistieron Decanas, Vice Decanas, Secretarías de Universidad y Secretarías de Facultad de la UNR. La Dra. Analía Aucía, Coordinadora del Programa Género y Sexualidades de la Facultad de Derecho de la UNR, auspició de moderadora. La dinámica del encuentro habilitó la participación e intercambio de ideas entre las disertantes y las invitadas, la puesta en común de experiencias y la reflexión colectiva sobre los desafíos pendientes.

La Mg. Patricia Rojo ofreció las palabras que dieron inicio a la jornada, destacando la importancia del encuentro como así también reflexionando acerca del rol que ocupa la mujer en el marco de la educación, la ciencia y la tecnología. Se expresó en relación a la estructura de la UNR, una de las universidades más grandes del país, con alrededor de 90.000 estudiantes entre pregrado, grado y posgrado y con más del 60% de matrícula femenina; aproximadamente 7000 Docentes y 2.700 No Docentes. Asimismo, explicó que en estos espacios hay una especie de prolija paridad o de mayor presencia femenina, como en el estudiantado. Sin embargo, al trasladar la atención hacia la composición de la gestión institucional de la Universidad, Rojo enumeró una serie de datos relevantes. De 12 facultades solamente dos cuentan con decanas mujeres y 6 vicedecanas, es decir, se cuenta con paridad numérica en este último cargo. De 19 secretarías de universidad sólo 7 son ocupadas por mujeres. En las subsecretarías, si bien aumentan en número,

las mujeres no alcanzan el 40% de representación. Con respecto a esos datos, planteó la importancia de pensar el lugar en el que se encuentra cada una de estas mujeres y la responsabilidad que tienen ante estos lugares de gestión como fundamental para trabajar desde una perspectiva que tenga en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito académico. Las instancias como el Conversatorio y la presencia de especialistas y militantes por la igualdad de género en la ciencia y la educación son parte del trabajo por venir.

La primera en tomar la palabra entre las expositoras fue la Dra. Diana Maffía, quien conversó acerca de las desigualdades entre hombres y mujeres en el acceso a los cargos jerárquicos dentro del ámbito científico a través de los resultados de una encuesta realizada por la Red Argentina de Género, Ciencia y Tecnología (Ragcyt). En segundo lugar, la Dra. Erica Hynes, presentó la experiencia de la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad Nacional del Litoral y mencionó los estereotipos de género presentes tanto en las carreras universitarias como en las producciones científicas.

A continuación, la Dra. Dora Barrancos se refirió a la experiencia del CONICET en torno a la implementación de políticas atravesadas por la perspectiva de género y el rol de las mujeres en la institución, realizando un análisis de amplio espectro en relación a las formas de inserción de las mismas en la ciencia. Por último, la Dra. Nieves Rico ofreció un análisis desde el punto de vista del contexto regional, destacando la relevancia del rol que tanto la tecnología como las Ciencias Sociales tienen en garantizar la participación y liderazgo de las mujeres frente al horizonte de igualdad que presenta la propuesta de desarrollo de CEPAL.



DIANA MAFFÍA

Directora del Observatorio de Género de la Magistratura de la Ciudad de Buenos Aires; Investigadora del Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género, Universidad de Buenos Aires - Argentina; Fundadora de la Red Argentina de Género, Ciencia y Tecnología, Asociación Argentina de Mujeres en Filosofía; Profesora de grado y posgrado, Universidad de Buenos Aires - Argentina; Doctora en Filosofía, Universidad de Buenos Aires - Argentina.

La Dra. Diana Maffía orientó su exposición hacia la presentación de las principales conclusiones del Proyecto “Científicas y tecnólogas: historias profesionales y de vida”, realizado en el año 2015 por la Red Argentina de Género, Ciencia y Tecnología (RAGCyT)¹. El mencionado proyecto abarcó el período 2007-2014, etapa inmediatamente posterior a la creación a nivel nacional del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva. Las más beneficiadas con el ascenso a rango ministerial fueron las mujeres, que aprovecharon en mayor proporción que los hombres las oportunidades generadas para incorporarse al sistema científico-tecnológico. En el año 2010 -mediados del Proyecto- se produjo un aporte económico y una apertura en el programa de becas muy importante, los cuales tuvieron como efecto lo que se llamó la “juvenilización” del CONICET, que implicó cambios en torno a las edades del personal afectando también de modo diferencial a mujeres y hombres.

1 - Dicha Red tiene su origen en un taller sobre Género, Ciencia y Tecnología en América Latina organizado por el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), realizado en el Foro de ONG’s de América Latina y el Caribe. Desde 1994, promovida por las Dras. Ana Franchi, Silvia Kochen y Diana Maffía, la RAGCyT ha desarrollado una continua y creciente actividad en el área, e integra la Red Latinoamericana de Género, Ciencia y Tecnología (INCITA) con el fin de seguir los avances de las investigaciones en curso y generar un intercambio entre científicas de la región.

Uno de los objetivos de la investigación fue conocer, a través de información cualitativa y cuantitativa, las experiencias de los investigadores e investigadoras por las cuales, por ejemplo, las mujeres deciden no tomar lugares de gestión o de poder. Ante la pregunta “¿Por qué se toman esas decisiones?”, se explicó que se relaciona con el mantenimiento del equilibrio en la vida personal por sobre la profesional. Por otro lado, se reflejaron mediante datos los efectos que han tenido para las mujeres en la ciencia las medidas tomadas durante el período abarcado.

A partir de lo expuesto, en términos cuantitativos, Maffía expresó que si bien existe una importante cantidad de investigadoras en el CONICET -casi el 52% son mujeres-, la proporción más grande pertenece a las investigadoras Asistentes, es decir, la categoría inicial. El 37% de los investigadores del CONICET son Asistentes y dentro de esa categoría, el 57% son mujeres. La siguiente categoría es la de Investigador Adjunto, que constituye el 31% de los investigadores e investigadoras del CONICET; en esa categoría el 54% son mujeres. La observación sobre estas dos primeras categorías, Asistente y Adjunto, es que se encuentran feminizadas y luego hay un quiebre, que se da sistemáticamente a lo largo del tiempo en las siguientes categorías.

Para la categoría de Investigador Independiente, que corresponde al 22% de investigadores e investigadoras del CONICET, el 46% son mujeres, proporción que si bien es cercana a la paridad, disminuye notablemente en comparación con las anteriores. Luego, en la categoría de Investigador Principal (8% del CONICET) las mujeres son el 39%; y por último, para los Investigadores Superiores - alcanzado por el 2% de los investigadores-, donde toman fundamental importancia el mérito y la edad, sólo el 25% son mujeres.

Una de las cuestiones que se observaron con respecto a la relación de género en las categorías de investigadores es la edad. La única categoría que tiene límites en relación con la edad es la de los ingresantes. Una vez dentro del sistema, no hay un límite de permanencia en cada nivel. A raíz de esto se observó que las mujeres son promovidas más tarde y permanecen más tiempo en el mismo rango, aumentando la brecha entre el pase de Investigadora Adjunta a Investigadora Independiente. Este fenómeno, sumado al intento de equilibrar la vida privada y la vida profesional, hace que muchas veces las mujeres tarden más tiempo en contar con los requerimientos que se necesitan para ascender en las categorías de investigación.

Otro punto mencionado tiene que ver con la distribución de hombres y mujeres según las grandes áreas de conocimiento. De acuerdo al relevamiento realizado, la mayor proporción de investigadoras pertenece al área de Ciencias Biológicas y de Salud. Luego, en orden decreciente se encuentran las áreas de Ciencias Exactas y Naturales, Ciencias Sociales

y Humanidades, Ciencias Agrarias, Ingeniería y Naturales y Tecnología. Asimismo, hay disciplinas muy feminizadas como Psicología y Literatura, en las que la participación de las mujeres supera el 70%. Las disciplinas en las que la participación de mujeres es igual o mayor al 55%, son Ciencias Médicas, Bioquímica, Biología Molecular, Historia, Geografía, Antropología Social y Cultural. Las que se encuentran representadas más equitativamente son Ciencias Agrarias, Ciencias Químicas, Sociología y Comunicación Social. Y las más masculinizadas son Física, Ingeniería Civil, Eléctrica, Mecánica e Ingenierías que tienen participación masculina entre el 75% y 79%.

Con respecto a los resultados de la recolección de información cualitativa, se distribuyeron en una serie de temas interrelacionados entre sí, que tienen que ver con las posibilidades de progreso en la carrera profesional y su conciliación con la vida privada. En ese orden, se encuentran la dificultad de conciliar el trabajo con la vida familiar, especialmente durante los primeros años de carrera científica, y la relación entre ello y la diferencia de recursos con los que cuenta cada mujer para afrontar ese balance (clase social, posibilidad de contratar personal, extensión de la red familiar de apoyo). Maffía declaró que generalmente las mujeres invierten su salario en función de complementar las tareas reproductivas que no pueden asumir y por las que son responsabilizadas por el hecho de ser mujeres. La situación se complejiza en el caso de quienes que se encuentran a cargo de otras personas bajo su dependencia (adultos mayores, personas con discapacidad), al no estar incluidas en las excepciones de la carrera científica.

Otro de los aspectos tiene que ver con la promoción en la carrera de investigadora, donde mientras que en las escalas más bajas los obstáculos son menores, a medida que se asciende en las categorías se comienzan a encontrar exigencias mayores y menos mujeres. Los obstáculos se agravan al estar la mayoría de los recursos de promoción, como la dirección de equipos y la recepción de subsidios, en manos de hombres, inclinando la balanza para la obtención de nuevos cargos a favor de estos últimos. Ante esto Maffía planteó algunas preguntas acerca de cuál es la meritocracia en estos casos, quién la diseña y quién se apropia de sus indicadores.

Con relación al ascenso en la carrera científica, se presenta un dilema ante la posibilidad de acceso a cargos de dirección por parte de las mujeres. Siendo estos puestos demandantes de mayores horas de trabajo y energías, se convierten en un problema frente a la proporción elevada de horas semanales que dedican las mismas al cuidado y trabajo doméstico en comparación con los hombres. Razón de ello, muchas veces deciden postergar sus posibilidades de crecimiento profesional en función de poder sostener la demanda de trabajo doméstico, rechazando puestos de gestión. Algo similar sucede con

las posibilidades de viajar para participar en actividades y eventos científicos o pasar estancias en el exterior.

Por último, con respecto a la relación con el poder, Maffía concluyó que mientras que el hombre ha naturalizado esas posiciones, que una mujer que se plantee la posibilidad de ocupar un lugar de poder significa que ha roto una barrera subjetiva e ideológica. Ante ello señaló la importancia de iniciativas que vinculan a las investigadoras y a las futuras becarias, promoviendo la elección de directoras mujeres y la colaboración mutua en la consolidación de sus carreras científicas. Una actitud que el feminismo denomina sororidad, que podría ser calificada también como solidaridad de género o sencillamente como una estrategia de crecimiento común.



ERICA HYNES

Ministra de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva del Gobierno de la Provincia de Santa Fe; ex Secretaria de Ciencia y Técnica, Universidad Nacional del Litoral - Argentina; Doctora en Química, Universidad Nacional de Litoral - Argentina; Investigadora CONICET; Profesora de la Facultad de Ingeniería Química, Universidad Nacional del Litoral- Argentina.

La Doctora Erica Hynes compartió con la audiencia los resultados del Capítulo VII de autoevaluación del Primer Informe de la Ciencia y la Tecnología de la Universidad Nacional del Litoral (UNL), llevado a cabo con la guía del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva de la Nación. En dicho Capítulo del informe se recolectaron los datos de investigadores y docentes de la UNL incorporando la perspectiva de género. Los resultados muestran que los primeros escalones de la carrera, las categorías de Ayudante de Primera y Jefe de Trabajos Prácticos, están feminizados. En la categoría de Adjuntos hay paridad de hombres y mujeres y finalmente, en las categorías de Asociados y Titulares se produce una masculinización equivalente a lo que sucede en las categorías del CONICET. Este mismo patrón se repite entre los investigadores de la Universidad.

Así, Hynes explicó esta situación mediante dos obstáculos que las mujeres deben afrontar en su carrera profesional, por un lado las tareas de cuidado en la familia y por otro los estereotipos de género. Con respecto al primer obstáculo, se destacó que, más allá del estado civil y de la profesión, las mujeres son quienes tienen asignadas las labores de

cuidado y de trabajo no remunerado en el hogar. Esto se percibió como uno de los aspectos más relevantes que impactan en la diferenciación en la carrera científica entre hombres y mujeres.

El tema de la ausencia de corresponsabilidad en los varones, en el caso de las parejas hetero-normativas, en las cuestiones de cuidado, se refleja en las carreras de mujeres en todos los niveles, más aún en las carreras científicas. El rango entre los 30 y 59 años presenta una coincidencia entre los momentos más demandantes tanto en la vida familiar como en la profesional. Son los años en los que una científica debe realizar el salto cualitativo en su carrera, realizar una producción considerable, comenzar a dirigir grupos y proyectos. Por otro lado, es la etapa de fertilidad, de crianza de los hijos, de cuidado de adultos mayores y de mantenimiento del capital familiar y social.

En cuanto al segundo obstáculo, los estereotipos, Hynes expuso como ejemplo las publicidades de juegos para niños y revistas para adolescentes, que han experimentado un retroceso en este tema. Se delimitan los roles sociales, familiares y profesionales desde edades muy tempranas en los niños, proponiendo a los varones la libertad y la aventura, dentro de los cuales está el conocimiento y a las niñas la cuestión de la belleza, la prolijidad, etc., impactando sobre las preferencias y elecciones profesionales en la adultez. La mayor preocupación que se expuso es el hecho de que estos estereotipos les quitan grados de libertad a las jóvenes a medida que se van haciendo adultas.

Por otro lado, Hynes señaló que la matrícula de la UNL se encuentra altamente feminizada, con un 57.7% de mujeres en el ingreso que va acentuándose a medida que transcurre la carrera, con un 62% de graduadas. Esto, aunque ha dado como resultado que se considere que hay una especie de presión demográfica, por la que es sólo cuestión de tiempo para que las mujeres accedan a los puestos de poder, no se refleja en la práctica. Los puestos de acceso al poder y la toma de decisiones continúan muy bien definidos y las mujeres siguen sin acceder por una variedad de factores, entre ellos porque poseen ese otro puesto de poder en la familia, o de servicio.

En cuanto a la distribución de las estudiantes en la UNL, se observó que las facultades más feminizadas son las de Bioquímica y Ciencias Biológicas, seguidas por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y la Facultad de Ciencias Económicas. Hay paridad en Ingeniería Química y luego existe mayoría de hombres en la Facultad de Ciencias Agrarias, como así también en la Facultad de Ingeniería y Ciencias Hídricas. La conclusión que ha sido alcanzada es que existe una selección de las mujeres hacia carreras biológicas o sociales que no es una tendencia natural, sino que las diferencias entre hombres y mujeres tiene un fundamento más social que biológico. Sin embargo, desde publicidades de juegos para niños hasta estudios “científicos” se empeñan en asignar roles y habilidades diferenciados

para hombres y mujeres. Ante esta situación Hynes destacó que se debe sensibilizar sobre la problemática y desnaturalizar las funciones socialmente asignadas.

Desde la UNL, para enfrentar esta problemática se realizó un proyecto en el marco del Plan de Desarrollo Institucional que contempla una línea principal orientada al gobierno universitario, otra que abarca las acciones sustantivas de la ciencia, la enseñanza y la extensión y una última línea que contempla las funciones nuevas, como la internacionalización y la vinculación tecnológica. En lo que incumbe a la línea de acción en materia de Ciencia y Técnica se considera que promover la igualdad es mejorar la calidad de la investigación. Por lo tanto, se desarrolló un proyecto de desarrollo para el que se establecieron tres propósitos principales: difundir, promover el interés sobre género en I+D y sensibilizar a la comunidad.

Desde la Secretaría de Ciencia y Técnica se trabajó con información propia sobre las mujeres científicas de la universidad para desarrollar algunas políticas concretas, que permitieran dejar de apartar a las mujeres de las carreras científicas y lograr que se sitúen en lugares visibles. Se lanzó una campaña de sensibilización llamada “Más Igualdad, Mejor Ciencia” que incluyó publicaciones en redes sociales, charlas, merchandising, entre otras. Por otro lado se realizó una actividad denominada “Generando Redes”, a partir de la que se procuró reunir a mujeres que estaban buscando becarias y becarias que estaban buscando directoras. Hynes finalizó su exposición afirmando que estas actividades se realizaron bajo la convicción de que es preciso aprovechar los espacios mínimos de toma de decisión, porque se pueden tener las mejores normativas, pero si no se cuenta con mujeres en lugares de liderazgo y perspectiva de género, nadie se va a preocupar por ello.



PROGRAMA
GÉNERO Y
UNIVERSIDAD



DORA BARRANCOS

Directora del CONICET en representación de las Ciencias Sociales y Humanas; Investigadora Principal – CONICET; Doctora en Historia, Universidad Estadual de Campiñas – Brasil; Magister en Educación, Universidad de Mina Gerais - Brasil; Licenciada en Sociología, Universidad de Buenos Aires - Argentina; Profesora Consulta de la Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires - Argentina.

En su exposición la Dra. Dora Barrancos propuso poner el foco en la educación enfatizando que hay un enorme déficit de mujeres en las áreas duras del CONICET. Esto lo explicó como un problema vocacional, es decir una baja inclinación de las mujeres para elegir las disciplinas relacionadas con las ciencias duras y la tecnología. Para combatir este problema, planteó la necesidad de que las universidades destinen recursos a analizar cómo han aumentado las vocaciones de las mujeres en las distintas áreas y la formulación de políticas públicas educativas tendientes a garantizar el aumento de esa vocación femenina donde sea escasa y disminuir los estereotipos de género existentes al respecto. Para lograrlo señaló necesario actuar en el campo de la educación media, la instancia previa a la educación superior.

Entonces, Barrancos planteó que se necesitan becas de sostenibilidad de las jóvenes en la escuela media. Si bien los códigos ya estereotipados que se utilizan en el trabajo, reducen la condición de posibilidad de que haya un despertar vocacional por parte de las mujeres, algunas áreas se están volviendo más porosas al ingreso femenino, como por ejemplo electrónica o matemática, aunque sea un fenómeno que varía según cada universidad.

La labor se encuentra en entusiasmar a las jóvenes, para generar las condiciones de posibilidad que permitan resolver el problema de los contingentes femeninos dentro de las áreas que tienden a ser identificadas con los hombres.

Con relación a las oportunidades en ciencia y tecnología para las mujeres, Barrancos comentó que CONICET destina sus ingresos a temas clasificados en temas estratégicos y en temas generales. Pero dentro de los temas estratégicos, sus condiciones, cómo están vertebrados, se orientan a generar oportunidades más positivas para los varones que para las mujeres. En relación a esta situación destacó que CONICET ha venido creciendo en altas tasas ubicando a Argentina entre los primeros lugares en el mundo y cuenta con uno de los índices de participación de mujeres más altos. No obstante, según Barrancos, se está frente a un riesgo, de persistir la decisión de destinar el 50% de los ingresos a los temas estratégicos y el 50% a los generales, ya que esto afecta la participación de las mujeres.

Frente a esta situación se han tomado una serie de medidas para equiparar las oportunidades de acceso a la carrera de investigación. Una es el protocolo de violencia. El protocolo fue señalado por Barrancos como herramienta fundamental para sostener a las mujeres en la ciencia, porque ha habido opacidad en torno a las sospechas de malos tratos dentro y fuera de los laboratorios. Ello hace que para las mujeres sea muy difícil reencontrar el camino en una dirección nueva, motivando su deserción. La falta de denuncias fue relacionada con la mayor sujeción que experimentan las jóvenes con respecto a los jóvenes en un laboratorio, ya que un cambio de director resulta más estigmatizante para las primeras que para los segundos.

Por lo tanto, un protocolo es importante para la sostenibilidad de mujeres en la ciencia, en palabras de Barrancos, porque ante situaciones de malos tratos y negligencia contra su producción, respecto de cómo se construyen las autorías por sexo, por ejemplo, el efecto es una mayor deserción. El interés por contar con un protocolo de esta naturaleza no es sólo porque no se debe tolerar la violencia dentro de una institución como el CONICET y para favorecer la equidad entre hombres y mujeres, sino porque también trae a significado la movilidad entre escalas para las mujeres. Esto último se encuentra directamente relacionado con otro objetivo, que es lograr la paridad dentro del CONICET respecto a la representación directorial, ya que la paridad puede ser más factible cuando hay más probabilidad demográfica.

Otra de las iniciativas llevadas a cabo dentro del CONICET ha sido la creación de una resolución que declara que el mismo no auspicia reuniones científicas que no tengan asegurada equidad de género. Esto ha sido en respuesta a la realización de reuniones extraordinarias sin personalidades femeninas invitadas. Asimismo, hay un proyecto de

ley con relación al nuevo estatuto del CONICET que incorpora el automatismo por edad académica (no demográfica).

Por último, Barrancos relató que entre la variedad de propuestas aún se encuentra pendiente una investigación que dé cuenta de las patentes argentinas realizadas por mujeres. Según explicó, las patentes de las mujeres tienen mucha concentración en cómo resolver problemas de cotidianeidad, de circunstancia de habitación, de calefacción, de uso. Tiene mucho que ver con la “convivencialidad existencial” de las mujeres. Por ello concluyó haciendo hincapié en la necesidad de insistir, persistir y no amedrentarse frente a las construcciones patriarcales de la ciencia, confiando en que los avances se lograrán haciendo buen uso de la audacia.



PROGRAMA
GÉNERO Y
UNIVERSIDAD



MARÍA NIEVES RICO

Directora de la División de Asuntos de Género, CEPAL; Oficial de Asuntos Sociales, División de Desarrollo Social CEPAL; Doctora en Sociología, Universidad Complutense de Madrid- España; Magíster en Sociología del Desarrollo, ISDIBER – España; Magíster en Desarrollo y Administración Local, Universidad Complutense de Madrid - España; Diplomada en Relaciones Internacionales, Madrid – España; Antropóloga Social, Universidad Nacional de Rosario – Argentina.

Siguiendo la línea de sus predecesoras, la Dra. Nieves Rico presentó en primer lugar la visión que desde la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) se tiene acerca de los temas de ciencia y tecnología y participación y liderazgo de las mujeres. Luego realizó una referencia sobre las ciencias sociales, llamando la atención sobre la denominada “ideología de género”.

Rico declaró que, para esta región, la propuesta de desarrollo de la CEPAL tiene como horizonte la igualdad entre hombres y mujeres y la garantía de los derechos humanos de las mujeres y de sus autonomías. Este horizonte de la igualdad debe ser alcanzado a través de un cambio estructural progresivo de los sistemas productivos y de las economías, y ese cambio requiere de la potenciación de los ámbitos de la ciencia y la tecnología. En una región del mundo donde la inversión en infraestructura y en ciencia y tecnología es muy baja (cantidad de patentes, proporción de investigadores en la población), Rico afirmó que es importante entender que a pesar de ser un terreno deficitario para la región, es crucial para el desarrollo, para alcanzar el bienestar de la población, la igualdad y sostener

el cambio climático. Es allí donde deben orientarse los objetivos que hacen al desarrollo social, económico y político de los países.

Debido a lo mencionado anteriormente y sobre la participación de las mujeres en la ciencia y la tecnología, Rico señaló que la mayor participación femenina no solamente habla de un criterio de justicia en términos de las mujeres, sino en términos del aporte que las mismas hacen, a través de sus conocimientos, su experiencia y sus capacidades, a ese desarrollo con igualdad, a ese cambio estructural progresivo de las matrices productivas de los países. En este plano, Rico afirmó que se vuelven significativas las tecnologías, especialmente la economía digital, donde los aportes, el sello y la paridad de representación cuantitativa, pero también la paridad en los temas, las preocupaciones, las demandas de las mujeres como un colectivo, estén presentes.

Al hablar de la economía digital se hizo referencia a la sociedad de la información y de la comunicación, del uso de las nuevas tecnologías para el cambio estructural progresivo, el cambio en la matriz productiva mediante procesos tecnológicos que van a cambiar las relaciones laborales y por lo tanto el mercado laboral. Rico informó que en la región de América Latina y el Caribe, 8 de cada 10 mujeres está insertas en sectores de baja productividad en el mercado laboral. Una de las características de los sectores de baja productividad es que no sólo tienen pocos empleados y precarización del empleo, entre otros, sino que tienen casi nula inversión en tecnologías y aplicación de productos de la ciencia. En este sentido el cambio tecnológico va a producir notables modificaciones en el mercado laboral, pero también en la propia producción.

Ante este escenario, para las mujeres la cuestión se encuentra no sólo en cómo conservar espacios, sino en cómo influir en los procesos mencionados. Para ello Rico caracterizó como imperioso estar más en ciencia y tecnología y participar en los debates sustantivos. El tema es no sólo que las mujeres no están allí, sino también cómo el aporte, la capacidad, la construcción de conocimiento, de metodología, de técnicas, de hallazgos de las mujeres tampoco están presentes en los debates. Cuando no hay mujeres, no es que solamente no hay mujeres desde el punto de vista del cuerpo que está situado en el debate, sino que tampoco están sus miradas, su conocimiento y sus perspectivas de sociedad.

Con respecto a las prioridades, Rico se preguntó quién las determina y para qué, afirmando que es necesario sentar en esa mesa de distribución de prioridades a las mujeres. El estar presente, es también estar presente con una mirada del mundo, con una perspectiva, con un aporte y con una mirada de desarrollo, de país y de sociedad. Entonces en ese sentido el mirar la ciencia y la tecnología desde este paraguas empieza a provocar desde muchas perspectivas, a molestar, a hacer preguntas e interrogantes. A la ciencia y la tecnología no le sucede algo distinto de lo que le pasa al resto de la sociedad, sino que la segmentación

horizontal y vertical de la inserción de las mujeres está presente en todos los ámbitos de la vida social y del mercado laboral. Las mujeres se agrupan en determinado tipo de actividades, de competencias y al mismo tiempo se agrupan, o las agrupan, por distintas formas de organización en determinados niveles.

En relación a la segmentación horizontal y vertical de las mujeres, Rico expresó que el dinamismo de todo ello arroja la disminución en los porcentajes de mujeres en las carreras vinculadas con comunicación, Internet y desarrollo tecnológico con respecto a décadas anteriores. Este hecho revela que en algún determinado momento las mujeres contaban con un soporte vocacional y que actualmente eso ha cambiado. Según Rico, resulta que en la medida en que determinados fenómenos de las ciencias, del mercado laboral y de la industria hacen que algunas carreras comiencen a ser mejor remuneradas y perciban mayor ingreso de tecnología, las mismas empiezan a masculinizarse.

Mediatizados por la tecnología, por los productos de la ciencia y por mejores salarios, que estén mujeres y varones en determinadas cosas estudiando o no, entonces, tiene que ver con condiciones del sistema de género dominante. Se encuentran insertos en relaciones de poder y al mismo tiempo están insertos en una serie de conjunciones de otros fenómenos. Rico planteó como necesario mirar la propia organización de los centros académicos y de las estructuras de investigación donde la carrera de investigadora o investigador se construye sobre un ciclo de vida masculinizado, donde los bebés, los partos, los pospartos, el cuidado, los padres mayores o demás no existen.

Con respecto a las Ciencias Sociales, Rico explicó que hace entre 30 y 40 años que se ha venido construyendo el concepto de género. Desarrollando en torno a él estudios, investigaciones, centros académicos. Este concepto de género no es un concepto anodino, no es una palabra más, no es una dimensión, tampoco es una variable. Es una mirada, es un enfoque teórico que responde también a una corriente política. Y en esta construcción desde las ciencias sociales que se ha hecho en las universidades, en centros académicos, en ONGs, en grupos de mujeres feministas que se dedicaban a tener grupos de discusión, en la propia militancia, se ha ido construyendo ciencia social entorno a esto. Pero al mismo tiempo, esto tiene enormes resistencias.

Rico concluyó relatando que en este momento en la región se ha dado el resurgimiento de planteamientos conservadores en ciencia y tecnología, más allá de que en política o en ideología también. Y no solamente son conservadores, sino que arrastran posiciones contra los derechos humanos, contra los derechos de las mujeres, contra los derechos de otras agrupaciones como por ejemplo los inmigrantes. Se ha construido el concepto de ideología de género, que está teniendo un poder político muy importante, utilizando el concepto ideología de manera peyorativa, dogmática, de adoctrinamiento. Hay campañas

en contra de ella por haber desnaturalizado el hecho biológico de ser mujer con el hecho identitario o inclusive con los roles o los estatus al interior de la sociedad. Entonces, se han construido ciencias sociales también desde esta perspectiva, por lo tanto lo que se realice en torno a la ciencia y la tecnología no está alejado de las decisiones políticas que se están tomando en la región.

REFLEXIONES FINALES

A partir del análisis de los temas abordados en el Conversatorio “*Mujer, Educación, Ciencia y Tecnología*”, se destacaron los logros y avances conseguidos por las mujeres en el ámbito de la ciencia y la investigación, como así también los obstáculos y desafíos con los cuales las mismas se enfrentan en dicho espacio.

Las expositoras desarrollaron temas tales como los estereotipos de género en las carreras y las situaciones de violencia simbólica en el marco de las relaciones laborales. Se resaltó la necesidad de la existencia de políticas que aborden estas problemáticas en la universidad, en las carreras y en el marco de los centros o institutos de investigaciones, ya que son los espacios que reproducen directa o indirectamente la feminización o la masculinización de las carreras.

La Dra. Diana Maffia hizo referencia a las desigualdades de género en el acceso a lugares de jerarquía, siempre en relación al ámbito de la investigación y planteó cómo esta desigualdad de género se ve reforzada y profundizada por la variable etaria. Además, señaló la dificultad con la cual se encuentran las mujeres que acceden y permanecen en carreras universitarias y en ámbitos científicos a la hora de querer realizar un proyecto personal de vida.

La Dra. Erica Hynes retomó la variable etaria, destacando cómo ésta junto con la variable género, se entrecruzan ubicando a las mujeres en lugares y/o puestos de menor jerarquía, ya sean en la docencia o en la investigación. Se refirió a los equipos de investigación y a los estereotipos de género, reflejando cómo estos se encuentran presentes en la producción de los científicos y las científicas, reforzando la idea de que la producción científica no es neutral. A su vez, hizo alusión a la cantidad de mujeres egresadas y la dificultad de las mismas para acceder a los lugares de poder.

La Dra. Dora Barrancos abordó la importancia de que en la escuela media se realicen acciones que impulsen el despertar vocacional de las niñas y adolescentes argumentando que una intervención temprana puede colaborar en una elección futura por parte de las jóvenes de carreras que tradicionalmente no fueron ni son consideradas femeninas. Hizo referencia a las formas de maltrato que se presentan en el marco de las relaciones universitarias dando algunos ejemplos relacionados específicamente con los espacios de investigación, destacando la manera en cómo afectan y dificultan la presencia y permanencia de mujeres en éstos ámbitos. Por último, relató sobre las medidas del CONICET y la existencia de políticas internas que se encuentran atravesadas por las desigualdades de género.

La Dra. Nieves contextualizó la inversión de ciencia y técnica en la región y mencionó los diversos cambios tecnológicos en la región y la importancia de que las mujeres accedan a ellos. En consonancia con lo planteado, señaló como desafío pensar en una economía digital donde las demandas de las mujeres puedan estar presentes.

A partir de lo expuesto, se observa que el ámbito de la ciencia y la investigación ha sido un espacio relegado para las mujeres, en donde el poder desarrollarse, crecer y permanecer se manifiestan como desafíos para éstas. Si bien es importante mencionar que en nuestro país hay un porcentaje mayor de investigadoras mujeres con respecto a la cantidad de hombres, es necesario reflejar que las mismas se encuentran de manera mayoritaria en la base de la pirámide, donde dificultosamente pueden ascender siendo los hombres quienes ocupan los cargos de mayor jerarquía. La búsqueda y el logro de la igualdad de género se manifiesta hoy en día como una deuda pendiente, donde las mujeres deben hacer frente a diversos estereotipos que dificultan su desarrollo tanto personal como profesional.

Ante esta situación, es de vital importancia poner de manifiesto la realidad a la cual se enfrentan las mujeres investigadoras. Si bien es sabido que los avances son significativos, resulta imperiosa la realización de diversas acciones que no sólo tiendan a la visibilización y sensibilización respecto a las situaciones descritas, sino que también impulsen estrategias concretas en pos del logro de la igualdad de género.



Invitadas expositoras Dra. Diana Maffía, Dra. Erica Hynes, Dra. Dora Barrancos y Dra. Nieves Rico



Invitadas expositoras Dra. Diana Maffía, Dra. Erica Hynes, Dra. Dora Barrancos y Dra. Nieves Rico



Dra. Analía Aucía (moderadora) y Mg. Sabrina Benedetto (Co-directora PGU)



Mg. Patricia Rojo (Directora del PGU)



Participantes del conversatorio



Participantes del conversatorio



Participantes del conversatorio

El PGU es un programa de gestión cuyo objetivo se orienta hacia la construcción de un ámbito de pensamiento, concientización y participación mediante el impulso de propuestas e iniciativas que contribuyan al cambio de la cultura institucional y a la construcción de democracia real entre hombres y mujeres.



Dra. Gisela Pereyra Doval, Lic. Cecilia Rubio, Lic. Sofía Lantelme, Lic. Celina Mondelli, Mg. Patricia Rojo, Mg. Sabrina Benedetto, Paula Schmuck, Lic. Carolina Martínez, Lic. Virginia Ferreyra, Lic. Maricruz Scotta, Julieta Gironacci





PROGRAMA
GÉNERO Y
UNIVERSIDAD