

INFORME PRELIMINAR

LA PERSPECTIVA de género EN LA **unlp**



2019

Prosecretaría de
Derechos Humanos
DIRECCIÓN DE
POLÍTICAS FEMINISTAS



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE LA PLATA

INFORME PRELIMINAR

LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA UNLP

Equipo de Trabajo:

Diana Broggi

Marina Font

Josefina Suárez

Lorena Arambuenza

Paola Colucho

Karina Broggi

Introducción

¿Por qué una mirada feminista sobre los datos?

Desde la creación de la Dirección de Políticas Feministas hemos definido como objetivo, y siendo parte de nuestras misiones y funciones, la producción de herramientas de análisis acerca de la perspectiva de género en nuestra Universidad. Entendemos que una forma de integrar la gestión universitaria desde el hacer propositivo, requiere elaborar diagnósticos y cultivar miradas hacia adentro de la institución que nos permitan compartir, a partir de los datos elaborados, hipótesis y propuestas posibles.

Nuestra comunidad universitaria está compuesta por más de 120 mil personas, y su heterogeneidad se refleja en una cultura organizacional y política que enriquece la producción de conocimiento y la reafirmación de la Universidad como usina de saberes científicos y de carácter popular.

Considerar un enfoque de género en este tipo de análisis es una tarea relevante, para poder situar diagnósticos, evaluaciones y proyecciones. El feminismo como posicionamiento político conlleva una praxis ligada a la transformación de la realidad, cuyas coordenadas no son en abstracto, sino que intentan ser profundamente situadas y en perspectiva de futuro.

En ese sentido, entendemos que para poder mirarnos hacia adentro de manera crítica y constructiva, necesitamos desarrollar herramientas que nos permitan avanzar en rigurosidad para hacer análisis, situar críticas y hacerlas de manera constructiva.

Sabemos que mediante el análisis estadístico, los números se transforman en una herramienta que permite dejar en evidencia ciertos fenómenos sociales. Consideramos que en gran medida los datos expresan cultura organizacional y política, y en esa dirección es necesario entender cómo y cuánto la desigualdad que es estructural en tanto sistémica, supone desafíos acerca de la democratización de los mecanismos que impliquen mayor igualdad en las instituciones.

Desarrollo

1. Hacia la incorporación de la perspectiva de género: pasos con la Ley Micaela

El 7 de mayo de 2019 en sesión del Consejo Superior, la UNLP adhirió a la Ley Micaela (N° 27.499), la cual lleva el nombre de Micaela García, víctima de un brutal femicidio en el año 2017.

Una primer acción consecuente con esta adhesión, por parte de la UNLP, fue el diseño y realización de tres jornadas de capacitación en género obligatorias para todas las autoridades de la Universidad. El proceso contó con las exposiciones e intercambio académico, desde una mirada feminista, a cargo de distintas profesionales e investigadoras: las Dras. Dora Barrancos, Diana Maffía y Ana María Fernández.



La propuesta parte de reconocer la importancia y los desafíos que significan abordar la perspectiva de género en el sistema universitario, en particular en nuestra Universidad, como impulso que desde los espacios de gestión políticos-institucionales y académicos es necesario asumir. En este marco, se pudo trabajar instalando debates y perspectivas. Al mismo tiempo, este proceso de apertura

permitió situar como eje de discusión la construcción de la otredad, desde la dimensión epistemológica, y sus implicancias en la vida universitaria. En consecuencia, creemos que la necesidad de desplegar un trabajo institucional de prevención e intervención frente a las expresiones de la desigualdad en la vida universitaria, implica pasos en el reconocimiento de las mismas y la problematización de los efectos que las mismas producen en las tramas relacionales, sociales y universitarias.

2. El patriarcado como sistema.

Retomando los aportes de Dora Barrancos en el marco de la capacitación de la Ley Micaela, reponemos el concepto de

patriarcado como sistema. De acuerdo a su perspectiva es importante visibilizar que el sistema patriarcal no es un sistema que se basa en la biología, sino que usa la biología, por ende no es posible suponer que sea propio de la naturaleza humana. Entonces, el sistema patriarcal y su expresión en las jerarquías relativas a varones y la subsidiaria condición de las mujeres, están basados en todo caso en el sometimiento histórico y no natural. Como dice la historiadora, el concepto de género es un concepto transitivo, que tiene alrededor de 40 años. Barrancos apunta que la palabra género tiene un recorrido que a veces fue muy perturbador para las propias feministas, en relación a que no se perdiera de vista que las diferencias existentes eran de tono estructural y no biológico.

Así mismo, apunta que cuando *“el feminismo nació, también con mucha amigabilidad de los varones con mentes más abiertas, Seneca Falls fue la primer gran asamblea que se recuerda como un hito. Ocurrida en Estados Unidos en 1848 en una capilla metodista reunió algo así como 70 mujeres y 30 varones. En dicha asamblea se elaboró una declaración que es una especie de primer alegato de integridad feminista procurando la emancipación y reclamando la igualdad más elemental”*. Entonces, de acuerdo a sus propias palabras *“ese feminismo de tantos combates, hasta yo diría los años 30 o segunda guerra mundial, se compadeció con esta fórmula fundamental: igualdad jurídica, derecho a la ciudadanía y educación igual, más especiales prerrogativas para la maternidad, cuidados y etc.”*¹

3. Hacia una epistemología feminista.

Diana Maffía profundiza en esta clave histórica, para poder entender el carácter sistémico de las desigualdades configuradas desde el patriarcado, en algo que consideramos es una fuente de poder, como lo son la producción y reproducción del conocimiento. Maffía aporta una mirada clave en el sentido de los valores del saber humano. En las jornadas de capacitación de la Ley Micaela, nos propuso pensar esto desde la Universidad: cómo los valores van a producir un conocimiento apropiado, mientras que otras cualidades humanas no van a producirlo.

¹ Barrancos, Dora, Conferencia del 10 de junio de 2019 en la Presidencia de la Universidad Nacional de La Plata, en el marco de las Capacitaciones Obligatorias de la Ley Micaela.

*“Esas cualidades que producen conocimiento son la racionalidad, la abstracción, la universalidad y la objetividad. Estas no están distribuidas equitativamente, se consideran que son las más altas cualidad humanas pero la tienen solo los varones. Las mujeres tenemos cualidades antagónicas con ellas. A la razón le corresponde la emoción, a la universalidad la particularidad, a la objetividad la subjetividad, a la abstracción la narratividad.”*² Este binarismo que menciona, está atravesado a su vez por otros binarismos, como los roles establecidos en lo público y lo privado, el valor del trabajo productivo asalariado y el trabajo reproductivo gratuito no asalariado.

La mirada desde una epistemología feminista, es necesaria como marco teórico orientador de nuestras prácticas. Ello implica preguntarnos quién produce conocimiento, financiado por quién,



Diana Maffía

para beneficio de quién, desde la perspectiva de quién, en la lengua de quién, no sólo en términos de sexo sino también de clase, de etnia, de color, de identidad. Pero eso va mucho más allá de incluir mujeres en la ciencia. Se trata de cambiar el paradigma mismo de la ciencia, su lenguaje y sus métodos. Desde la perspectiva de esta autora, ello implica considerar a la ciencia no sólo como un producto, sino también como un proceso.

Porque hay un sexismo en las teorías científicas (producto), pero también hay otro en la composición, exigencias de pertenencia y evaluación de méritos, en las comunidades científicas (proceso). El desafío del feminismo consiste en mostrar el vínculo entre ambos, y señalar que una mayor apertura en las comunidades conducirá a una ciencia menos sesgada.³

² Maffía, Diana (2012): “Contrato moral, género y ciencia”, en Pérez Sedeño, Eulalia; Toscano, Juan Carlos; Flecha, Consuelo; Guil, Ana; Macías, Oscar y Pinero, M^o Encarnación (2012): *Memorias IX Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género, Sevilla*. Disponible en: <http://www.oei.es/congresoctg/memoria/>.

³ Maffía, Diana, Conferencia brindada en la Presidencia de la Universidad Nacional de La Plata el 25 de junio de 2019, en el marco de las capacitaciones obligatorias de la Ley Micaela.

4. Por una Universidad con perspectiva de Género

A partir de los aportes de Ana María Fernández⁴, reflexionamos sobre la necesidad de incluir la perspectiva de género en las Universidades, ya no solo desde las políticas contra las violencias en las relaciones interpersonales como pueden ser los Protocolos, sino también desde la dimensión curricular. Desde su perspectiva debemos pensar a las Universidades como usinas de producción de conocimiento que generen nuevos sentidos, trabajando en formar un perfil profesionales que no reproduzca dispositivos de desigualación. Estos “dispositivos biopolíticos” organizan la vida; no es meramente algo ideológico, sino también organizan el modo de vivir, el modo de crecer, el modo de morir, dispositivos biopolíticos, por lo tanto dispositivos de época. Estos dispositivos biopolíticos de poder patriarcal, aún en los proyectos de vida más avanzados, operan estableciendo modalidades de desigualación, vulnerabilización y fragilización. En palabras de Fernández: *“El mundo intelectual, el mundo académico, participa de las luchas políticas por el sentido. Entonces, producir nuevos sentidos no es una vanguardia menor. Debemos trabajar en ese sentido.”*



⁴ Fernández, Ana María, Conferencia brindada en la Presidencia de la Universidad Nacional de la Plata el 3 de julio de 2019, en el marco de las capacitaciones obligatorias de la Ley Micaela.

Objetivos y metodología

Este primer informe preliminar se centra en dos objetivos generales: por un lado, realizar un diagnóstico de la composición de los distintos claustros y cargos directivos de la UNLP, con el fin de identificar y cuantificar desigualdades de género al interior de la Universidad. Para ello, utilizamos prioritariamente herramientas cuantitativas. Un segundo objetivo del informe, se relaciona con la necesidad de identificar las políticas llevadas adelante por cada una de las Unidades Académicas en los diferentes aspectos que hacen a la enseñanza, investigación, extensión y gestión, con el fin de realizar un diagnóstico de transversalización de la perspectiva de género al interior de la Universidad. Aplicamos un cuestionario a cada una de las Unidades académicas (adjunto al informe). Las observaciones realizadas y los datos se basan en las respuestas obtenidas por el mismo. Hasta el momento, contamos con las respuestas de 10 facultades de la UNLP, sobre un total de 17.

Composición de los claustros y cargos jerárquicos de la UNLP

El objetivo de esta sección se centra en poder realizar un diagnóstico de la composición de los distintos claustros y cargos directivos de la UNLP, con perspectiva de género. Para esto, es necesario realizar un análisis estadístico con indicadores que muestren los aspectos claves de estas desigualdades. Mediante el análisis estadístico, los números se transforman en una herramienta que permite dejar en evidencia ciertos fenómenos sociales. En el caso del análisis de género, estos números permiten visibilizar la desigualdad entre hombres y mujeres en distintos ámbitos de la vida social.

Los datos estadísticos sobre las formas en que las desigualdades se están manifestando en nuestras sociedades, son imprescindibles si se quieren elaborar políticas que busquen la igualdad de género por vías efectivas, sustentables y sostenibles en el tiempo. (Milosavljevic, 2007).

⁴ Fernández, Ana María, Conferencia brindada en la Presidencia de la Universidad Nacional de la Plata el 3 de julio de 2019, en el marco de las capacitaciones obligatorias de la Ley Micaela.

Algunas consideraciones sobre la metodología empleada

Para analizar al claustro docente se construyó una base de datos tomando como insumo la nómina del personal (Abril - 2019) de cada una de las 17 facultades, las cuales se encuentran publicadas en la página web de la UNLP.

Los datos que se brindan en dicha nómina son nombre, apellido, cargo, función y dependencia. No hay ninguna variable que haga referencia al sexo de la persona. Disponer de estadísticas desagregadas por sexo es un elemento fundamental en el análisis de género, ya que permite dar cuenta de la magnitud de la desigualdad entre mujeres y varones y otras identidades sexo-genéricas, facilitando el diagnóstico de los factores que provocan la discriminación. Es por esto, que debemos utilizar medidas sustitutivas (proxy), creamos la variable "sexo" a la cual se le asignó la categoría de "Mujer" para las personas cuyo nombre se vincula socialmente al género femenino, y se asignó "Varón" a aquellas personas cuyo nombre se vincula socialmente al género masculino.⁵

Una vez construida dicha base, utilizamos la estructura escalafonaria del personal docente de la UNLP para crear las siguientes variables:

>>> "Titulares": Que incluye a todos/as los/as profesores/as Ordinarios/as, Interinos/as, Contratados/as y Visitantes, cuyo cargo es titular de dedicación exclusiva, semidedicación o simple.

>>> "Adjuntxs": Que incluye a todos/as los/as profesores/as Ordinarios/as, Interinos/as, Contratados/as y Visitantes cuyo cargo es adjunto/a de dedicación exclusiva, semidedicación o simple.

⁵ Entendemos que esta categorización corresponde a una concepción binaria del género, y por lo tanto, la información que se desprende puede presentar vacíos y sesgos que no permiten medir o caracterizar adecuadamente algunos fenómenos, para análisis futuros, es necesaria la inclusión de otras identidades sexo-genéricas.

>>> “JTP”: Que incluye a todxs lxs auxiliares docentes cuyo cargo es jefe de trabajos prácticos de dedicación exclusiva, semidedicación o simple.

>>> “Ayudantes”: Que incluye a todxs lxs auxiliares docentes cuyo cargo es ayudante diplomado de dedicación exclusiva, semidedicación o simple, y ayudantes alumnos de dedicación simple.

>>> No se incluye en el análisis a aquellos/as profesores/as ordinarios/as, interinos/as, contratados/as y visitantes cuyo cargo es “Asociado” de dedicación exclusiva, semidedicación o simple, ya que en el total de universidad existen solo 79 designaciones, y no se encuentra dicho cargo en un número significativo de facultades.

Por otro lado, la Secretaria Académica de la UNLP nos brindó los datos respecto a lxs egresadxs y estudiantes de grado, los cuales fueron extraídos del SIU Araucano; tenemos una serie que va desde el 2008 al 2018, donde podemos ver la cantidad de estudiantes y egresadxs desagregadxs por sexo, por unidad académica y por carrera. Dado que la cantidad y la composición de estudiantes y egresadxs fluctúa año tras año, tomamos como variable de análisis al promedio simple de esos 11 años.

En el caso de los cargos directivos (o de gestión) de las facultades, la base de datos se conformó extrayendo la información publicada en el mes de julio de 2019 en la página web de cada unidad académica, se escogieron tres niveles de gestión (Decanx, vicedecanx y secretarixs⁶) y se procedió de la misma manera que con lxs docentes al momento de asignarle el sexo a cada sujetx.

Una vez conformada la base de datos, se analizó la composición según sexo y se calculó el “índice de feminidad”⁷ de cada una de estas categorías para toda la universidad, y se realizó el mismo análisis para cada unidad académica⁸.

⁶ La variable “secretarixs” se creó agrupando al mismo nivel a todxs las secretarías existentes en cada facultad, y que varía según cada una. Esto es dándole el mismo el valor a cada unx de lxs secretarixs.

⁷ Relación entre el número de mujeres y el número de varones que conforman una población. Se expresa como el número de mujeres en un determinado año con relación a cada 100 varones en ese año. Valores por debajo de 100 refleja la infrarrepresentación de las mujeres, mientras que valores por encima la feminización de la población, mientras que valores iguales a 100 refleja la equidad.

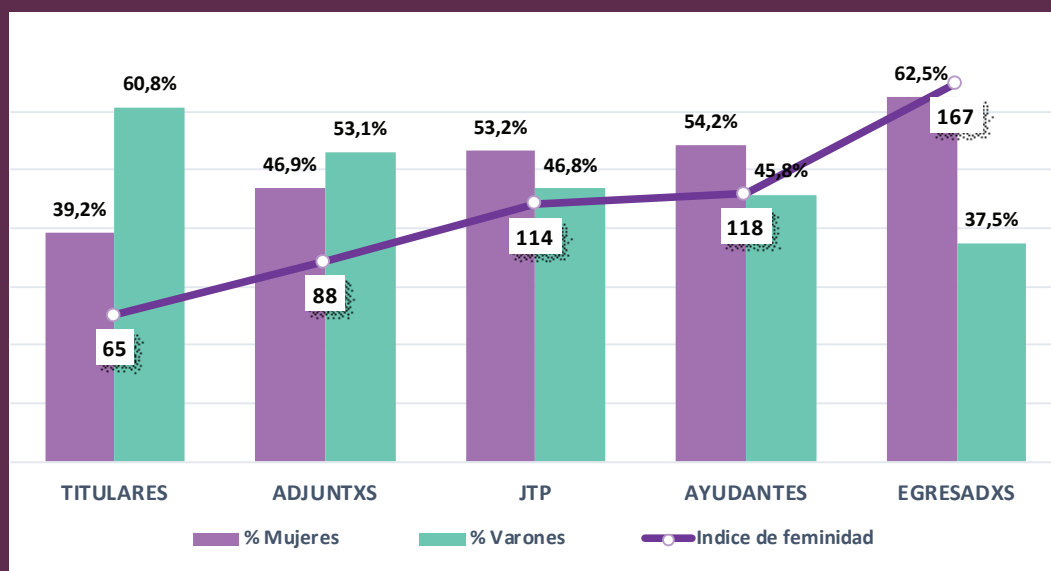
⁸ Dichos resultados se encuentran en el Anexo I: cuadros 2.1 a 2.17.

Resultados

El análisis de los datos deja en evidencia los principales problemas y desventajas que enfrentan las mujeres en la Universidad. Si analizamos el plantel docente de la UNLP, el mismo cuenta con 13.292 docentes, de los cuales un 51,1% son mujeres y un 48,9% son varones, es decir, hay una distribución homogénea por sexo. Sin embargo, cuando desagregamos este plantel por cargo y por sexo, el resultado cambia drásticamente como podemos ver en el Gráfico N°1.

Gráfico N°1

Distribución por cargo y sexo del plantel docente y de lxs egresados/as de la UNLP



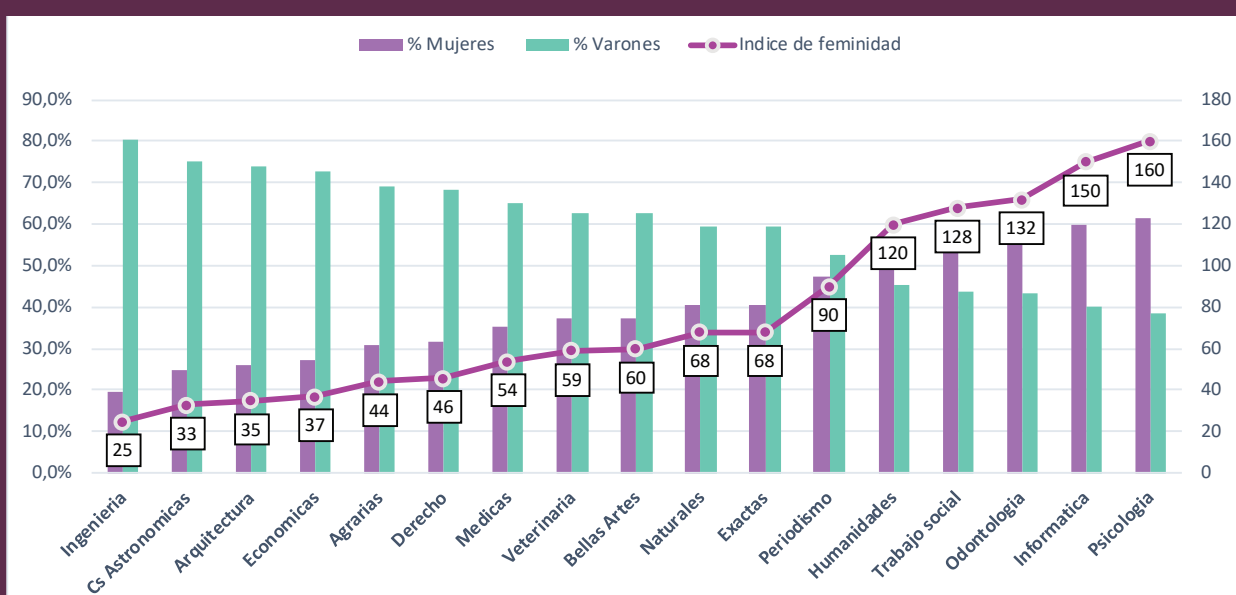
Fuente: Elaboración propia en base a datos publicados en la nómina del personal de la UNLP - Abril 2019

Del mismo, se evidencia claramente que existe un mayor predominio de mujeres en las bajas jerarquías docentes, esto es, en cargos de auxiliares docentes (53,2% de JTP y 54,2% de ayudantes), mientras que su participación desciende para cargos de mayor jerarquía, siendo 46,9% para profesoras adjuntas y solo un 39,2% de mujeres como profesoras titulares.

Otra forma de analizarlo es observando el *índice de feminidad*, el cual establece una comparación entre el número de mujeres y el respectivo número de hombres en una determinada población, para el caso de los profesores titulares este índice nos indica que cada 100 varones solo hay 65 mujeres que son profesoras titulares en la UNLP. Si realizamos este mismo análisis para cada unidad académica, obtenemos los resultados que se muestran en el Gráfico N°2

Gráfico N°2

Profesores Titulares por sexo y facultad



Fuente: Elaboración propia en base a datos publicados en la nómina del personal de la UNLP - Abril 2019

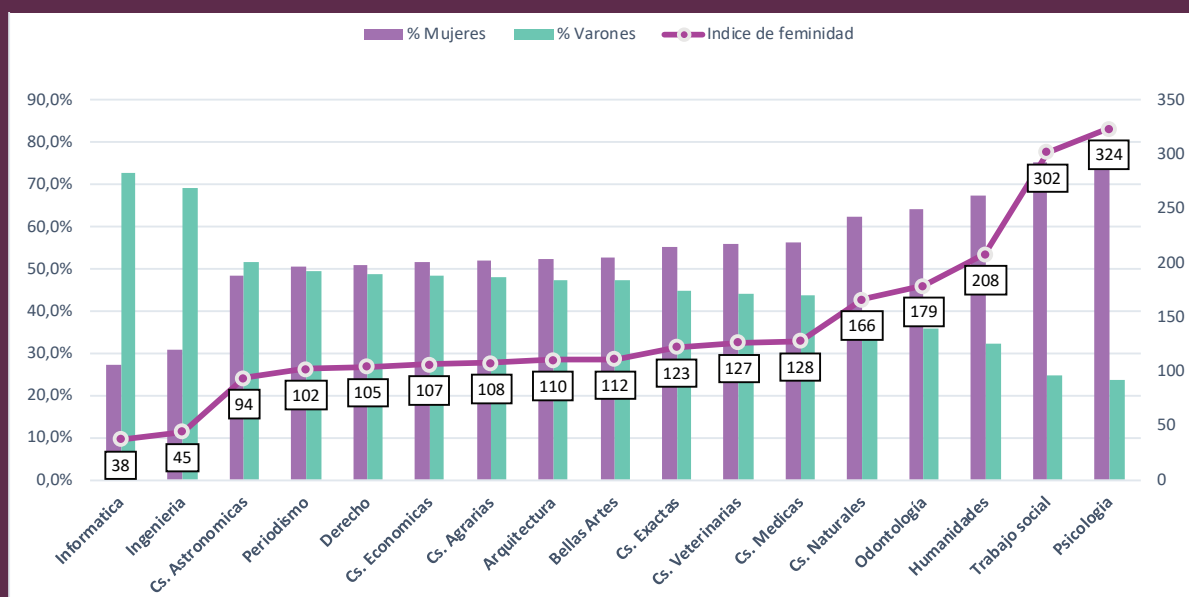
Del mismo podemos observar que la baja representación del sexo femenino en el cargo de profesor/a titular es una regularidad en toda la universidad; sólo en 5 de las 17 facultades el índice de feminidad supera el 100, y en 11 facultades no llega al 70, con una “brecha de género”⁹ en dicho cargo que va desde el 60% al 19% (Anexo I - Cuadro N°1).

⁹ Se habla de “brechas de género” cuando se quiere indicar la diferencia que se manifiesta entre la situación de las mujeres y la de los hombres, es decir, la distancia que hace falta recorrer para alcanzar la igualdad. (González González & Alonso Cuervo, 2013)

Esto se invierte cuando miramos la composición por sexo del cargo docente de más baja jerarquía, que lo agrupamos en la variable “Ayudantes” (Gráfico N°3). Podemos observar que existe una sobrerrepresentación de las mujeres en dicho cargo, ya que en 14 de las 17 facultades el índice de feminidad es mayor a 100.¹⁰

Gráfico N°3

Ayudantes diplomados y alumnos según sexo y facultad



Fuente: Elaboración propia en base a datos publicados en la nómina del personal de la UNLP - Abril 2019

Respecto a la composición de lxs egresadxs, recordamos que dicha variable refleja el promedio simple de los últimos 11 años (desde el 2008 hasta el 2018), podemos ver, en el Cuadro N°1, que existe un marcado predominio del sexo femenino dentro de lxs egresadxs de la UNLP superando el 60%, resultado que se replica en 13 de las 17 facultades.

¹⁰ El mismo análisis pero para profesores adjuntxs, JTP y para egresadxs se puede consultar en el Anexo I: Gráficos 1.1, 1.2, y 1.3

Esto se invierte cuando miramos la composición por sexo del cargo docente de más baja jerarquía, que lo agrupamos en la variable “Ayudantes” (Gráfico N°3). Podemos observar que existe una sobrerrepresentación de las mujeres en dicho cargo, ya que en 14 de las 17 facultades el índice de feminidad es mayor a 100. ¹⁰

Cuadro N°1

Plantel docente y egresadxs de la UNLP desagregados por facultad y por sexo (en porcentaje).

Unidades Académicas	TITULARES		ADJUNTOS		JTP		AYUDANTES		EGRESADXS	
	% Muj	% Var	% Muj	% Var	% Muj	% Var	% Muj	% Var	% Muj	% Var
UNIVERSIDAD	39	61	47	53	53	47	54	46	63	37
Ingeniería	20	80	27	73	37	63	31	69	21	79
Informática	60	40	28	72	26	74	27	73	23	77
Cs. Agrarias	31	69	45	55	54	46	52	48	26	74
Cs. Veterinarias	37	63	54	46	55	45	56	44	50	50
Arquitectura	26	74	38	62	43	57	52	48	54	46
Periodismo	47	53	47	53	55	45	51	49	57	43
Cs. Astronómicas	25	75	40	60	43	57	48	52	59	41
Derecho	32	68	35	65	45	55	51	49	60	40
Cs. Médicas	35	65	54	46	61	39	56	44	60	40
Cs. Económicas	27	73	45	55	63	37	52	48	60	40
Humanidades	55	45	64	36	66	34	68	32	64	36
Cs. Naturales	40	60	60	40	62	38	62	38	64	36
Bellas Artes	37	63	52	48	47	53	53	47	64	36
Odontología	57	43	52	48	50	50	64	36	67	33
Cs. Exactas	41	59	49	51	61	39	55	45	71	29
Psicología	62	38	77	23	77	23	76	24	86	14
Trabajo social	56	44	74	26	76	24	75	25	91	9

De los datos expuestos podemos evidenciar cierto grado de segregación laboral vertical dentro del plantel docente de la UNLP. Una expresión de la misma son los denominados “Techos de cristal” que limitan el acceso de las mujeres y otras identidades feminizadas, a las más altas jerarquías laborales; se entiende por “Techos de cristal” (glass ceiling) a la superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando.

“Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar” (Burín, 2003).

Esto se refuerza y complementa con otro fenómeno, conocido en la literatura económica como *“Pisos pegajosos”* (sticky floor), que hace referencia al proceso por el cual las mujeres tienden a quedar *“estancadas”* en los puestos de trabajo de menor calificación debido principalmente a la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidados, así como a las responsabilidades y cargas afectivas y emocionales que recaen fundamentalmente sobre las mujeres, y dificultan o impiden el desarrollo de una carrera laboral y las posibilidades de ascenso en la misma (Espino, 2012).

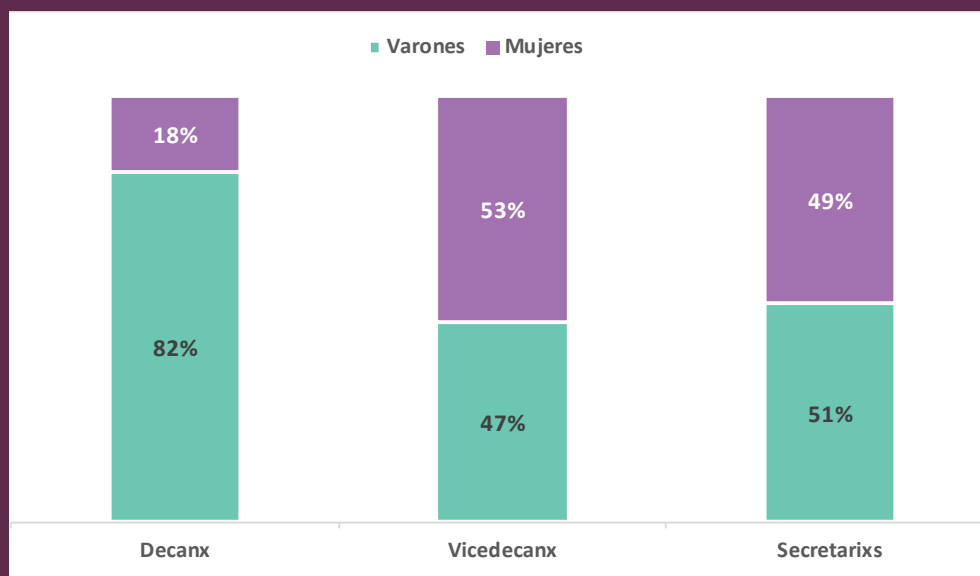
Ambos fenómenos explican, al menos parcialmente, esta distribución desigual de varones y mujeres en la estructura docente universitaria, donde las mujeres tienen mayor representación en los cargos de más baja jerarquía y se encuentran subrepresentadas en los estratos más altos, situación que se replica, como se puede ver en el Cuadro N°1, en muchas unidades académicas (Cs. Económicas, Derecho, Cs. Veterinarias, Arquitectura, Cs. Médicas, Cs. Naturales, Bellas Artes, Cs. Exactas).

Esta es una realidad no solo de la planta docente, sino que se agudiza cuando analizamos la composición según sexo de las personas que ocupan los principales cargos directivos de cada facultad. A nivel agregado tenemos que de lxs decanxs de las 17 facultades, un 82% son varones mientras que sólo un 18% son mujeres. Si continuamos descendiendo por la pirámide organizacional, tenemos que el 53% de lxs vicedecanxs son mujeres, mientras que el 47% de dichos cargos son ocupados por varones. Por último, y a nivel de lxs secretarixs¹¹, el 49% de los cargos son ocupados por mujeres mientras que el 51% están bajo el mando de varones. En conclusión, el predominio de mujeres es mayor en cargos de gestión bajos e intermedios, y se reduce drásticamente en el cargo de mayor jerarquía. (Gráfico N°4).

¹¹ Agrupamos dentro de esta categoría, y al mismo nivel, a todxs lxs secretarixs que figuran en la página de cada facultad.

Gráfico N°4

Autoridades de las facultades de la UNLP por sexo y por cargo



Fuente: Elaboración propia en base a datos publicados en la página web de cada facultad en Julio de 2019

Otro fenómeno que resulta interesante analizar es la existencia de segregación laboral horizontal, la cual hace referencia a la diferenciación que se produce cuando mujeres y varones se distribuyen de manera diferente entre ocupaciones del mismo nivel (Espino, 2012). Esta diferenciación es la expresión, en el mercado de empleo¹² de la división sexual del trabajo¹³ y la valoración desigual de las actividades asociadas a mujeres y hombres. A su vez, según Heller (2004), este tipo de segregación está más vinculada con las preferencias individuales de las personas, las cuales se encuentran condicionadas por pautas de socialización diferenciadas y construcciones culturales.

¹² Según Rodríguez Enriquez (2007) La expresión mercado de empleo, en lugar de la más difundida mercado de trabajo, se utiliza para indicar que la primera refiere sólo a una manifestación del trabajo humano, aquel que adopta la forma mercantil.

¹³ El concepto de división sexual del trabajo permite analizar con mayor claridad los roles sociales diferenciados por sexo. Esta división, que se considera una construcción cultural, y por tanto, susceptible de ser modificada, determina cómo los roles se distribuyen en la sociedad: las mujeres estarían a cargo de la reproducción social y los hombres de las tareas productivas. (CEPAL, 2011)

Para poder analizar más claramente este fenómeno, se agrupó a las facultades según área de conocimiento a la que pertenecen. Para esto seguimos la clasificación expuesta en el Cuadro N°2.

Cuadro N°2

Clasificación según áreas de conocimiento

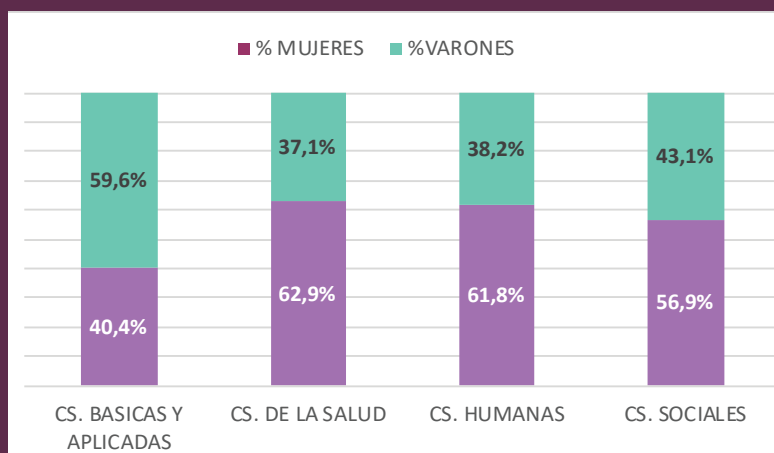
Cs Básicas y Aplicadas	Cs de la Salud
Facultad de Arquitectura	Facultad de Cs. Médicas
Facultad de Cs. Astronómicas	Facultad de Odontología
Facultad de Cs. Agrarias	Facultad de Cs. Veterinarias
Facultad de Cs. Naturales	
Facultad de Informática	
Facultad de Cs. Exactas	
Cs Humanas	Cs. Sociales
Facultad de Bellas Artes	Facultad de Cs. Económicas
Facultad de Psicología	Facultad de Cs. Jurídicas
Facultad de Humanidades	Facultad de Periodismo
	Facultad de Trabajo social

Fuente: Adaptado del Manual de Estadísticas Universitarias de la Secretaría de Políticas Universitarias.

Luego de esto analizamos la composición de estudiantes, obteniendo los resultados que se expresan en el Gráfico N°5.

Gráfico N°5

Composición de estudiantes según área de conocimiento



Fuente: Elaboración propia en base a estadísticas del SIU ARAUCANO periodo 2008-2018

De los datos del Cuadro N°1 como del Gráficos N°5, se evidencia la existencia de segregación horizontal, ya que existe una mayor concentración de mujeres en aquellas áreas vinculadas a roles de género tradicionalmente femeninos (Ciencias Humanas y Ciencias de la Salud), mientras que disminuye su presencia en carreras vinculadas a las Ciencias Básicas y Aplicadas.

Por otro lado, a raíz de los datos que se exhiben en el Cuadro N°1 podemos dar cuenta de la existencia de otro fenómeno, denominado “*Escaleras mecánicas de cristal*”, el cual hace referencia a aquella presión invisible que tiende a promocionar rápidamente a los hombres en sectores tradicionalmente feminizados (Williams, 1992). Esto puede verse en facultades como Psicología y Trabajo Social, donde hay una marcada presencia de mujeres en los egresadxs y dentro de lxs auxiliares docentes pero, en proporción, hay una mayor presencia masculina en los cargos de adjuntxs y titulares. Situación que se replica en los cargos directivos, donde en ambas facultades el cargo de máxima autoridad está ocupado por un varón.

SOBRE LAS POLÍTICAS DE ENSEÑANZA, INVESTIGACIÓN, EXTENSIÓN Y GESTIÓN

En esta sección intentaremos dar cuenta de las políticas llevadas adelante por cada una de las Unidades Académicas en lo relativo a los aspectos curriculares, docencia, investigación y extensión. Para ello hemos aplicado un cuestionario que se adjunta al presente, y que ha sido respondido hasta el momento por 10 de las 17 Facultades que componen la UNLP. La información que se describe y las observaciones realizadas se desprenden de dichas respuestas. Es de destacar que hasta el momento contamos con las respuestas de 10 de las 17 Facultades de la UNLP.

Enseñanza

Una de las cuestiones relevadas se relaciona con lo referido a los aspectos curriculares. En ese sentido las preguntas apuntan a conocer en qué medida la perspectiva de género se encuentra presente en los contenidos obligatorios de las carreras de grado.

De las 10 facultades observadas, sólo la mitad de ellas (50%) se encuentra incorporando paulatinamente la perspectiva de género en sus carreras, mientras que en las restantes la misma se encuentra ausente. El 60% de las unidades académicas cuenta con al menos una materia donde se aborda dicha perspectiva de manera transversal, mientras que en el 40% restante no existe ninguna asignatura que trabaje cuestiones de género. Por su parte, cuando indagamos respecto a las "materias específicas sobre género", sólo el 30% cuenta con al menos una, de las cuales la mayoría son de carácter optativo. A su vez, sólo en el 40% de las facultades la perspectiva de género se halla incluida en los "contenidos mínimos".

Aun cuando los datos arrojan resultados insuficientes -teniendo en cuenta el nivel de desarrollo relativo que alcanzaron las políticas de género, los debates y las actividades vinculadas a la temática a nivel universidad y en la sociedad en general- y a partir de las respuestas obtenidas por el cuestionario aplicado, podemos observar en las unidades académicas que comenzaron a incorporar la perspectiva y/o contenidos de género en las asignaturas y planes de sus carreras, una tendencia a incrementar los mismos desde el primer año de implementación.

Las Unidades Académicas comenzaron a incorporar estos contenidos en entre 2014 y 2016, en algunos casos por iniciativa de estudiantes o docentes y en otros, por incentivo de las propias facultades o institutos de investigación. La excepción es la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, donde empezaron a dictarse contenidos específicos en las carreras de grado en 2008.

Cuadro N°3

Unidades Académicas	Tiene materias donde se aborda la perspectiva de género	Tiene materias específicas sobre género	Incluída en los contenidos mínimos	Año que empiezan a dictarse materias sobre género
	Tiene 60% - No tiene 40%	Tiene 30% - No tiene 70%	Sí 40% - No 60%	
Cs. Naturales	tiene obligatorias	No	No	Desde 2014
Derecho	tiene obligatorias	No	Sí	Desde 2019
Odontología	tiene obligatorias	No	Sí	Desde 2016
Económicas	tiene optativas	Sí -una optativa-	No	Desde 2019
Ingeniería	no tiene	No	No	-
Trabajo social	tiene obligatorias y optativas	Sí -una obligatoria-	Sí	Desde 2015
Humanidades	tiene obligatorias y optativas	Sí -obligatorias y optativas-	Sí	Desde 2008
Cs. Astronomicas	no tiene	No	No	-
Cs. Exactas	no tiene	No	No	-
Cs. Agrarias	no tiene	No	No	-

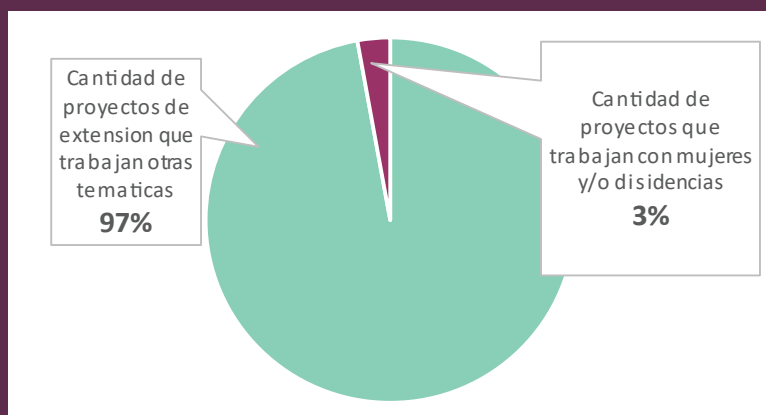
Fuente: Elaboración propia en base a datos respondidos en los cuestionarios de Julio 2019

Extensión

En cuanto a las políticas de extensión, de las 10 facultades observadas, sólo 3 cuentan con proyectos de extensión que trabajan con mujeres y/o identidades disidentes desde una perspectiva de géneros. A su vez, estos proyectos representan un porcentaje muy bajo (un dígito) del total de los proyectos que actualmente se encuentran ejecutándose en tales unidades académicas. De acuerdo a los datos obtenidos en los cuestionarios, dichos proyectos se financian ya sea por la Secretaría de Extensión de la UNLP o a través de recursos propios de las facultades.

Gráfico N°6

Proyectos de Extensión en la UNLP



Fuente: Elaboración propia en base a datos respondidos en los cuestionarios de Julio 2019

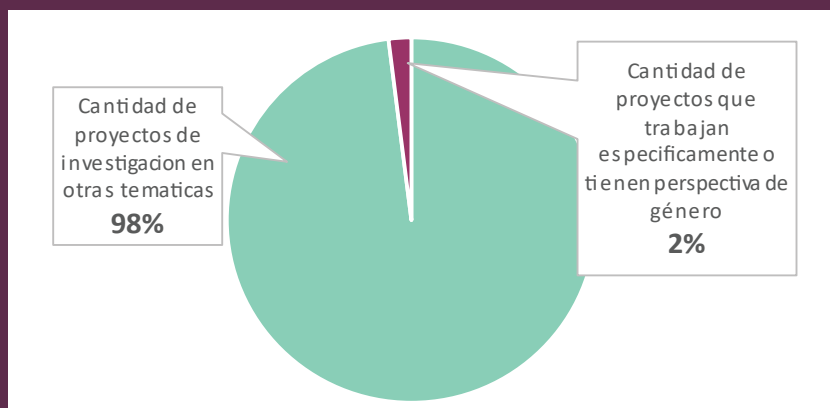
Unidades académicas	Proyectos de extensión	Proyectos que trabajan con mujeres y/o disidencias	¿Cómo los financia?
Trabajo Social	3	0 (0%)	-
Cs. Naturales	19	0 (0%)	-
Cs. Agrarias	26	0 (0%)	-
Odontología	37	4 (10,8%)	Sec. Extensión UNLP
Cs. Económicas	23	0 (0%)	-
Ingeniería	13	0 (0%)	-
Humanidades	43	2 (4,6%)	-
Cs. Astronomicas	9	0 (0%)	-
Cs. Juridicas	-	1	Recursos de la Facultad
Cs. Exactas	37	0 (0%)	-

Investigación

De las 10 facultades observadas, 6 son las que cuentan con proyectos de investigación que abordan cuestiones vinculadas al género y/o contienen una perspectiva de género. De las mismas, sólo 1 cuenta con una Unidad de Investigación específica, mientras que en el resto los proyectos se llevan a cabo ya sea hacia el interior de áreas o líneas específicas dentro de institutos o laboratorios de investigación.

Gráfico N°6

Proyectos de Investigación en la UNLP



Fuente: Elaboración propia en base a datos respondidos en los cuestionarios de Julio 2019

Cuadro N°5

Unidades académicas	Cantidad de Proyectos de investigación	Proyectos que abordan género o tienen perspectiva de género	Existen Unidades, Área o Líneas de Inv. sobre género
Trabajo Social	26	2 (7,7%)	Línea, dentro de un instituto
Cs. Naturales	167	0 (0%)	-
Cs. Agrarias	54	1 (1,8%)	Línea dentro de un laboratorio
Odontología	27	2 (7,4%)	-
Cs. Económicas	23	1 (4,3%)	-
Ingeniería	15	0 (0%)	-
Humanidades	145	9 (6,2 %)	Unidad de investigación
Cs. Astronomicas	62	0 (0%)	-
Cs. Juridicas	21	2 (9,5 %)	2 Áreas en un instituto
Cs. Exactas	315	0 (0%)	-

Protocolo

De las 10 facultades observadas, 4 (40%) cuentan con una "Unidad de Aplicación de Protocolo" propiamente dicha. Sin embargo, en 8 de ellas (80%) existe algún espacio de gestión institucional o de cogobierno donde se trabaja la perspectiva de género y/o cuestiones vinculadas a la prevención, difusión y sensibilización.

Las formas de abordaje y canalización de las situaciones de violencia de género recibidas en cada una de las facultades que no cuentan con UA varían: mientras que en algunas son abordadas a través de las Secretarías de Bienestar, Asuntos Estudiantiles, de Extensión y/o áreas dependientes de las Dir. De DDHH, en otras son tramitadas directamente por los decanatos de las unidades académicas; en casi todos los casos son finalmente derivadas a la Unidad de Atención de UNLP.

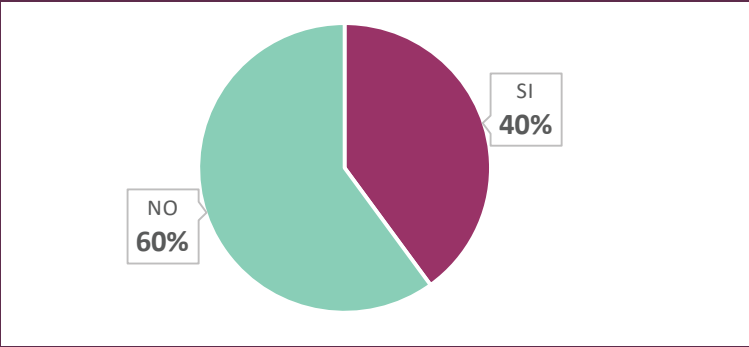
Actualmente, sólo en 2 facultades (20%) no existe ningún espacio específico en torno a la temática; aún así, no estuvieron exentas de recibir situaciones de violencia de género que fueron canalizadas mediante los decanatos de las facultades hacia la Unidad de Atención de la UNLP.

Desde 2016 a la actualidad, el número de casos registrados en las facultades observadas asciende a un total de 139 (ciento treinta y nueve), de los cuales 38 (treinta y ocho) fueron protocolizados. Es válido mencionar que, en algunas facultades que no cuentan con unidades de atención propiamente dichas, no se ha tomado registro de los casos recibidos, por lo cual existe otro número de casos no registrados de los que hasta el momento carecemos de información. Resulta significativo mencionar que las facultades que todavía no cuentan con Unidades de Atención manifiestan la intencionalidad y necesidad de su creación. En algunos casos, ya se iniciaron procedimientos administrativos para tal fin.

¿Tiene unidad de atención de protocolo?	
Sí	No
Humanidades (desde 2016)	Naturales
Agrarias (desde 2019)	Jurídicas y Sociales
Exactas	Odontología
Trabajo Social	Económicas
	Ingeniería
	Observatorio

Gráfico N°7

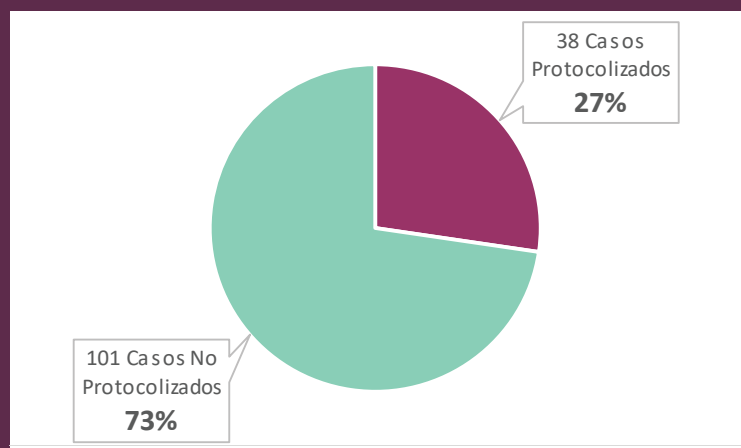
¿Existe unidad de atención del protocolo de actuación ante situaciones de discriminación y/o violencia de género dentro de la facultad?



Fuente: Elaboración propia en base a datos respondidos en los cuestionarios de Julio 2019

Cantidad de casos registrados al interior de la UNLP

Gráfico N°7



Fuente: Elaboración propia en base a datos respondidos en los cuestionarios de Julio 2019

Facultades	Áreas o espacios que trabajen Persp. de Género	Cantidad de casos registrados desde 2016 a la actualidad
Naturales	*Unidad de Atención a Víctimas de Violencia de Género *Mesa Interclaustró sobre cuestiones de género	6 casos
Agrarias	*Dirección de Géneros y Políticas de Protección de Derechos	11 casos - Ninguno protocolizado
Exactas	*Unidad de Aplicación del Protocolo y *Área de Género y Diversidad (depende de Dir. DDHH)	7 casos
Humanidades	*Unidad de Aplicación del Protocolo *Prosecretaría de Géneros y Políticas Feministas (depende de Sec. Académica)	16 casos (5 protocolizados)
Trabajo Social	*Consejería de Género y Diversidad Sexual (depende Dir.DDHH y género) y *Mesa de Género	88 casos (9 protocolizados)
Jurídicas y Sociales	*Comité de Atención	2 casos
Odontología	*Comisión de Género, *Dir. de DDHH que trabaja perspectiva de género y *Dir. de Sanidad (funciona como UA)	Nunca hubo denuncia
Económicas	-	No especifica cuántos casos, pero manifiesta que sí existieron
Ingeniería	*Comisión de Género en el CD y *Área Social (depende Dir. de DDHH)	3 casos
Observatorio	-	6 casos
		Total: 139 (+ los no registrados)

Actividades Generales

En la totalidad de las facultades observadas se llevan a cabo actividades sobre cuestiones vinculadas al género y/o con perspectiva de género. La modalidad de las mismas varía; en algunos casos se trata de actividades regulares o periódicas, sobre todo las vinculadas a seminarios, jornadas y congresos, mientras que la mayoría de las charlas, talleres y/o conversatorios se realiza sin una regularidad específica. En la totalidad de las unidades académicas se realizan los talleres de género para ingresantes la cual es, hasta el momento, la única actividad que se lleva a cabo de manera periódica en la todas las facultades.

Aun cuando -en la mayoría de los casos- este tipo de actividades comenzó a desarrollarse y obtener visibilidad desde el año 2014 en adelante, para algunas facultades -principalmente las que no cuentan con Unidades de Atención, Espacios ni Áreas específicas de género- empezaron a realizarse recién entre 2018 y 2019.

Algunas reflexiones finales

De forma preliminar, compartimos una mirada de análisis a partir de los datos y las distintas “fotos” que se desprenden de ellos. Un primer punto es la clave de la desigualdad más estructural; vemos mediante el análisis estadístico, de qué manera los números se transforman en una herramienta que permite dejar en evidencia ciertos fenómenos sociales, y en este sentido la Universidad no está exenta de estos, sino que es expresión de ellos en su institucionalidad, así como también es expresión de aquellos fenómenos que discuten con las cristalizaciones sistémicas e intentan transformarlas.

Por eso las miradas analíticas se complementan y es importante mirar el análisis cuantitativo ofrecido en este informe, desde esta perspectiva sistémica que antes mencionamos. El patriarcado organiza, segmenta, configura de una manera determinada, las estructuras sociales e institucionales en todos los planos.

Los números reflejan efectivamente el orden patriarcal en la estructura universitaria: la exclusión, la secundarización, la segmentación, la discriminación. Entendemos que poder desarrollar una mirada crítica en este sentido, mirando hacia adentro es un paso importante.

La dimensión cualitativa refleja los avances en políticas implementadas y el posible carácter propositivo de las mismas, así como la manera en que han sido desarrolladas habla de la interacción con los procesos sociales, culturales y simbólicos que el feminismo como movimiento histórico ha impulsado en la escalada de masividad de los últimos años (desde el año 2015 a esta parte, con las masivas movilizaciones e instalación de la consigna Ni Una Menos).

Esta interacción, ha sido posible mediante la permeabilidad institucional que traen los sectores más dinámicos de la universidad, vinculados a los movimientos como son el claustro estudiantil y el sector sindical. Es posible citar varios ejemplos de las políticas en la Universidad que han sido implementadas a partir de propuestas de estos sectores: programa y protocolo contra la violencia de género, talleres de género en el ingreso -impulsados por el sector estudiantil-, o la licencia por violencia de género -demanda sostenida por el sector sindical-.

En ese sentido, proponemos mirar como avances de las políticas de géneros en los últimos años, las que entendemos reflejo de un compromiso institucional de la UNLP, como la aprobación del programa y protocolo contra la violencia de género en 2015, o el claro posicionamiento sobre la ley de IVE (desde el 2010, y reafirmado en el 2018), la resolución sobre identidad de género, la creación de la propia Dirección de Políticas Feministas, los primeros pasos en la aplicación de la Ley Micaela, entre otras, que en términos generales evidencian una voluntad política real de impulsar cambios en la asunción de una perspectiva feminista, como políticas de igualdad.

Entendemos que estos procesos se han plasmado también en políticas dentro de las unidades académicas, y un ejemplo concreto son los equipos creados por las facultades. Una creciente mirada sobre la necesidad de la transversalización, ha dejado lugar a no entender las cuestiones de género como un “problema” (asociadas muchas veces a la atención sobre las violencias) sino como temas que se ubican con la necesidad de ser trabajados, como miradas a desarrollar.

Algunos trazos orientadores posibles, se encuentran en la instrumentación de dispositivos acordes que refunden espacios desde una pedagogía de la pregunta y la incomodidad, para atravesar los diagnósticos negativos que arroja la desigualdad, con propuestas y posibilidad de transformación de las condiciones que las perpetran. Ello ha llevado a que la mayoría de las facultades tengan hoy equipos que abordan no solamente los casos puntuales en el marco del protocolo como son las Unidades Atención, sino también las cuestiones relativas a la prevención y sensibilización en la perspectiva de la transversalización.

Por último, consideramos que la transversalización y la especificidad de la agenda de género, no son cuestiones dicotómicas, sino que aparecen en el proceso de la incorporación de la perspectiva de género, de forma complementaria en una pretensión de integralidad de las propuestas de políticas.

Bibliografía

Barrancos, Dora. (2011). Género y ciudadanía en la Argentina. Iberoamericana. Nordic Journal of Latin American and Caribbean Studies. Vol. XLI: 1-2 2011, pp. 23-39.

Burin, Mabel. (2003). "El deseo de poder en la construcción de la subjetividad femenina. El 'techo de cristal' en la carrera laboral de las mujeres". En Hernando, A. (comp.) ¿Desean las mujeres el poder? Madrid, Minerva Ediciones.

CEPAL (2011) Observatorio de Igualdad de Género en América latina y el Caribe "Informe anual 2011: El salto de la autonomía, de los márgenes al centro" Santiago de Chile.

Cuervo, Á. G. (2013). Manual práctico para la identificación de las desigualdades de género. Andalucía: Instituto Andaluz de la Mujer.

Espino, Alma. (2012). "Perspectivas teóricas sobre género, trabajo y situación del mercado laboral latinoamericano". En: V. Esquivel (coord.) La economía feminista desde América Latina: una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región, Santo Domingo: GEMLAC – ONU MUJERES.

Heller, Lidia. (2004). "La especificidad de los liderazgos. Distintas organizaciones, distintos estilos de liderazgo". En Revista UCES Subjetividad y Procesos Cognitivos N° 5, Género, Trabajo y Familia. versión electrónica.

Maffía, Diana. (2012): "Contrato moral, género y ciencia", en Pérez Sedeño, Eulalia; Toscano, Juan Carlos; Flecha, Consuelo; Guil, Ana; Macías, Oscar y Pinero, M^a Encarnación (2012): Memorias IX Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género, Sevilla. Disponible en:<http://www.oei.es/congresoctg/memoria/>

Bibliografía

Milosavljevic, Vivian. (2007). Estadísticas para la equidad de género: magnitudes y tendencias en América Latina, Cuadernos de la CEPAL 92, Santiago de Chile, CEPAL, UNIFEM.

Rodríguez Enríquez, Corina. (2007). Economía del cuidado, equidad de género y nuevo orden económico internacional. En A. Girón, & E. Correa, Del Sur hacia el Norte: Economía política del orden económico. Buenos Aires: Clacso.

Williams, Christine L. "The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the 'Female' Professions." *Social Problems*, vol. 39, no. 3, 1992, pp. 253-267. JSTOR, www.jstor.org/stable/3096961.

**Prosecretaría de
Derechos Humanos**
DIRECCIÓN DE
POLÍTICAS FEMINISTAS



**UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE LA PLATA**