



2020 - 2023

# PLAN UNR *FEMINISTA*

Para la igualdad de género  
y la erradicación de las violencias sexistas.

---

INFORME DIAGNÓSTICO



Universidad  
Nacional  
de Rosario

**Informe Diagnóstico Plan UNR FEMINISTA 2020 - 2023.** Para la igualdad de género y la erradicación de las violencias sexistas.

Noviembre, 2021.

## Universidad Nacional de Rosario

### **Rector**

Lic. Franco Bartolacci

### **Vicerrector**

Prof. Od. Héctor Darío Masía

### **Secretario General**

Ing. Agr. Guillermo Moreno

## Área de Género y Sexualidades

### **Secretaria**

Dra. Florencia Rovetto

### **Coordinador**

Dr. Luciano Fabbri

## Equipo Técnico UNR Feminista

### **Área de Género y Sexualidades**

Lic. Dolores Castellá

Lic. Mariel Zanuccoli

Lic. Paulina Teglia Palermo

### **Dirección General de Estadística Universitaria**

Mg. Diego Marfetán Molina

Lic. María Eugenia Tesser

Ing. Nerina López

### **Secretaría Privada**

Ianara Hummel

### **Usina de Datos UNR**

Mg. Paula Durán

### **Diseño**

Danisa Monte - Dolores Castellá

---

Este documento se construyó a partir de la información relevada por el Equipo Técnico Plan UNR Feminista e información facilitada por las personas a cargo de los espacios de atención de situaciones de violencia y discriminación de género de las distintas unidades académicas de la Universidad Nacional de Rosario (UNR), datos construídos por la Dirección General de Estadística Universitaria de la UNR y Áreas de Gestión del Gobierno de la Universidad.

## Índice

Introducción .....	6
1) Dimensión “Fortalecimiento institucional” .....	9
1.1) Estructura organizativa .....	10
1.2) Plan Rector y marcos normativos para la igualdad .....	12
1.3) Abordaje de las violencias .....	16
2) Dimensión “Violencia y discriminación” .....	19
2.1) Marco normativo y jerarquización institucional .....	21
2.2) Políticas de prevención, evaluación y planificación .....	26
3) Dimensión “Bienestar e igualdad de oportunidades” .....	30
3.1) Escenario poblacional universitario .....	32
3.1.1) Composición del cuerpo docente .....	33
3.1.2) Composición del cuerpo no docente .....	41
3.1.3) Composición del claustro estudiantil: grado y posgrado .....	43
3.2) Representación y gestión institucional .....	52
3.2.1) Espacios de Decisión: decanatos y rectorado .....	52
3.2.2) Secretarías de Gestión .....	55
3.2.3) Consejos Directivos .....	57
3.2.4) Consejo Superior .....	60
3.3) Políticas de cuidado y corresponsabilidad en la UNR .....	61
3.3.1) Políticas de Cuidado .....	62
3.3.2) Infraestructura con perspectiva de género .....	62
3.3.3) Programas de Becas .....	63

3.3.4) Licencias .....	64
Dimensión “Transversalización” .....	67
4.1) Oferta curricular y extracurricular .....	68
4.2) Investigación .....	69
4.3) Extensión .....	70
4.4) Transversalización .....	72
Principales Resultados .....	75
Comentario Final .....	79
Bibliografía .....	80

## Listado de abreviaciones y siglas

<b>AGeSex</b>	Área de Género y Sexualidades
<b>CD</b>	Consejo Directivo
<b>CIN</b>	Consejo Interuniversitario Nacional
<b>CS</b>	Consejo Superior
<b>FAPyD</b>	Facultad de Arquitectura, Planeamiento y Diseño
<b>FCAGR</b>	Facultad de Ciencias Agrarias
<b>FBIOyF</b>	Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas
<b>FCEyE</b>	Facultad de Ciencias Económicas y Estadísticas
<b>FCEIA</b>	Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura
<b>FCM</b>	Facultad de Ciencias Médicas
<b>FCPOLIT</b>	Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales
<b>FCVET</b>	Facultad de Ciencias Veterinarias
<b>FDER</b>	Facultad de Derecho
<b>FHyA</b>	Facultad de Humanidades y Artes
<b>FODONTO</b>	Facultad de Odontología
<b>FPSICO</b>	Facultad de Psicología
<b>IPS</b>	Instituto Politécnico Superior
<b>Ord.</b>	Ordenanza
<b>Res.</b>	Resolución
<b>RUGE</b>	Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias

# Introducción

Hace al menos 40 años los estudios de mujeres, géneros y diversidad sexual iniciaron un proceso de institucionalización creciente en las Universidades Públicas argentinas. Dicha producción de conocimiento ha logrado impactar en el diseño de políticas universitarias sensibles al género, visibilizando las desigualdades históricas y promoviendo derechos.

La Universidad Nacional de Rosario cuenta con una larga trayectoria en docencia, investigación y gestión con perspectiva de género que es expresión y ejemplo de estos avances. En esta trayectoria se destacan la creación en 1993 de la primera Maestría en estudios de género del país, los múltiples centros de estudios y de investigaciones feministas, las docentes e investigadoras de reconocida trayectoria en las temáticas de género y sexualidades, las experiencias pioneras de intervención sobre las violencias sexistas, y los significativos avances en la apropiación transversal de esta agenda por parte del conjunto de nuestra comunidad universitaria.

Nuestra universidad, además, se encuentra inserta en una ciudad que es referencia regional e internacional por la historia de su pujante movimiento de mujeres, diversidades sexuales y feminista, y por su capacidad de incidencia en la institucionalización y formulación de políticas públicas progresistas a nivel local.

La creación del Área de Género y Sexualidades (Agesex) en agosto de 2019 representa un salto cualitativo en este recorrido, priorizando estas temáticas y jerarquizándolas. Como consecuencia de ello, nuestra universidad se ha convertido en una referencia dentro de la escena universitaria nacional, al ser la primera casa de estudios de nivel superior en jerarquizar la institucionalidad de las políticas de género en el máximo nivel de su estructura de gestión.

La fortaleza y potencia del camino transitado pone en evidencia lo que aún nos queda por recorrer en todos los planos y niveles de la vida universitaria: formación, investigación, extensión y gestión, así como en la implicación del conjunto de la comunidad en la promoción de derechos que garanticen la *UniversidadQueQueremos*: inclusiva, feminista, popular, diversa y libre de violencias sexistas.

La creación de un área específica de gestión debe estar acompañada de una estrategia política orientada a la transversalidad, evitando el encapsulamiento, fragmentaciones y atomización de una perspectiva con fundamentos y estrategias de acción que se fundan en la integralidad y la articulación. Como propuesta operativa para la consecución de esta estrategia, se presentó en el Consejo Superior de la UNR el “Plan UNR Feminista 2020-2023”, del que este documento es parte.

El objetivo central de este informe es presentar un diagnóstico situado sobre la institucionalización de las políticas de género y sexualidades en el conjunto de las unidades académicas que componen la UNR. Se busca conocer, a través de una serie de dimensiones, la situación actual de la Universidad respecto a las brechas de género y sistematizar las políticas y acciones emprendidas, tendientes a achicarlas. Es decir, presenta una “foto” inicial o estado de partida de las problemáticas de género y sexualidades en la UNR en la actual gestión.

Las desigualdades, sobre las que aquí se pone el foco, perduran ancladas en modos de funcionamiento institucional que reproducen patrones culturales y reglas de juego basadas en la división sexual del trabajo en tanto forma de ordenamiento social. El primer paso para combatir estas injusticias es identificarlas y debatirlas con quienes habitamos la universidad.

En esta línea, y a partir de los datos con los que contamos actualmente, se establece un registro del modo en que las desigualdades sexogenéricas atraviesan y afectan de forma diferenciada las trayectorias educativas, laborales y profesionales de quienes integran nuestra comunidad universitaria.

Sin embargo, más allá del estado de situación que este diagnóstico visibiliza, la información que se presenta a continuación tiene como objetivo también servir de base para la toma de decisiones, para el desarrollo de estrategias y metas articuladas y colaborativas entre las unidades académicas, las áreas de gestión de Rectorado y la comunidad universitaria en su conjunto.

El presente informe está estructurado a partir de las cuatro dimensiones que componen el análisis. En la primera parte pondremos el foco en la dimensión de “Fortalecimiento

Institucional”, esto decir en las estructuras organizativas, en los presupuestos y el andamiaje normativo.

En la segunda parte, donde abordamos la dimensión de “Violencia y Discriminación”, nos centraremos en el reciente proceso de institucionalización de las políticas de género y sexualidades en general y la evolución de las herramientas para el abordaje de las violencias sexistas en particular, su armonización y fortalecimiento.

En la tercera sección abordaremos la dimensión de “Bienestar e Igualdad de Oportunidades”, enfocándonos en revisar los modos en los que se expresan las desigualdades sexogenéricas en nuestra universidad y de qué manera atraviesan, repercuten y afectan de forma diferenciada las trayectorias educativas, laborales y profesionales de quienes integran su comunidad, por un lado, y en las las políticas propone la Universidad para intervenir sobre ellas por otro.

Por último, en la dimensión de “Transversalización” nos centraremos en las experiencias desarrolladas en el ámbito de las formaciones de grado, propuestas de posgrado, proyectos de investigación y extensión específicas en género y sexualidades, así como en los procesos de transversalización de la perspectiva de género que se proponen atravesar los diseños curriculares.

La apuesta por fortalecer las políticas de género cobra más importancia si comprendemos que, en gran medida, el sistema universitario es concebido como un espacio de formación profesional y de producción de conocimientos socialmente relevantes, donde se siguen depositando gran parte de las expectativas sociales por su capacidad de generación de ideas y acciones transformadoras para crear mundos justos, equitativos y democráticos.

Nuestra función y también nuestro compromiso se basan en insistir y reforzar permanentemente las acciones que garanticen estas misiones y las potencien, así como en revisar y desmontar los obstáculos que las reducen, limitan o desvían, en instituciones que siguen tramadas por saberes y jerarquías androcéntricas, sostenidas por discursos y prácticas que reproducen desigualdades de todo tipo: de género y sexualidad, pero también étnicas-raciales, generacionales, de clase y (dis)capacidad. Estos elementos constitutivos configuran, a su vez, una matriz de pensamiento cuyos efectos ideológicos son básicamente la naturalización de dichas desigualdades y su perpetuación hacia dentro y hacia fuera de las instituciones universitarias.

Con este primer paso proponemos caminar -en conjunto con las diversas áreas del rectorado, las unidades académicas y las representaciones institucionales y gremiales- hacia la consolidación, profundización e institucionalización de esta apuesta, a través de la articulación de una política integral, transversal y de largo alcance: el **“PLAN UNR FEMINISTA. Para la igualdad de género y erradicación de las violencias sexistas”**

Nos mueve el deseo y la convicción de hacer del Plan UNR Feminista un aporte a la construcción de la universidad que queremos: pública y popular, diversa, inclusiva y profundamente feminista.

# Fortalecimiento Institucional

*Favorecer el desarrollo de una institución universitaria capaz de diseñar, planificar, monitorear, evaluar y asignar recursos para avanzar en la igualdad de género, adecuando su normativa y acciones a los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos.*

Un primer nivel de análisis que proponemos para identificar las brechas de género en la universidad es el de las estructuras de gobierno y las distintas herramientas normativas. Las estructuras institucionales y las políticas que a partir de ellas se desarrollan no son neutrales, ya que sus dinámicas producen y reproducen desigualdades de género.

Estas desigualdades perduran ancladas en los modos de funcionamiento institucionales, reproduciendo patrones culturales y reglas de juego basadas en la división sexual del trabajo como orden social y base de sustentación del sistema capitalista y hetero-cis-patriarcal de dominación que reproduce una apropiación diferencial, por parte de los varones, de las

funciones con mayor valor agregado. A pesar de ello, estas desigualdades no son percibidas como tales, ya que la mayor parte de las veces se invisibilizan bajo la supuesta neutralidad de género de las jerarquías y del lenguaje organizacional (Acker, 1990). En un estudio realizado en la Universidad Nacional Autónoma de México, se sostiene que la división sexual del trabajo tiene una incidencia tangible y mensurable, aunque pretendidamente invisible, en las trayectorias académicas de las mujeres y los hombres dentro de las instituciones de educación superior (Buquet, 2013).

Si bien no existen instituciones exentas de mecanismos de discriminación, sabemos que solo aquellas que los reconozcan en sus estructuras y prácticas serán capaces de transformarlos. Apostar por la transformación de las instituciones universitarias requiere conocer en profundidad las estructuras, la cultura institucional y el andamiaje normativo, para poder direccionar políticas que transformen desde lo más profundo a la institución. Se hace necesario desarrollar y mejorar la construcción de datos, para orientar el diseño de políticas transformadoras desde una planificación estratégica.

### **1.1) Estructura organizativa**

En lo que refiere a la estructura organizativa del gobierno central de la universidad, se destaca la creación del Área de Género y Sexualidades (AGeSex) en el año 2019. En el marco del entrante gabinete ejecutivo rectoral, la creación de este área constituyó una experiencia pionera vinculada específicamente a las políticas de género y sexualidades .

Podemos inscribir esta experiencia en un contexto en el cual el creciente avance del movimiento de mujeres, feminista y de las diversidades fue cimentando su presencia institucional que, junto con la voluntad política de los distintos ejecutivos, confluyeron en una creciente institucionalización de espacios de gestión en los distintos niveles del Estado<sup>1</sup>.

Como antecedentes inmediatos, se ubica la creación de secretarías de género en algunas unidades académicas. En este sentido, la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales fue la primera en incorporar en su gabinete de gestión una Secretaría de Género y Sexualidades en el año 2018.

---

<sup>1</sup> A pocos meses de constituirse la gestión de gobierno universitario en la UNR, tuvieron lugar recambios ejecutivos en los distintos niveles del Estado (diciembre del año 2019). Dentro de los datos más sobresalientes de las nuevas gestiones se destaca la existencia de espacios de gestión vinculados a género y sexualidades en primera línea de las estructuras. El caso que reviste mayor importancia es la creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad en el gabinete de la Presidencia de la Nación. Para la Provincia de Santa Fe, la creación de la Secretaría de Estado de Igualdad y Género con rango ministerial. A nivel local, en la ciudad de Rosario también se crea la Secretaría de Género y Derechos Humanos en el gabinete del intendente.

Para el mes de diciembre de 2019 eran siete<sup>2</sup> (Gráfico 1) las unidades académicas de la UNR que contaban con una secretaría vinculada a políticas de género en la primera línea de la estructura de gestión, lo que representa un avance significativo en un lapso muy acotado de tiempo. El momento de creación de la mayoría de estos espacios institucionales coincide con el cambio o la renovación de las gestiones del gobierno universitario en el año 2019, y en buena medida implicó el reconocimiento, puesta en valor y jerarquización de espacios y acciones preexistentes.

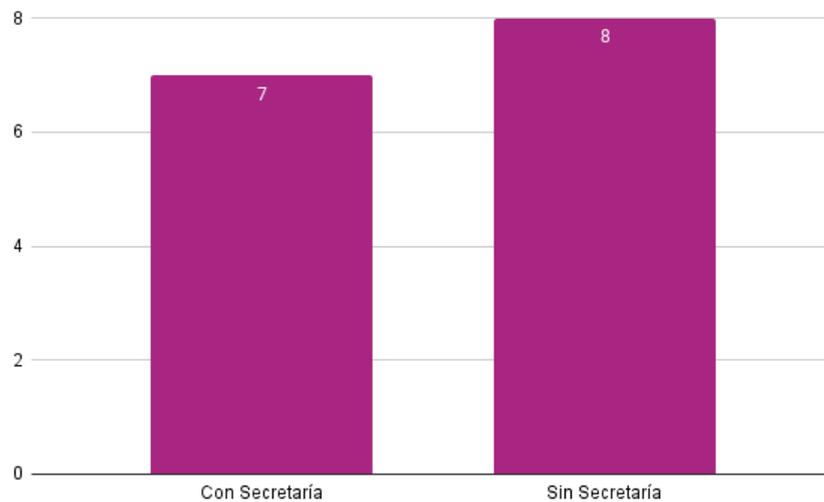
---

GRÁFICO 1 - FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

---

Unidades Académicas con Secretarías de Género en la UNR. Año 2020.

---



Fuente: Elaboración propia

Sin embargo, y tributando a favor de la institucionalización de las políticas de género, las unidades académicas que no cuentan con una secretaría específica tienen espacios institucionales desde donde se articulan políticas relacionadas con las problemáticas de género y diversidad.

Otra herramienta fundamental relacionada a la estructura organizativa y su capacidad de gestión es el **presupuesto universitario**. Hasta el presupuesto del año 2020, no existían conceptos destinados exclusivamente a las políticas de género, salvo el orientado a cubrir los contratos de quienes son responsables de la atención del Protocolo de Actuación ante situaciones de violencia y discriminación de género de la Universidad Nacional de Rosario y

---

<sup>2</sup> Facultad de Ciencias Médicas, Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, Facultad de Ciencias Veterinarias, Facultad de Derecho, Facultad de Humanidades y Artes, Facultad de Psicología y el Instituto Politécnico Superior.

el Plan de Acción para la Prevención y Eliminación de la Violencia y Discriminación por razones de Género en el ámbito de la Universidad Nacional de Rosario (Ord. 734)<sup>3</sup>.

El presupuesto del año 2020 -aprobado en diciembre del 2019-, fue el primero en desarrollar una partida presupuestaria específica en políticas de género que se corresponde con la creación, en ese mismo año, del Agesex en la estructura del gabinete de Rectorado. Sin embargo, más allá de los programas y la políticas presupuestadas bajo el Agesex, en nuestra universidad se despliegan políticas con perspectiva de género que no se encuentran especificadas en el desglose presupuestario, por lo que se hace difícil realizar una medición certera de cuál es el monto real de inversión en políticas que apunten a la disminución de brechas de género.

## 1.2) Plan Rector y marcos normativos para la igualdad

En cuanto al relevamiento de instrumentos específicos de planificación para la igualdad, el Plan UNR Feminista 2020-2023 (Res. CS 476/2020)<sup>4</sup>, es una herramienta que busca darle sistematicidad a las políticas, orientando las acciones para el trabajo sobre las brechas de género en la institución universitaria. Asimismo, también pueden ubicarse grandes reformas a nivel normativo tendientes a la ampliación de derechos en género y diversidades. Dentro de estos instrumentos normativos se hará especial hincapié en la adaptación tanto del gobierno central como de las distintas unidades académicas para ajustar las normas existentes a los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos.

Entre los avances del período analizado cabe necesario mencionar las normativas que, en cierto modo, marcan la agenda de las transformaciones institucionales en la UNR respecto a la igualdad de género y el abordaje de las violencias sexistas. A partir de 2018 y fundamentalmente desde 2019, la universidad comienza a incorporar cambios profundos a nivel normativo<sup>5</sup>, que se traducen en nuevas herramientas para la promoción de la igualdad de género ampliar derechos y garantizar su cumplimiento.

Entre las herramientas fundamentales en materia de género y sexualidades se encuentra la creación del **cupo laboral travesti-trans "Alejandra Gonzalez"**. En octubre de 2019, mediante la Resolución de Rector 783/2020<sup>6</sup>, se crea un cupo para personas travestis trans y transgénero en la Universidad. El ingreso se instrumenta a través del "Registro Único de Aspirantes" (RUA) para personas travestis, transexuales y transgéneros mayores de 18 años

<sup>3</sup> Disponible en: [https://unr.edu.ar/files/unr-ord\\_73\\_protocolo\\_violencia\\_de\\_genero.pdf](https://unr.edu.ar/files/unr-ord_73_protocolo_violencia_de_genero.pdf) (03/12/21).

<sup>4</sup> Disponible en: [https://unr.edu.ar/s3/unr2016/dfd87\\_Plan%20UNR%20Feminista%202020-2023.pdf](https://unr.edu.ar/s3/unr2016/dfd87_Plan%20UNR%20Feminista%202020-2023.pdf) (03/12/21).

<sup>5</sup> Si bien el recorte de este instrumento diagnóstico es 2019-2020 es necesario mencionar las normativas previas que, en cierto modo, son las que marcan la agenda de los cambios institucionales de la UNR respecto a igualdad de género y erradicación de violencias sexistas. Al mismo tiempo, las distintas unidades académicas han generado dispositivos que proponen acciones encaminadas a la igualdad de género y la erradicación de violencias sexistas.

<sup>6</sup> Disponible en: [https://unr.edu.ar/s3/unr2016/86c48\\_Resol.%20783-2020%20cupo%20laboral%20travesti.pdf](https://unr.edu.ar/s3/unr2016/86c48_Resol.%20783-2020%20cupo%20laboral%20travesti.pdf) (03/12/21).

que aspiren a acceder a un cargo no docente en la UNR. La resolución establece el cupo anual en un 5% del total de ingresos laborales no docentes durante los doce meses previos a la fecha de inscripción al RUA. Asimismo establece que el ingreso anual no podrá ser inferior a tres personas. Durante el año 2020 se registraron 172 personas inscriptas en el RUA y se efectuaron cuatro ingresos como personal no docente. (Tabla 1)

TABLA 1 - FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Total de inscripciones al Cupo Laboral Travesti Trans "Alejandra Gonzalez". Año 2020.

	18 a 30 años	30 a 40 años	Mayores de 40 años	TOTAL
Total de inscripciones	85	51	36	172
Gran Rosario	70	6	3	79
Prov. Santa Fe	7	0	0	7
Otras Provincias	8	45	33	86

Fuente: Elaboración propia

En la línea con la adecuación de normativa interna para garantizar la ampliación de derechos, y con antecedentes producidos en varias unidades académicas, en mayo de 2021 se aprobó un procedimiento específico para respetar la **identidad de género** de todas las personas en los ámbitos y dependencias de la UNR, a través de la Ordenanza 750 de "Reconocimiento de la Identidad de Género"<sup>7</sup>.

Entre los antecedentes de esta ordenanza, se registra que la Facultad de Bioquímicas crea en el año 2010 -antes de la sanción de la Ley Nacional de Identidad de Género N° 26.743 en 2012-, una Resolución para que en todas sus dependencias académicas y administrativas se respete la identidad de género adoptada o autopercebida de cualquier persona que estudie o trabaje allí. De esta manera, la normativa dispone que *"se hará constar el nombre autopercebido o identitario del estudiante, trabajador docente o no docente que así lo requiera, en la Libreta Universitaria, los padrones electorales, trámites internos, citaciones,*

<sup>7</sup> Disponible en:

[https://unr.edu.ar/s3/unr2016/notas/f2ee5\\_Ordenanza%20750%20Reconocimiento%20de%20la%20identidad%20de%20G%C3%A9nero.pdf](https://unr.edu.ar/s3/unr2016/notas/f2ee5_Ordenanza%20750%20Reconocimiento%20de%20la%20identidad%20de%20G%C3%A9nero.pdf) (03/12/21).

*memorandos, registros, listados, notas, actas, pre-actas, constancias de asistencia, partes, entre otros*" (Res. CD FBIO 487/2010)<sup>8</sup>.

En el año 2012 la Facultad de Derecho establece, a través de la resolución CD FDER 451/12<sup>9</sup>, que debe respetarse la identidad de género adoptada o autopercebida por cualquier miembro de su comunidad y hacer constar este derecho en cualquier trámite administrativo o instancia de gestión en dicha unidad académica.

En los años sucesivos se elaboran proyectos que contemplan acciones para garantizar el trato digno. En este sentido, en 2018 la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales aprueba una resolución que da origen al protocolo para el acompañamiento al alumnado trans, travesti y no binarie con el fin de garantizar la no discriminación por razón de diversidad sexual o de identidad de género, expresión de género y características sexuales (Res. CD FCPOLIT 763/2019)<sup>10</sup>. En el año 2020 las facultades de Humanidades y Artes, Psicología y Ciencias Médicas aprueban resoluciones similares en sus Consejos Directivos.

Otra de las herramientas normativas que abona al abordaje de la discriminación, es la promoción del uso del **lenguaje no sexista e inclusivo**. Durante el período 2019-2020 son diez las unidades académicas que crean resoluciones habilitando y promoviendo su utilización. A fines del 2019 y como resultado de un proceso de intercambio con docentes, representaciones gremiales, estudiantiles, de organizaciones sociales y de distintas áreas de la gestión universitaria, se elabora un proyecto de la Resolución que será tratado y aprobado por el Consejo Superior de la Universidad. Mediante la Resolución CS 662/2019<sup>11</sup> se resuelve aceptar cómo válidas las expresiones del lenguaje inclusivas y no sexistas en producciones escritas y orales, para comunicaciones institucionales, administrativas y de gestión; y al mismo tiempo promover el uso de estructuras de reemplazo sin connotación de género en las comunicaciones administrativas, dando lugar a cada unidad académica para establecer los criterios de alcance de la norma.

Otra normativa que resulta clave para la promoción y ampliación de derechos en materia de género y sexualidades es la adhesión de la UNR a tres normativas nacionales vinculadas con la **ESI**. Así, mediante Resolución CS 350/2020<sup>12</sup> se adhiere a la Ley de Educación Sexual Integral (ESI) N° 26.150, la Ley de Educar en Igualdad N° 27.234 y la Resolución del Consejo

---

<sup>8</sup> Disponible en:

<https://www.fbioyf.unr.edu.ar/evirtual/pluginfile.php/179660/course/section/5081/487CD%20FBIOYF%20Identidad%20de%20Genro.pdf> (03/12/21).

<sup>9</sup> Disponible en:

<https://www.fder.unr.edu.ar/wp-content/uploads/2020/10/Resoluci%C3%B3n-Identidad-de-G%C3%A9nero.pdf> (03/12/21).

<sup>10</sup> Disponible en:

<https://fcpolit.unr.edu.ar/wp-content/uploads/2021/08/Protocolo-para-el-acompa%C3%B1amiento-al-alumnado-trans-travesti-y-no-binarie-Fcpolit.pdf> (03/12/21).

<sup>11</sup> Disponible en: [https://unr.edu.ar/s3/unr2016/df74d\\_RCS%20662%2019%202.pdf](https://unr.edu.ar/s3/unr2016/df74d_RCS%20662%2019%202.pdf) (03/12/21).

<sup>12</sup> Disponible en:

[https://unr.edu.ar/s3/unr2016/notas/916e1\\_RCS%20350%2020%20-%20Adhesion%20ESI.pdf](https://unr.edu.ar/s3/unr2016/notas/916e1_RCS%20350%2020%20-%20Adhesion%20ESI.pdf) (03/12/21).

Federal de Educación N° 340/18 para garantizar la efectiva implementación de la Educación Sexual Integral en las escuelas medias pre-universitarias y en los profesorados universitarios de la UNR. Esta resolución establece, a su vez, la creación de una Comisión para la Transversalización de la ESI, compuesta por representantes del Área Académica y de Aprendizaje, de Género y Sexualidades y referentes de cada escuela pre-universitaria. Dicha Comisión tiene como objetivo desarrollar estrategias transversales para trabajar la educación sexual integral en las escuelas medias.

En cuanto a la **participación igualitaria** en la política universitaria, desde el Consejo Superior en el año 2019 se aprobó una modificación al Reglamento Electoral, a través de la cual se establece que la UNR adopta como principio general la paridad de género en la conformación de las listas de docentes, no docentes y estudiantes (Ord. CS N° 743)<sup>13</sup>.

En esta línea de acciones y con el objetivo de garantizar la participación de mujeres e identidades feminizadas en los órganos colegiados de evaluación, en 2019 la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales aprobó una resolución que establece que la presencia de mujeres e identidades feminizadas no podrá ser menor al 40% del total de la composición de los jurados de tesis, tesis y concursos de aspirantes a cargos docentes (Res. CD FCPOLIT 3641/19)<sup>14</sup>.

Dentro de las políticas de ampliación de derechos, se incorporó en el régimen de licencias del personal docente e investigador de la UNR, la **licencia por violencia de género**. La Ordenanza 746 aprobada en julio de 2020, otorga licencias por un plazo de treinta días prorrogables y con goce de haberes al personal docente o investigador que sufra violencia de género en los términos de la Ley Nacional 26.485.

En este sentido también, la Ordenanza 744<sup>15</sup> que modifica el **régimen de carrera docente** incorpora en su artículo 71 que quienes integren de forma ordinaria el Claustro Docente, habiendo hecho uso de licencias por maternidad y período de lactancia, podrán conmutar el descuento de un año de producción por cada solicitud de licencia realizada.

También como herramienta para la promoción del bienestar y la ampliación de derechos, se crea en octubre del 2020 la **Consejería de Salud Sexual Integral (COSSI)**, coordinada por las Áreas de Bienestar Universitario y el Área de Género y Sexualidades de la UNR (Res. CS 349/2020). Con anterioridad a su creación formal, este espacio funcionó desde 2019 bajo la Dirección de Salud Sexual Integral en el Centro de Salud 7 de Abril.

Dentro de políticas de corresponsabilidad y cuidado, también se han aprobado normativas vinculadas a **derechos estudiantiles para personas gestantes** en dos unidades académicas.

<sup>13</sup> Disponible en:

[https://www.fbioyf.unr.edu.ar/evirtual/pluginfile.php/200982/mod\\_resource/content/2/ORD%20743%20RA%20Ultima.pdf](https://www.fbioyf.unr.edu.ar/evirtual/pluginfile.php/200982/mod_resource/content/2/ORD%20743%20RA%20Ultima.pdf) (03/12/21).

<sup>14</sup> Disponible en: <https://fcpolit.unr.edu.ar/wp-content/uploads/2021/08/RES-3641-19.pdf> (03/12/21).

<sup>15</sup> Disponible en: [https://informedocente.unr.edu.ar/doc/ord744\\_2019.pdf](https://informedocente.unr.edu.ar/doc/ord744_2019.pdf) (03/12/21).

En la Facultad de Derecho (Res. CD FDER 632/15)<sup>16</sup> se establecieron regímenes especiales de asistencia, en la de Ciencia Política y Relaciones Internacionales (Res. CD FCPOLIT 2350/14), licencias para alumnas que se encuentren cursando un embarazo o situaciones de post parto, adopción, atención de hijos menores, atención del grupo familiar, entre otras, y en la Facultad de Ciencias Veterinarias se aprobó un Protocolo de actuación ante casos de maternidad, paternidad y embarazo para estudiantes con el fin de promover el acceso y la permanencia (Res. CD FCVET 044/20).

Otro conjunto de normativas que podemos identificar en varias unidades académicas es el de aquellas resoluciones que se han propuesto institucionalizar la perspectiva de género en las currículas, fomentando de este modo la **transversalización de la perspectiva de género** en los contenidos curriculares.

Una primera experiencia tiene lugar en la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales (Res. CD FCPOLIT 3505/18)<sup>17</sup>, en la que se aprueba un proyecto con el objetivo de alentar la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en todos los programas de las materias que componen los planes de estudios de las carreras de la facultad. Para ello se propuso la creación de una comisión interdisciplinaria de docentes, estudiantes y graduados para construir un diagnóstico de la situación de las currículas y proponer las reformas e incorporaciones que permitan avanzar en la transversalización.

En la Facultad de Humanidades y Artes, en el año 2019 se aprueba un programa para ampliar la oferta de contenidos de las carreras a través de propuestas de seminarios, cátedras abiertas y talleres transversales que abordan problemáticas que circulan en los debates sociales emergentes (Res. CD FHya 1366/19)<sup>18</sup>. De este modo, se plantea la perspectiva de género como uno de los temas a transversalizar.

En el caso de la Facultad de Cs. Bioquímicas y Farmacéuticas, en 2019 se aprobó una resolución que impulsa procesos de investigación disciplinares e interdisciplinares con perspectiva de género, la instalación en la currícula y los programas de asignatura de la perspectiva de género y el rescate de textos y saberes de mujeres científicas que han contribuido a la ciencia, entre otros objetivos (Res. CD FBIoyF 359/19).

### 1.3) Abordaje de las violencias

A partir de 2014, y con la Universidad del Comahue como primer precedente, comienzan a aprobarse en distintas universidades nacionales **procedimientos y protocolos de atención** ante situaciones de violencia de género. De esta forma, se empezaron a tratar de manera procedimental y con herramientas legales las problemáticas de violencia, discriminación y

<sup>16</sup> Disponible en:

[https://www.fder.unr.edu.ar/wp-content/uploads/2018/11/CD\\_N632-15\\_Modif\\_Reglamento\\_Academico.pdf](https://www.fder.unr.edu.ar/wp-content/uploads/2018/11/CD_N632-15_Modif_Reglamento_Academico.pdf) (03/12/21).

<sup>17</sup> Disponible en: <https://fcpolit.unr.edu.ar/wp-content/uploads/2021/08/R350518.pdf> (03/12/21).

<sup>18</sup> Disponible en: [https://fhumyar.unr.edu.ar/archivos/archivo\\_res9104\\_n\\_1366](https://fhumyar.unr.edu.ar/archivos/archivo_res9104_n_1366) (03/12/21).

acoso que se dan dentro de los ámbitos universitarios. En el caso de la Universidad Nacional de Rosario, fueron tres las facultades pioneras, que trabajaron en conjunto para la creación de sus protocolos.

El trabajo de elaboración e implementación de protocolos y procedimientos de atención en violencia en nuestra Universidad se inicia en 2014, cuando se aprueban los tres primeros “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”, elaborados por integrantes del Centro de Investigaciones Feministas y Estudios de Género de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales y del Programa de Género y Sexualidad de la Facultad de Derecho de la UNR. Estos instrumentos fueron aprobados por los Consejos Directivos de las Facultades de Ciencia Política y RR. II., Derecho y Humanidades y Artes, a finales de ese año.

Durante los años 2016 y 2017 se crean protocolos en las Facultades de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura y Psicología, mientras que en 2018 se aprueban procedimientos en las Facultades de Arquitectura, Planeamiento y Diseño, Ciencias Médicas, Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas y Ciencias Agrarias. Tanto la Facultad de Arquitectura como la de Ciencias Médicas vivieron procesos de organización y reclamos que fueron claves para impulsar la aprobación de sus propios espacios de atención y que marcaron de manera decisiva el ritmo de la discusión del Protocolo en el Consejo Superior de la Universidad.

En consonancia con los procesos descritos anteriormente y de la mano de los avances producidos en otras universidades nacionales que van consolidando la Red Interuniversitaria por la Igualdad y contra las Violencias -de la cual algunas referentes de género de nuestra Universidad formaron parte desde el año 2015-, se elabora en 2017<sup>19</sup> un proyecto que será aprobado con modificaciones, mediante la Ordenanza 734, en junio de 2018. Esta ordenanza prevé la creación de un Plan de Acción y el Protocolo de acción ante situaciones de violencia y discriminación de género en la UNR, con un procedimiento de actuación específico.

En línea con una política nacional para el abordaje y la prevención de las violencias sexistas, en 2019 la UNR adhiere a la Ley Nacional N°27.499<sup>20</sup> conocida como “**Ley Micaela**” para la capacitación obligatoria de todas las personas que se desempeñan en la función pública (Res. Rector 1722/2019)<sup>21</sup>. Ese mismo año se aprueba también, en el marco de dicha adhesión, una resolución para la creación del Programa de Capacitación Ley Micaela UNR “Perspectiva de Género y Sensibilización contra las violencias sexistas” (Res. CS 297/2019), que dispone como responsable de su implementación al Área de Género y Sexualidades.

---

<sup>19</sup> Durante el año 2017 docentes y graduadas de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, de la Facultad de Derecho, de la Facultad de Humanidades y Artes, junto con el Área de Mujeres, Género y Diversidad sexual de la asociación gremial COAD, elaboran el proyecto que presentan a mediados de ese año a las autoridades de la Universidad para su tratamiento en el CS.

<sup>20</sup> Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666/texto> (03/12/21).

<sup>21</sup> Disponible en: [https://unr.edu.ar/s3/unr2016/e96fc852bde2d2c1177f9942987f1aca\\_Res.%201722-2019%20Ley%20Micaela.pdf](https://unr.edu.ar/s3/unr2016/e96fc852bde2d2c1177f9942987f1aca_Res.%201722-2019%20Ley%20Micaela.pdf) (03/12/21).

Por último, en nuestra universidad existen distintas iniciativas para la formación, sensibilización y prevención de las violencias sexistas como **promotoras contra las violencias**. La primera experiencia que se registra en este sentido se desarrolla en 2017 en la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales. Desde entonces, dicha Facultad cuenta con un programa que tiene como objetivo profundizar las políticas de sensibilización y formación vinculadas a la temática de género, incrementar los niveles de institucionalización del Procedimiento de atención ante situaciones de violencia de género, dar a conocer las legislaciones vigentes, desarrollar herramientas para acompañar a quien están atravesando situaciones de violencia y disponer una escucha atenta. Esta experiencia se fue replicando y coordinando en las Facultades de Psicología y de Arquitectura, Planeamiento y Diseño. Así, en 2019 se crea la Red de Promotoras de la Ciudad Universitaria de Rosario (CUR) conformada por las tres facultades mencionadas (Res. CD FCPOLIT 326/19). En el mismo sentido, la propuesta de formación de promotoras será retomada como política para toda la comunidad de la UNR, mediante el Programa de formación para multiplicar redes “Mil Micaelas”.

# Violencia y discriminación

*Ambiente educativo y laboral capaz de proponer herramientas y dispositivos actualizados para erradicar las violencias sexistas y generar ambientes libres de discriminación.*

En la presente dimensión de nuestro diagnóstico nos centraremos en la evolución de las herramientas para el abordaje de las violencias sexistas en las universidades nacionales, como contexto más general, y en la UNR en particular.

De acuerdo con la Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Nro. 26.485/2009)<sup>22</sup> entendemos por violencia y discriminación por razones de género a toda conducta que, por acción u omisión, de manera directa o indirecta y basada en una relación desigual de poder, afecte la vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual,

---

<sup>22</sup> Disponible en:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>  
(03/12/21).

económica o patrimonial, como así también la seguridad personal de mujeres y diversidades sexogenéricas. Incluyendo también toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que les ponga en situaciones de desventaja.

Actualmente contamos con marcos normativos nacionales que ofrecen una red de garantías que actúan como paraguas y amparo ante las violencias sexistas y las discriminaciones por motivos de género de las personas que habitamos el territorio argentino. En consonancia, venimos avanzando también en marcos normativos para los territorios universitarios.

Sin embargo, sabemos que para que la igualdad jurídico-normativa se traduzca en igualdad efectiva se necesita una profunda transformación de las prácticas sociales, y que esta transformación involucra acciones que van desde desarrollar políticas para sensibilizar a toda la comunidad universitaria hasta actualizar los instrumentos administrativos que rigen los procedimientos rutinarios.

Los diversos modos en que operan y se reproducen las prácticas discriminatorias generizadas son formas de violencia que, alcanzando diferentes niveles de gravedad y peligrosidad, afectan de modo sistemático nuestros tránsitos y trayectorias universitarias.

En este sentido, se viene avanzando en cambios institucionales y culturales que nos acercan a identificar las violencias, actuar en la sanción de quienes las ejercen, así como reparar los daños que producen en quienes las padecen. Pero, y por sobre todo, son fundamentales aquellas políticas institucionales que nos permiten prevenir estas prácticas, visibilizando, desnaturalizando, sensibilizando, disminuyendo las tolerancias ambientales a las violencias sexistas, para lograr ciudadanías universitarias más igualitarias, en el camino para construir una universidad verdaderamente democrática.

Un estudio desarrollado recientemente en base a información recabada en 63 instituciones universitarias nacionales (Informe RUGE/CIN - Spotlight, 2021), da cuenta de que el 30% de estudiantes, docentes y no docentes declara haber vivido en persona descalificaciones, burlas y desvalorizaciones en relación con su cuerpo, género, orientación sexual o expresión de género, mientras que más del 60% ha escuchado dentro de la universidad comentarios sexistas o discriminatorios.

En relación con las formas de acoso leves, el relevamiento señala que el 34,4% de les no docentes sufrió comentarios impropios, groseros u obscenos, silbidos, y/o gestos en el aula, pasillo u otros espacios, mientras que en los claustros de docentes y estudiantes estas vivencias alcanzan al 30,1% y 22,3% respectivamente.

En lo que se refiere a las formas de acoso graves, el 18,8% del personal no docente, el 16,1% de docentes y el 13,2% de estudiantes manifiestan haber sufrido tocamientos e insinuaciones sin su consentimiento. Mientras que les pidieron "favores sexuales" a cambio de beneficios en sus trayectorias universitarias al 15,6%, 12,9% y 7,9% respectivamente.

Este estudio reciente producido a nivel nacional viene a confirmar aquello que de diversos modos, a través de las sistematizaciones de casos de los espacios de atención o de

encuestas de sensibilización, se ha relevado de forma puntual en facultades de la UNR (Informe SeGeSex -FCPyRRII- UNR, 2019; Rovetto y López Tessore, 2021).

## 2.1) Marco normativo y jerarquización institucional

Desde los años 80s, luego del retorno democrático, ha tenido lugar un avance incremental y sostenido de los centros de estudios, institutos, programas, proyectos de instigación y espacios académicos diversos dedicados a las cuestiones de género. Sin embargo, fue a partir de 2014 que se aceleró de modo exponencial la institucionalización de políticas de género en nuestras universidades nacionales.

Ese fue el año en el cual, en el sur patagónico, la Universidad Nacional del Comahue creó el primer protocolo de actuación frente a situaciones de discriminación y violencia por razones de género. Este será el puntapié inicial al que se sumarán cada año más facultades y universidades de todo el país, con un fuerte impulso a partir del lanzamiento en 2015, tres meses después del primer Ni Una Menos<sup>23</sup>, de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias.

En el inicio de la red participaron más de 20 universidades, facultades e institutos. El principal objetivo de la misma fue constituirse en un espacio de promoción de actividades académicas, experiencias de gestión e intervención y de circulación de propuestas para la transversalización de la perspectiva de género (Torlucci y otras, 2019). La creación de la red dio volumen, articulación y fuerza a procesos que se venían gestando de manera dispersa en algunas universidades y que, en la mayoría de los casos, respondieron a una tarea militante y autogestiva más que a políticas institucionales.

Mediante la articulación en red se trata de atravesar con las políticas de género la totalidad de las prácticas y existencias universitarias, y de llevar los cuestionamientos del Ni Una Menos hacia las violencias sexistas y las culturas institucionales que las habilitan y reproducen dentro de nuestras casas de estudio.

En el año 2018 la red interuniversitaria se incorpora en el marco del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) como Red Interuniversitaria de Género (RUGE), para promover el diseño y desarrollo de políticas que contribuyan a erradicar las desigualdades de género y las violencias sexistas en el sistema universitario (Torlucci y otras, 2019). Entre las principales tareas que se dio la red en sus orígenes se encontraban la creación y profundización de los protocolos y espacios de intervención de los casos de violencia de género, la transversalización de la perspectiva de género y la construcción de planes/políticas de igualdad (Torlucci y otras, 2019).

---

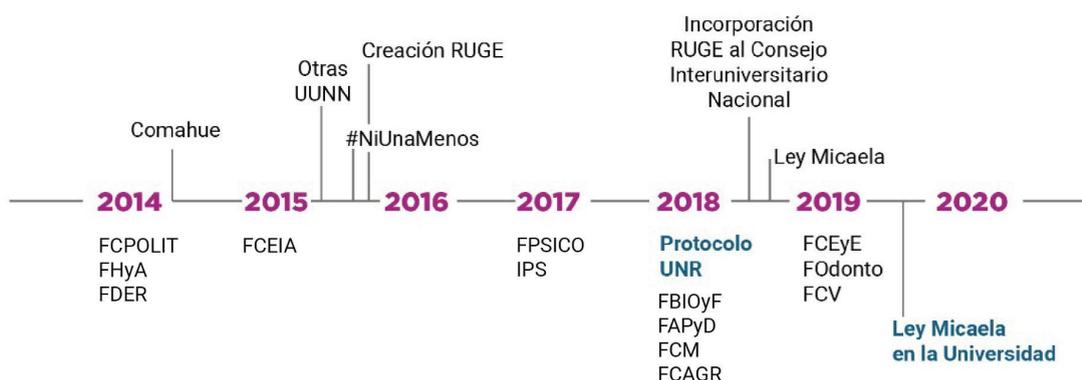
<sup>23</sup> "Ni una menos" es la expresión más masiva del movimiento de mujeres y disidencias que se gestó en 2015 y se extendió a nivel internacional para visibilizar y poner en agenda la violencia machista y los femicidios. La primera marcha masiva del movimiento se desarrolló en 2015 en distintas provincias a raíz del femicidio de Chiara Páez, una adolescente embarazada de 14 años que fue asesinada por su pareja. Esta marcha tuvo su continuación en diferentes manifestaciones contra las violencias y las opresiones del sistema patriarcal que se sostienen hasta el día de hoy y suman diversas consignas y reivindicaciones feministas.

Para el año 2020 eran 50 las Universidades nacionales que contaban con **protocolos de actuación**, esto es el 79.4% del sistema universitario, y en el restante porcentaje se encontraban en fase de proyecto (Informe RUGE/CIN- Spotlight, 2021).

En lo que respecta específicamente a la UNR, a finales del año 2014, unos meses después que la Universidad Nacional del Comahue, integrantes de la Facultad de Ciencia Política y RRH, de la Facultad de Derecho y de la Facultad de Humanidades y Artes, elaboraron procedimientos de actuación para el abordaje de violencias sexistas que fueron aprobados por los Consejos Directivos de las tres facultades.

Desde entonces y hasta la aprobación del Protocolo de actuación ante situaciones de violencia y discriminación por razones de género en el ámbito de la UNR, por parte del Consejo Superior de la Universidad en abril del 2018 (Ord. 734), se fueron sumando más unidades académicas que elaboraron y aprobaron sus propios protocolos en sus Consejos Directivos.

GRÁFICO 2 - VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN



Fuente: Elaboración propia

Luego de la creación del Protocolo UNR, las facultades que no habían generado sus propios protocolos pudieron adherirse a este marco más general que busca establecer criterios unificados y marcos institucionales de amparo de mayor jerarquía a las actuaciones desarrolladas en forma situada en las diferentes unidades académicas.

En abril de 2018, también en el marco de la Ord. 734, se aprueba el Plan de Acción para la prevención y eliminación de la violencia y discriminación por razones de género en la universidad, con los objetivos de: 1) elaborar campañas de sensibilización y prevención, 2) crear un registro estadístico, 3) promover producciones académicas que aborden la temática en la universidad, 4) articular acciones con los espacios de atención de las unidades académicas y 5) promover en las unidades académicas la conformación de espacios institucionales de género. Este Plan de Acción, bajo el organigrama vigente en el

momento de su creación, se pensó como marco general para acompañar el procedimiento de actuación desde líneas institucionales que tuviesen el mismo nivel de jerarquía.

Luego de tres años de experiencia de la implementación del Protocolo UNR, se presentan algunas cuestiones a revisar: la incorporación específica de las formas de violencia virtual; la incorporación específica y jerarquizada de medidas preparatorias y restaurativas que, además, involucren abordajes más colectivos; el establecimiento de plazos para las medidas preventivas; la clarificación de las competencias del espacio de atención de la UNR y de los espacios de las unidades académicas; la inclusión en el área legal de una persona especializada en género para garantizar la celeridad como principio rector y el acompañamiento a las referentas en los procesos legales.

Todos estos puntos están en revisión sobre la base de la puesta a andar de las herramientas. En gran medida la capacidad de incidencia de las herramientas de actuación y prevención depende de la reflexión y revisión permanente sobre las mismas.

Ahora bien, también sabemos que lo que garantiza la efectiva y correcta implementación de los protocolos y procedimientos de actuación, es la **institucionalización de los espacios de género**. La **jerarquización y profesionalización de los espacios de atención** y el despliegue de políticas institucionales que acompañen los protocolos son fundamentales para erradicar los sexismos en las instituciones públicas de educación superior.

Actualmente el 75% de las universidades nacionales cuentan con espacios institucionales dedicados a la gestión de políticas de género, de éstos el 55,8% tiene una jerarquía media (Dirección, Programa, Coordinación o Consejería), el 37,2% una jerarquía baja (Observatorios, Comisiones, Comités, etc.) y solo el 7% una jerarquía alta (Secretaría o Subsecretaría), según el Informe RUGE/CIN-Spotlight 2021. En este sentido, la UNR cuenta con una política de avanzada ya que hasta el momento es la única que cuenta con un espacio institucional de género con jerarquía de Secretaría de Rectorado.

Los espacios institucionalizados de menor rango encuentran algunos problemas para avanzar en sus iniciativas políticas, limitaciones relacionadas con los recursos disponibles en primer lugar, y con la capacidad para incidir políticamente en segunda instancia. Si bien contar con espacios institucionalizados de mayor rango no garantiza per se presupuestos acordes, las posibilidades de acceder a recursos para el desarrollo de políticas se ven fuertemente condicionadas por los lugares ocupados en los organigramas.

Luego, hacia el interior de las universidades, las unidades académicas cuentan con situaciones muy disímiles en relación a los espacios institucionalizados, en lo que refiere a jerarquías pero también a presupuesto, recursos humanos y materiales dedicados a estas tareas. Esto redundará en capacidades disímiles para llevar adelante políticas e intervenciones en el marco de espacios de prevención y actuación ante las violencias sexistas y, por ende, en diferentes status de ciudadanías universitarias.

Por su parte, las condiciones de trabajo de los espacios y equipos de atención también marcan claros límites en las políticas de mitigación de las violencias sexistas. Según el Informe RUGE/CIN - Spotlight ya mencionado, el 71,2% de las referentas de atención de las

universidades nacionales consultadas manifiestan que estos equipos no cuentan con políticas institucionales de cuidado como licencias, mejoramiento de las situaciones de informalidad laboral de los/as trabajadores/as, atención psicológica para el equipo, entre otras. Esto se debe, principalmente, a las condiciones contractuales de quienes ejercen ese rol.

A finales del 2020, solo 8 de las 15 unidades académicas de la UNR contaban con referentes designadas en los espacios de atención (el 55%). Estos espacios de atención se fueron creando además en temporalidades diversas: si bien los primeros datan del 2014, la mayoría de ellos se crearon entre los años 2016 y 2019. Solo la Facultad de Bioquímica contaba para el 2020 con dos referentes designadas.

Las condiciones de contratación de las personas encargadas de los espacios de atención en nuestra universidad son muy diversas y en ningún caso se trata de cargos creados con finalidad específica (entre 6 y 20 horas de dedicación, cargos docentes, cargos de gestión, contratos, etc.), por lo que se vuelve imperioso unificar y reglamentar los tipos de contrato y su remuneración en todas las facultades.

Del mismo modo, existe una diversidad de situaciones en cuanto a los recursos y presupuestos disponibles, en el 25% de los casos no se cuenta con espacio físico, mientras que en el 50% se utiliza espacio compartido. En este sentido, al consultarles a referentes de género de las unidades académicas, el 50% manifiesta un déficit en condiciones materiales de los espacios de atención (computadora, insumos).

Por otro lado, el acceso de los diferentes claustros a las herramientas propuestas por los protocolos es disímil. Existen relevamientos puntuales elaborados por espacios de atención de diversas facultades (Informe SEGeSex-FCPyRRII- UNR, 2019; Vazquez Laba y otras, 2016) que dan cuenta de que el claustro estudiantil accede con mayor frecuencia a los espacios de atención y a la activación de los protocolos, mientras que los claustros no docente y docente lo hacen en menor medida.

Sin embargo, no se cuenta hasta el momento con un registro unificado de casos que permita dar cuenta de estas situaciones en forma sistemática y unificada para todo el sistema universitario. Es por esto que desde RUGE/CIN se está trabajando en el Registro de Situaciones de Violencia de Género (ReSiVGe), junto con un protocolo de manejo de la información estadística y publicación de datos sensibles, con el fin de parametrizar los tipos de consultas/denuncias y los tipos de respuestas de las instituciones universitarias. Esto permitirá monitorear la evolución de las violencias, sus modalidades y las respuestas institucionales, en tanto insumo fundamental para el desarrollo de políticas en este sentido (Informe RUGE/CIN - Spotlight, 2021).

Esta ausencia de registro y seguimiento unificado de casos se repite hacia el interior de la UNR, situación que limita la capacidad de monitoreo permanente, evaluación y retrabajo para ajustar las acciones a las diversas realidades y poblaciones. Los espacios de atención llevan sus registros con diferentes criterios y esto dificulta no solo la elaboración de

estadísticas para toda la universidad sino el análisis comparativo de las diferentes unidades académicas para mejorar las políticas situadas.

Acordar los criterios y establecer un sistema unificado de registro y seguimiento requiere de un espacio específico de articulación, intercambio, clínica de casos y retrabajo entre los espacios de atención y el AGeSex. Este tipo de espacios es importante también para identificar necesidades de formación específica y permanente para referentes y proponer acciones en ese sentido.

La experiencia de estos más de siete años de diseño e implementación de protocolos dan cuenta del entramado de **resistencias institucionales y culturales** que se ponen en juego al momento de acceder a las herramientas construidas, incidiendo en su capacidad de prevención, celeridad, sanción y reparación en el marco de las intervenciones.

Algunas de estas resistencias se basan en puntos de partida falsos pero muy extendidos en el sentido común universitario. La idea que universidad es un lugar de avanzada en la elaboración de ideas y democrática en su funcionamiento, es puesta en cuestión por las interpelaciones feministas a las prácticas sexistas en su interior:

*“Gran parte de las prácticas institucionales, así como los conocimientos sobre la realidad social que circulan en los pasillos y las aulas universitarias, no sólo contribuyen al sostenimiento del orden heteropatriarcal –en tanto productores y reproductores de discriminaciones generizadas, sino que en sí mismos constituyen violencia de género” (Rovetto, Figueroa, 2017:4).*

En este sentido, cuando se consultó a los referentes de los espacios de atención de las universidades nacionales sobre los tiempos para llevar adelante medidas disciplinarias en el marco de los protocolos, se identificó que los tiempos legales y administrativos de cada universidad son muy distintos y que implementar medidas de esta índole puede tomarles hasta 24 semanas.

Entre las áreas o actores institucionales que tienden a demorar la investigación de los casos o la aplicación de medidas, el 60,9% señaló obstáculos en el área de legales y el 23,9% en las máximas autoridades. Las demoras se manifiestan en dilaciones innecesarias, exceso de burocratización, abordajes no coordinados entre las distintas áreas involucradas y falta de voluntad política, pero principalmente en una marcada ausencia de perspectiva de género, razón que los referentes identifican como causa principal (61,1%). Esta falta de perspectiva de género se da con mayor fuerza en el área de legales (50%); no obstante, el machismo arraigado y la falta de formación y sensibilización es transversal a todas las áreas institucionales (Informe RUGE/CIN - Spotlight, 2021).

En este sentido, en nuestra universidad cobra centralidad avanzar en la formación específica de los espacios y áreas institucionales más directamente involucrados en las intervenciones generadas por los procedimientos de actuación para evitar demoras y dilaciones revictimizantes.

## 2.2) Políticas de prevención, evaluación y planificación

Entre las principales políticas transversales en las que se viene avanzando para prevenir y erradicar las violencias sexistas en los ámbitos públicos, se encuentran las **capacitaciones en el marco de la adhesión a la Ley Micaela** (Nro. 27.499). Esta Ley se sancionó en el 2018 con el fin de establecer la capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, y su alcance son todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías de los tres poderes del Estado.

En 2019 el CIN adhiere a la Ley y los Consejos Superiores de las universidades nacionales fueron sumándose rápidamente, alcanzando actualmente la adhesión del 93,3% de las instituciones universitarias. En el marco de su implementación, el 80,4% de las universidades nacionales está realizando las capacitaciones establecidas en la normativa, comenzando por los gabinetes de gestión (Informe RUGE/CIN- Spotlight, 2021).

En esta línea, en la UNR desde el AGeSex se realizaron capacitaciones para los gabinetes de gestión de la universidad y las unidades académicas en el marco del "Programa de Capacitación Ley Micaela en la UNR. Perspectiva de Género y Sensibilización contra las Violencias Sexistas", aprobado por el Consejo Superior de nuestra universidad (R.CS. N° 297/2019). Las capacitaciones tuvieron lugar entre los meses de noviembre de 2019 y septiembre del 2020 y alcanzaron a 25 personas del gabinete de rectorado y 248 personas pertenecientes a los gabinetes de 12 de las 15 unidades académicas, mientras que 2 de las unidades académicas restantes realizaron las capacitaciones con anterioridad.

A partir de septiembre del 2020 el "Taller de formación y sensibilización en género y sexualidades" elaborado para los gabinetes de gestión, se adaptó en el contexto Covid-19 para ofrecerse a toda la comunidad educativa en forma virtual, asincrónica, autogestiva y permanente. En este taller, disponible en la plataforma virtual de la UNR, se inscribieron 456 personas y obtuvieron la certificación mediante una evaluación final 270 (el 60%) entre octubre y diciembre del 2020 (Tabla 2).

Por otro lado, se desarrolló el curso virtual "Multiplicar Redes: apuntes virtuales sobre violencias sexistas", dictado también a través de la Plataforma Comunidades UNR. Esta herramienta de formación y sensibilización se propuso llegar a todos los claustros de todas las unidades académicas de la UNR (estudiantes, graduados, docentes, no docentes, funcionaries) y su principal objetivo es contribuir a la construcción de una masa crítica que pueda acompañar, prevenir y generar iniciativas para transformar las estructuras heteropatriarcales de las instituciones de educación superior. Durante las dos ediciones del 2020 el curso contó con 346 matriculadas de las cuales el 46,53% lo completaron. De este modo, a través de sus dos ediciones del 2020 se formaron 161 promotoras. Esta herramienta formativa es fundamental para el desarrollo de la red de promotoras universitarias en género en todos los territorios de la universidad, con representación de los diferentes claustros y las diversas poblaciones que la habitan.

La Ley Micaela ha avanzado en los niveles jerárquicos, sin embargo se presenta el desafío de llegar a toda la comunidad universitaria con esta política de formaciones y sensibilizaciones y, en ese camino, ajustar los contenidos a las diferentes poblaciones y territorios universitarios. Asimismo, se requiere profundizar las formaciones allí dónde se ha logrado un avance más significativo de cobertura, para lograr un sistema de formación permanente. Para esto último es preciso establecer criterios de evaluación de su implementación, tanto cuantitativos como cualitativos de modo de medir su impacto, adaptar los contenidos y lograr una oferta permanente, eficaz y situada en las necesidades de las diferentes poblaciones y culturas institucionales.

TABLA 2 - VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

Capacitaciones en el marco del Programa Ley Micaela. Año 2020

	Personas inscriptas	Personas con certificación
Gabinetes de gestión	273	273
Micaela para todxs	456	274
Multiplicar redes	346	161
Total de personas	1484	868

Fuente: Elaboración propia

En esta línea, se informaron además más de 50 **actividades de formación, sensibilización y acceso a la información** específicas sobre violencias sexistas y discriminación en 12 de las 15 unidades académicas de la UNR entre los años 2018 y 2020. Las actividades comprenden charlas abiertas, campañas gráficas, exposiciones, murales, capacitaciones sobre protocolo, capacitaciones en el marco de la Ley Micaela, entre otras. Las temáticas de las actividades están centradas en su mayoría en la visibilización y sensibilización sobre las violencias sexistas y las herramientas institucionales para abordarlas. Luego, un número muy menor de iniciativas están dirigidas a la visibilización y sensibilización sobre derechos de las diversidades sexogenéricas, a poner en valor producciones disciplinares invisibilizadas por los sesgos adrocéntricos, y en ningún caso se registran actividades dirigidas específicamente al trabajo con masculinidades.

En el marco de avances generales, un aspecto que aparece como problemático es el trabajo específico con los varones. Principalmente con quienes se encuentran bajo procesos de protocolos, pero también con los varones de la comunidad universitaria en general. El trabajo sobre **masculinidades** viene muy por detrás del marco más general de las iniciativas

contra las violencias sexistas, no solo en las instituciones universitarias. El retraso en las políticas dirigidas hacia varones se presenta como un límite importante para los cambios que las políticas de género en general y los protocolos que en particular se promueven en la vida universitaria.

*“En esos espacios de acompañamiento a las personas agredidas, nos enfrentamos a diario con la urgencia de contar con referencias serias y confiables a donde derivar a los varones para trabajar sus violencias, porque ni el código penal ni los protocolos con perfil anti-punitivo alcanzan para responder por sí mismos a los entramados estructurales y singulares que se despliegan en los ejercicios de las diversas modalidades de violencias.”* (Rodríguez y Fabbri, 2021).

Comprender el proceso cotidiano de reproducción de las violencias sexistas implica una tarea institucional sistemática de desaprendizaje de conductas sostenidas en patrones culturales y normativos de género, que posicionan a los varones cis en un lugar jerárquico, asimétrico y desigual en relación a las feminidades.

Es por esto que *“el abordaje con varones que ejercen violencias debe entenderse como parte de las responsabilidades que deben asumir las instituciones en la prevención, sanción y erradicación de estas violencias”* (Garay, 2021:48).

Más allá de las formaciones en género y las campañas de sensibilización para toda la comunidad universitaria, se requieren instrumentos específicos para esta población, de modo de conformar espacios que apunten a desestructurar la reproducción de los modelos impuestos en el sistema social y sus formas de reproducción específica dentro de los ámbitos educativos (Garay, 2021).

Un indicador de este déficit es la falta de información sistematizada sobre la existencia, funcionamiento y resultados de políticas de este tipo en los ámbitos universitarios, más allá de publicaciones de experiencias puntuales y escasas.

En relación a esta temática, desde el AGeSex se llevó adelante, entre octubre y noviembre del 2020, el ciclo de charlas virtuales “Masculinidades, educación y Universidad”, con los ejes: Masculinidades, Universidad y producción de conocimiento; Masculinidades y abordajes de las violencias machistas con varones universitarios; Masculinidades y salud de los varones desde la perspectiva de género; y Masculinidades, juventudes y Educación Sexual Integral.

También en octubre del año 2020 se realizó un Taller de sensibilización en masculinidades dirigido a varones pertenecientes a agrupaciones estudiantiles universitarias, en el cual participaron 45 estudiantes de las diferentes unidades académicas.

En general, y en sintonía con lo que sucede en las universidades nacionales, en la UNR las políticas para el trabajo con varones que agreden o no (talleres, formaciones, espacios de reflexión e intercambio, dispositivos de intervención), tienen un desarrollo menor en el marco de las políticas de abordaje de violencias, no contándose con espacios de trabajo sistemático en este sentido.

Otro gran déficit se relaciona con el abordaje de las prácticas violentas ejercidas dentro de las universidades sobre las identidades que no se identifican dentro de las cisheteronorma. Estas **formas institucionales de violencia y discriminación** funcionan cotidianamente como mecanismos de exclusión de una diversidad a la que tienen derecho no solo las personas que ven limitado su ingreso, su permanencia y sus trayectorias universitarias y vitales, sino la comunidad universitaria en su conjunto.

Un ejemplo de estos modos de invisibilización y exclusión es que no contamos con un sistema de registro universitario que dé cuenta de esta diversidad, razón por la que no se cuenta con estadísticas sobre esta población.

Aun así, se han desarrollado investigaciones puntuales que dan cuenta, por ejemplo, de que menos del 10% de la población trans y travesti accede a la educación superior, mientras que solo el 4% termina sus estudios (Godoy et al., 2021).

La incorporación efectiva de las identidades no hegemónicas requiere de políticas puntuales que acompañen sus trayectorias y promuevan cambios culturales para erradicar las prácticas discriminatorias tanto en los procedimientos institucionales como en las culturas de socialización de nuestras casas de estudio. Actualmente, muchos de los derechos adquiridos por las normativas nacionales y refrendados por normativas propias de las Universidades, como la Ley de Identidad de Género (Nro. 26.743)<sup>24</sup>, encuentran límites administrativos para plasmarse en los trámites rutinarios y documentaciones que producen las universidades.

La adecuación de la normativa universitaria a los marcos nacionales de ampliaciones de derechos de las diversidades sexogenéricas (cupos laborales, identidad de género, lenguaje inclusivo), requiere una cantidad de transformaciones de los procedimientos administrativos, de registro en el Sistema Informático Universitario (SIU) y los subsistemas que lo componen. Estas transformaciones no se logran en forma automática una vez que las normativas son aprobadas. Una prueba de ello es que llevó cinco meses de trabajo establecer un procedimiento consensuado y unificado para garantizar el acceso efectivo del estudiantado a lo establecido en la Ordenanza 750 del año 2021, cuya finalidad es que todas las dependencias académicas y administrativas, en todo trámite o actuación, respeten la identidad de género adoptada o autopercebida por las personas que estudian o trabajan en el ámbito de la Universidad, conforme a la ley Nacional de Identidad de género Nro. 26.743.

Estos procesos requieren intervenciones con procedimientos estandarizados de modo de garantizar los derechos en forma efectiva en todos los territorios universitarios por igual y, a la vez, formaciones específicas para las áreas administrativas y de gestión involucradas en sus cumplimientos. De esto dependerá que la universidad no reproduzca formas de violencia y discriminación institucional.

---

<sup>24</sup> Disponible en:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>  
(03/12/21).

# Bienestar e igualdad de oportunidades

*Fortalecer el compromiso de la institución universitaria con la reducción de las brechas de género, con la promoción de políticas de corresponsabilidad y el abordaje de las situaciones de discriminación directas e indirectas, para promover la igualdad de oportunidades.*

Resulta indispensable revisar pormenorizadamente los modos en los que se expresan las desigualdades sexogenéricas en nuestra universidad y de qué manera atraviesan, repercuten y afectan de forma diferenciada las trayectorias formativas, laborales y profesionales de quienes integran su comunidad.

Hablamos de división sexual del trabajo, para reponer el proceso histórico que asigna roles de género, que no son producto de un destino biológico, sino que son construcciones sociales que plantean relaciones de género jerarquizadas, antagónicas, estructurantes y transversales a la totalidad del campo social (Hirata y Kergoat, 1997). Así, a las mujeres se les destina históricamente el trabajo reproductivo, mientras que el trabajo productivo y más valorado socialmente aparece asociado a los varones. Esta división sexual del trabajo

ordena a la sociedad y es la base de sustentación del sistema capitalista y hetero-cis-patriarcal de dominación, que reproduce una apropiación diferencial, por parte de los varones, de las funciones con mayor valor agregado. Esta particular división del trabajo constituye un producto histórico y humano y, por lo tanto, es susceptible de ser transformada (D'Alessandro y otras, 2020).

En la segunda mitad del siglo pasado, las mujeres comienzan a ingresar de forma sistemática al mercado de trabajo, a los estudios superiores como estudiantes, y en menor medida como trabajadoras docentes y no docentes. En la actualidad, asistimos quizás a uno de los cambios más significativos que sufrieron las universidades después de la Reforma democratizadora de 1918: un gran crecimiento demográfico de la población femenina, que sin embargo, no fue acompañado con cambios que promuevan la igualdad de oportunidades en la academia, en tanto sigue produciendo patrones y transmitiendo valores que reproducen la masculinidad hegemónica, y posicionan a hombres y mujeres en situación de desigualdad (Izquierdo, 2007).

Al respecto, Rodigou y otras (2011), han descrito al proceso de feminización de las universidades desde un doble sentido. Por un lado, en términos cuantitativos, el proceso de feminización en sectores del mercado laboral refiere que progresivamente y en términos relativos, las mujeres se están insertando en mayor cantidad respecto de los varones en dichos sectores. Pero también, la feminización del trabajo puede entenderse como precarización del trabajo, y se refiere a la subvaloración que simbólicamente ha tenido el trabajo realizado por las mujeres.

Pese a la incorporación masiva -y en nuestro caso mayoritaria- de mujeres en los espacios de trabajo, no se produjeron cambios en la distribución de las tareas reproductivas y de cuidado. Las mujeres se incorporan al mercado laboral sin redistribuir las tareas reproductivas o domésticas, que lejos de estar circunscritas al ámbito del hogar, son pilares del funcionamiento social. Los quehaceres domésticos, los cuidados de personas o el apoyo escolar recaen de manera asimétrica sobre las mujeres (D'Alessandro y otras, 2020). Según la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo (EAHU-INDEC en D'Alessandro y otras, 2020), ellas realizan el 76% de las tareas domésticas no remuneradas. El 88,9% de las mujeres realizan y dedican a este tipo de labores un promedio de 6,4 horas semanales. Mientras tanto, sólo el 57,9% de los varones participa en estos trabajos, a los que les dedican un promedio de 3,4 horas semanales .

Asumiendo que la forma en que las mujeres se incorporan al mercado de trabajo y a las instituciones universitarias está condicionada por las oportunidades de conciliación que pueden construir, el Estado y la institución universitaria deben aportar políticas de corresponsabilidad, reconociendo el valor fundamental que las tareas de reproducción aportan al funcionamiento social, y promoviendo igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo y la educación universitaria. De esta forma, la conciliación de la vida familiar y laboral o académica, debe dejar de ser un problema que sea potestad exclusiva de las mujeres, y la inserción condicionada de las mujeres al trabajo o los estudios debe poder hacerse en igualdad de oportunidades.

Lo que sucede en el mercado laboral y en las universidades con las personas LGBTIQ+ todavía permanece oculto a los ojos del Estado. En 2012, y por única vez hasta el momento, se llevó adelante la Primera Encuesta sobre Población Trans: Travestis, Transexuales, Transgéneros y Hombres Trans (INADI e INDEC, 2012), sobre una muestra de 209 personas, de donde se desprenden algunos datos llamativos. El 20% de las personas encuestadas declaró no realizar ninguna actividad por la que obtenga dinero. El 80% restante expresó dedicarse a actividades vinculadas a la prostitución y trabajos informales de precaria estabilidad (D'Alessandro y otras, 2020), La universidad no tiene información construida respecto a los colectivos LGBTIQ+ que forman parte de su comunidad.

En este capítulo nos proponemos analizar en profundidad la composición sexogenérica de nuestra universidad y conocer políticas existentes que aborden de manera directa o indirecta las políticas de cuidado, las brechas de género y los mecanismos de discriminación jerárquica y disciplinar, promoviendo la igualdad de oportunidades para el acceso, permanencia, desarrollo y participación en los espacios de toma de decisión de las mujeres y los colectivos LGBTIQ+ en nuestra universidad.

### 3.1) Escenario poblacional universitario

Abordar las desigualdades de género entre la comunidad universitaria requiere conocer en profundidad la composición sexogenérica de la misma. Para este informe trabajaremos analizando los claustros docente, no docente y estudiantil, utilizando información estadística producida por la Dirección General de Estadística Universitaria de la UNR, e información de los Anuarios de estadística universitaria de la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) del Ministerio de Educación Nacional.

Las políticas públicas son una herramienta fundamental para impulsar transformaciones hacia mayores niveles de justicia ya que expresan la decisión de los gobiernos de avanzar en la solución de los problemas de desigualdad (Benavente y Valdés, 2014). Pensar en una herramienta que ordene esas políticas y pondere los cambios producidos, debe partir de un conocimiento pormenorizado de la situación de partida.

Es fundamental destacar que la información disponible es sesgada en términos de género. El relevamiento, la elaboración y la visualización de los datos es binaria, es decir, solo se clasifica a la población a partir de las categorías varón-mujer. Pese a que en los últimos años se ha trabajado en pos del reconocimiento de las diversas identidades de género, estos esfuerzos aún no impactan en los sistemas administrativos de las universidades argentinas<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> Lineamientos para la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en los sistemas de información universitarios, Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y Ministerio de Educación de la Nación. <https://www.argentina.gob.ar/generos/lineamientos-para-la-incorporacion-de-la-perspectiva-de-genero-y-diversidad-en-los-sistemas> (última visita 01/11/21)

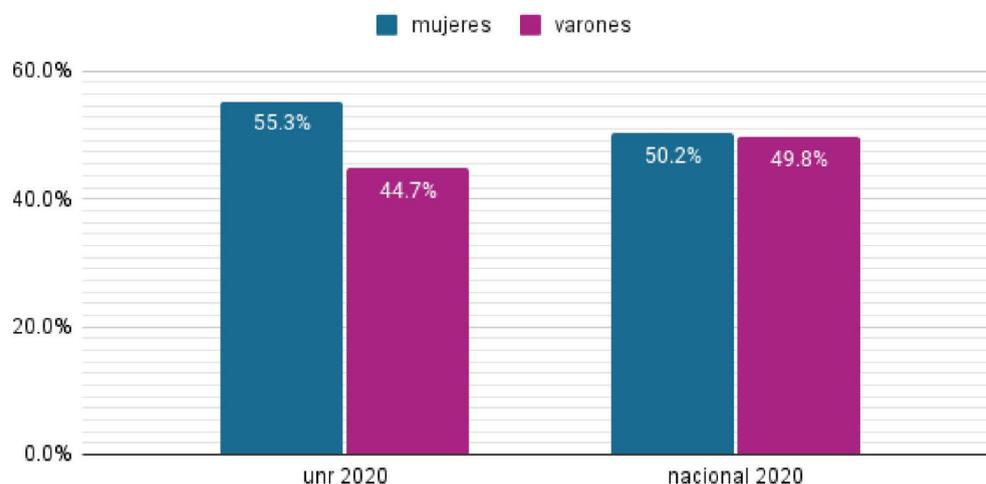
### 3.1.1) Composición del cuerpo docente

El primer dato al que podemos arribar analizando la composición por género de la planta docente es que en la Universidad Nacional de Rosario, para septiembre del 2020, las mujeres ocupaban el 55,26% del total de cargos docentes universitarios y preuniversitarios. De los 8.104 cargos docentes, 4.478 son ocupados por mujeres y 3.626 por varones.

Esta mayoría femenina en la planta docente guarda relación con las estadísticas que se presentan en la Síntesis de Información - Estadísticas Universitarias 2019-2020 (DIU, 2021) del Departamento de Información Universitaria (DIU) de la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU), donde se muestra que el porcentaje de mujeres docentes en las universidades del país es mayor que el de varones: 50,2% y 49,8% respectivamente. Si bien en ambos escenarios las mujeres ocupan más de la mitad de los cargos, la distancia es relativamente corta, siendo en la UNR un poco más amplia que en el caso nacional (Gráfico 3).

GRÁFICO 3 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Población docente por género. Comparación UNR - Sistema Nacional Universitario. Año 2020.



Fuente: Síntesis de Información Estadística Universitaria 2019 - 2020 - DIU (2021) y elaboración propia en base a información construida por Dirección General de Estadística Universitaria de la UNR

Si bien el escenario nacional muestra una situación que es prácticamente de paridad en el año 2020, podemos afirmar que en los últimos años se fue consolidando el crecimiento de

la planta docente femenina por sobre la masculina. Para el año 2000 las mujeres representaban el 46,8% del total de personas con cargos docentes en las universidades públicas argentinas (SPU, 2002). En el año 2005, la diferencia entre varones y mujeres se redujo casi un punto porcentual, representando las mujeres el 47,6% del total (SPU, 2006). Este crecimiento se sostuvo en los años subsiguientes, tal como se puede observar en la Tabla 3.

TABLA 3 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Población docente a nivel nacional. Porcentaje de mujeres. Año 2010, 2015 y 2020.

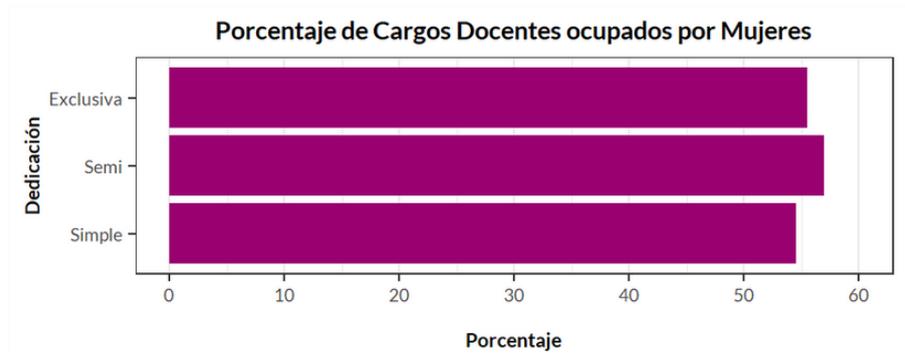
	% Mujeres 2010	% Mujeres 2015	% Mujeres 2020
Personal Docente universitario	48.1%	49.5%	50.2%
Personal Docente pre universitario	60.2%	60.2%	59.7%
Autoridad Superior	39.3%	39.6%	42.8%
Personal No docente	50.8%	50.7%	50.1%

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por la Secretaría de Políticas Universitarias. DIU (2021)

En la UNR las mujeres representan, en el año 2020, más de la mitad de cargos de cada una de las dedicaciones horarias: simple, semiexclusiva y exclusiva (Gráfico 4). La diferencia se acentúa más en los cargos con dedicación semi-exclusiva, donde las mujeres superan la media, alcanzando un 57% del total de cargos con esa dedicación.

GRÁFICO 4 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Porcentaje de Cargos Docentes ocupados por Mujeres. UNR. Año 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos construidos por la Dirección General de Estadísticas Universitarias de la UNR.

Además de ser mayoría en todas las dedicaciones, a partir del año 2020, las mujeres representan la mayoría en todos los tipos de categorías de cargos docentes, a excepción de los cargos de Profesor/a asociado/a dedicación simple y de Ayudante de segunda (Tabla 4).

Sin embargo, en muchas categorías o dedicaciones, la ventaja femenina es muy leve, generando una situación global que puede considerarse de paridad (Tabla 4). En solo tres casos la diferencia es mayor a diez puntos porcentuales. De todas las categorías y dedicaciones el cargo de Ayudante de primera con dedicación exclusiva es el que cuenta con mayor presencia de mujeres (61,5%).

TABLA 4 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Personal docente de la UNR por cargo, dedicación y sexo. Año 2020.

		VARONES	MUJERES
AYUDANTE DE 2°	SIMPLE	51,3%	48,7%
AYUDANTE DE 1°	SIMPLE	45,5%	54,5%
	SEMI	44,3%	55,7%
	EXCLUSIVO	38,5%	61,5%
JTP	SIMPLE	42,5%	57,5%
	SEMI	39,6%	60,4%
	EXCLUSIVO	39,7%	60,3%
ADJUNTO/A	SIMPLE	49,3%	50,7%
	SEMI	47,0%	53,0%
	EXCLUSIVO	45,4%	54,6%
ASOCIADO/A	SIMPLE	53,7%	46,3%
	SEMI	40,7%	59,3%
	EXCLUSIVO	46,8%	53,2%
TITULAR	SIMPLE	48,7%	51,3%
	SEMI	48,2%	51,8%
	EXCLUSIVO	48,9%	51,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos construidos por la Dirección General de Estadística Universitaria de la UNR.

Si comparamos la distribución de la planta docente de nuestra universidad con la media nacional, podemos observar algunas particularidades. Mencionamos que a nivel agregado la UNR tiene una presencia de mujeres más marcada que la media nacional, reconociendo que en las universidades nacionales hay un proceso de crecimiento sostenido de la participación de mujeres sobre el total de cargos.

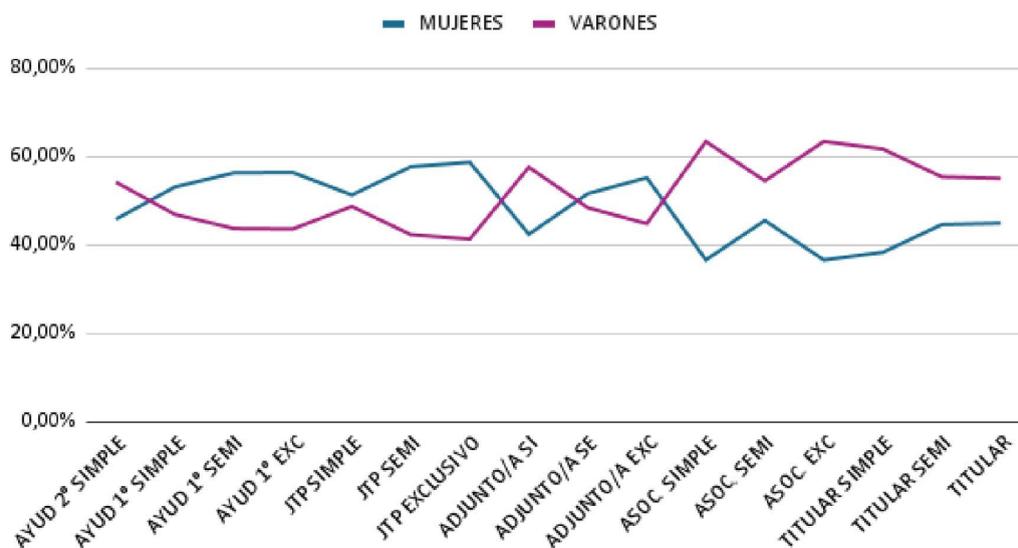
Sin embargo, al comparar la presencia femenina en los distintos cargos y dedicaciones, podemos observar que existe a nivel nacional una concentración de varones en los cargos más altos de la jerarquía docente, presentando una distribución sexogénica de "tijeras". Es decir, que la presencia femenina es mayor en los escalafones más bajos de la jerarquía y se va reduciendo a medida que se va avanzando en la jerarquía, formando dos curvas que interseccionan en las categorías medias.

Los varones, que son minoría en los escalafones más bajos, se encuentran sin embargo con mayor presencia en los cargos más altos. A partir de la categoría de Profesor/a Asociado/a

con dedicación simple, los varones sostienen una presencia mayor al 55%, trepando en algunos casos a una presencia que supera el 63%. (Gráfico 5)

GRÁFICO 5 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Cargos docentes ocupados por mujeres según cargo y dedicación. Sistema Nacional. Año 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por la Síntesis de Información Estadística Universitaria 2019 - 2020. DIU (2021).

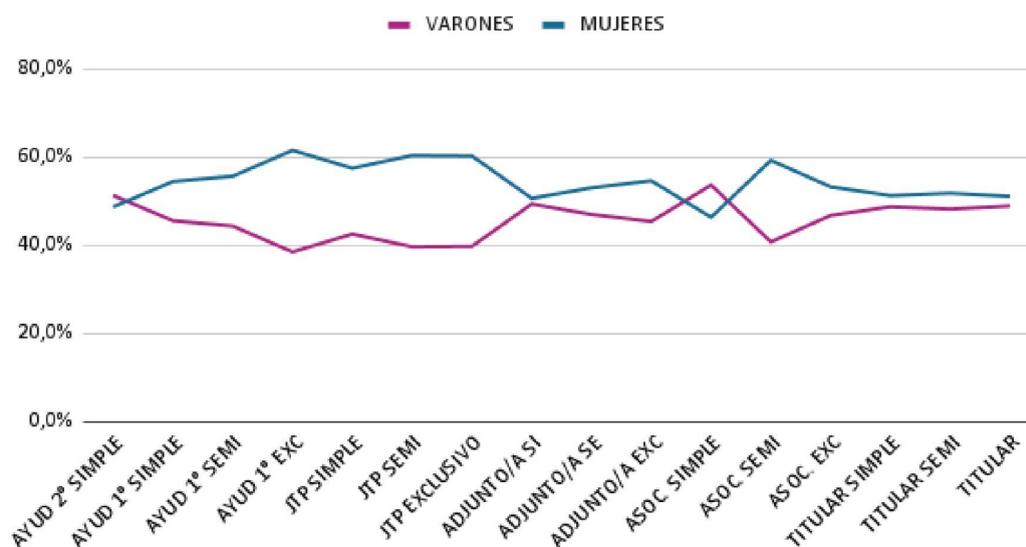
Esta relación inversa entre la presencia de mujeres y el aumento en el escalafón docente que describe la forma en la que mujeres y varones se posicionan en la estructura de la docencia universitaria a nivel nacional, no se manifiesta de la misma manera en nuestra universidad.

En la UNR las mujeres sostienen su presencia mayoritaria, incluso en los cargos más altos del escalafón docente, donde sin embargo, para el caso de la categoría Titular, la diferencia que posiciona a las mujeres por sobre los varones es mínima. En ninguna dedicación la presencia femenina en los cargos de Titular supera el 51,8%.

Como puede verse en el Gráfico 6 los cargos ocupados por mujeres, salvo en el caso de la categoría Profesor/a Asociado/a y Ayudante de Segunda con dedicación simple, tienen una presencia mayoritaria pese a que va variando la intensidad de la diferencia según cada caso, achicándose en los escalafones más altos.

GRÁFICO 6 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Cargos docentes ocupados por mujeres según cargo y dedicación. UNR. Año 2020.



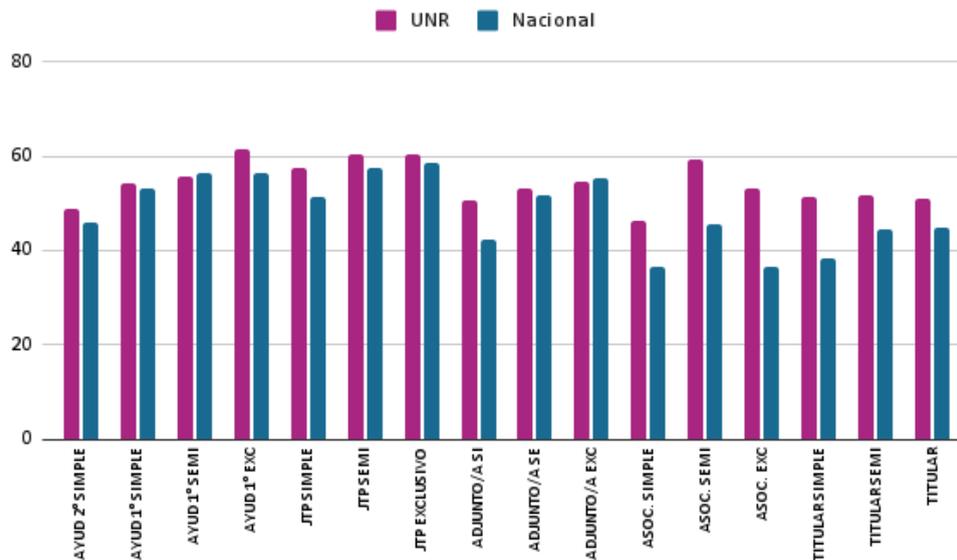
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos construidos por la Dirección General de Estadística Universitaria de la UNR.

Podemos observar, en la curva de la UNR, una presencia sostenida y más pareja de las mujeres a lo largo de todo el escalafón docente, con un achatamiento en las categorías más altas. Para el caso nacional, se muestra un descenso de la presencia femenina a medida que se crece en el escalafón. El gráfico 7 compara la presencia femenina en el caso nacional y en el local según el escalafón, ubicando las diferencias más significativas en los cargos de mayor jerarquía.

En cuanto a la distribución de la planta docente de la UNR por unidad académica, podemos afirmar que la Facultad de Humanidades y Artes es la unidad académica con mayor proporción de docentes mujeres (67,20%) mientras que la de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura es la que presenta el menor porcentaje (40,22%).

GRÁFICO 7 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Porcentaje de mujeres según cargos y dedicación. Comparación Sistema Nacional - UNR. Año 2020



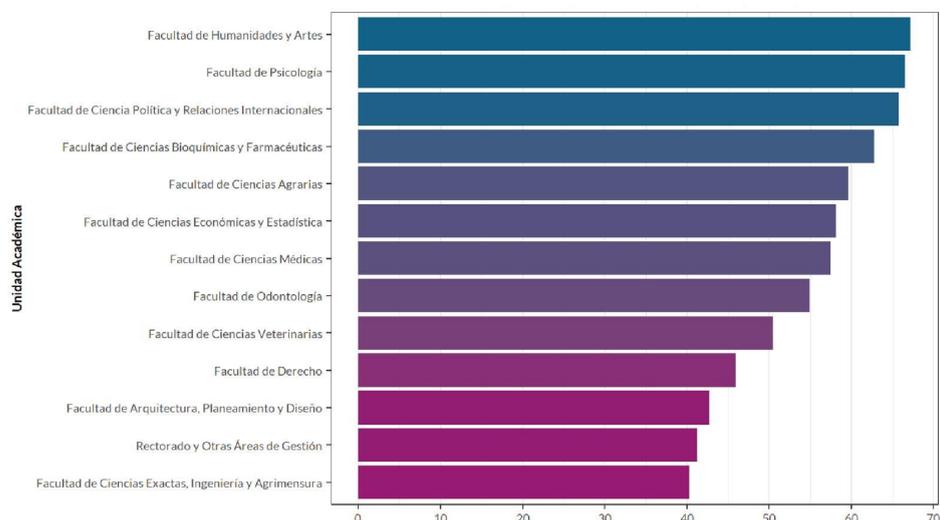
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Síntesis de Información Estadística Universitaria 2019 - 2020, DIU (2021); y la Dirección General de Estadística Universitaria de la UNR.

Del conjunto de facultades, hay nueve unidades académicas que cuentan en sus planteles docentes con más mujeres que varones. Como se observa en el Gráfico 8, apenas tres facultades tienen plantas docentes con mayoría de varones: Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura; Facultad de Arquitectura, Planeamiento y Diseño; y Facultad de Derecho. Los cargos docentes radicados en Rectorado, también presentan una proporción mayor de varones.

Según la información elaborada por la Dirección General de Estadística, si contemplamos la variable edad, podemos observar pirámides poblacionales de los cargos docentes que presentan una base angosta, con baja cantidad de docentes menores a 30 años.

## GRÁFICO 8 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Porcentaje de cargos docentes ocupados por mujeres por unidad académica. UNR. Año 2020

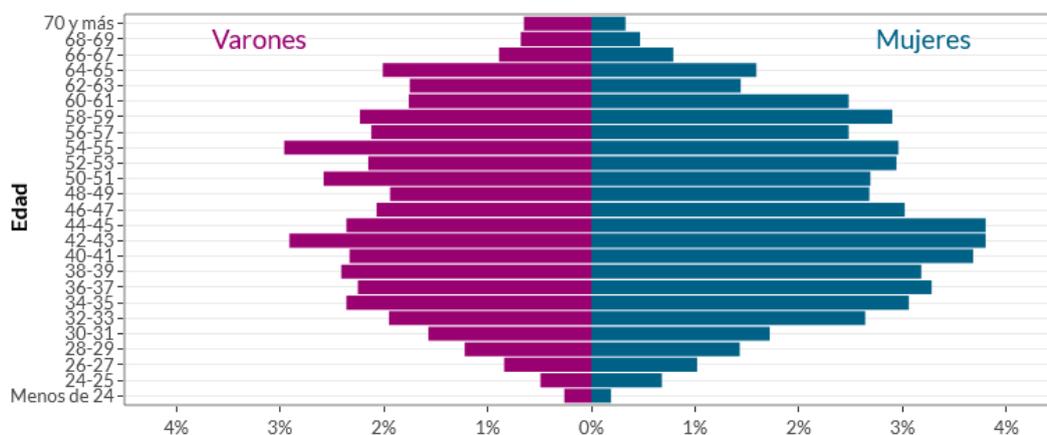


Fuente: Elaboración propia a partir de datos construidos por la Dirección General de Estadística Universitaria de la UNR.

La mayor cantidad de cargos docentes se agrupa en el rango etario que va de 42 a 43 años de edad (Gráfico 9). Además, a partir de los 62 años en adelante se observa que la proporción de varones supera levemente a la de mujeres (Dirección General de Estadística Universitaria, 2020).

## GRÁFICO 9 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Pirámide poblacional de docentes UNR. Año 2020



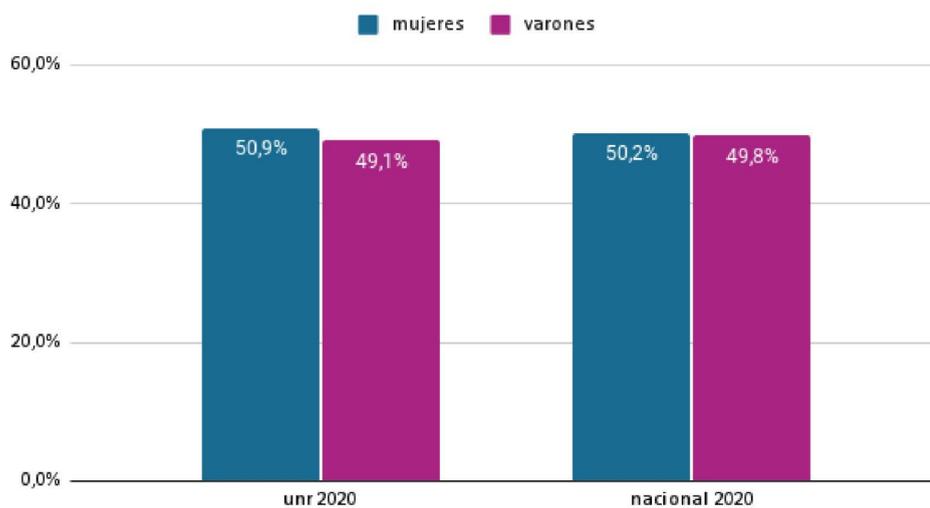
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos construidos por la Dirección General de Estadística Universitaria de la UNR.

### 3.1.2) Composición del cuerpo no docente

Según los datos construidos por la Dirección General de Estadística de la UNR, para el año 2020, el 50,93% de los cargos de personal no docente de la UNR es ocupado por mujeres. Si comparamos este porcentaje con la media nacional a partir de la Síntesis de Información - Estadísticas Universitarias 2019-2020 (DIU, 2021), podemos concluir que tanto en el caso rosarino, como en el sistema nacional, hay un escenario de paridad en torno a la participación de mujeres y varones en los cargos no docentes: en el sistema universitario argentino las mujeres ocupan el 50,2% de los cargos y los varones el 49,8%. En ambos casos las mujeres llevan una distancia de menos de un punto porcentual por encima de los hombres (Gráfico 10).

GRÁFICO 10 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Población No docente por género. Comparación UNR con el Sistema Nacional Universitario. Año 2020

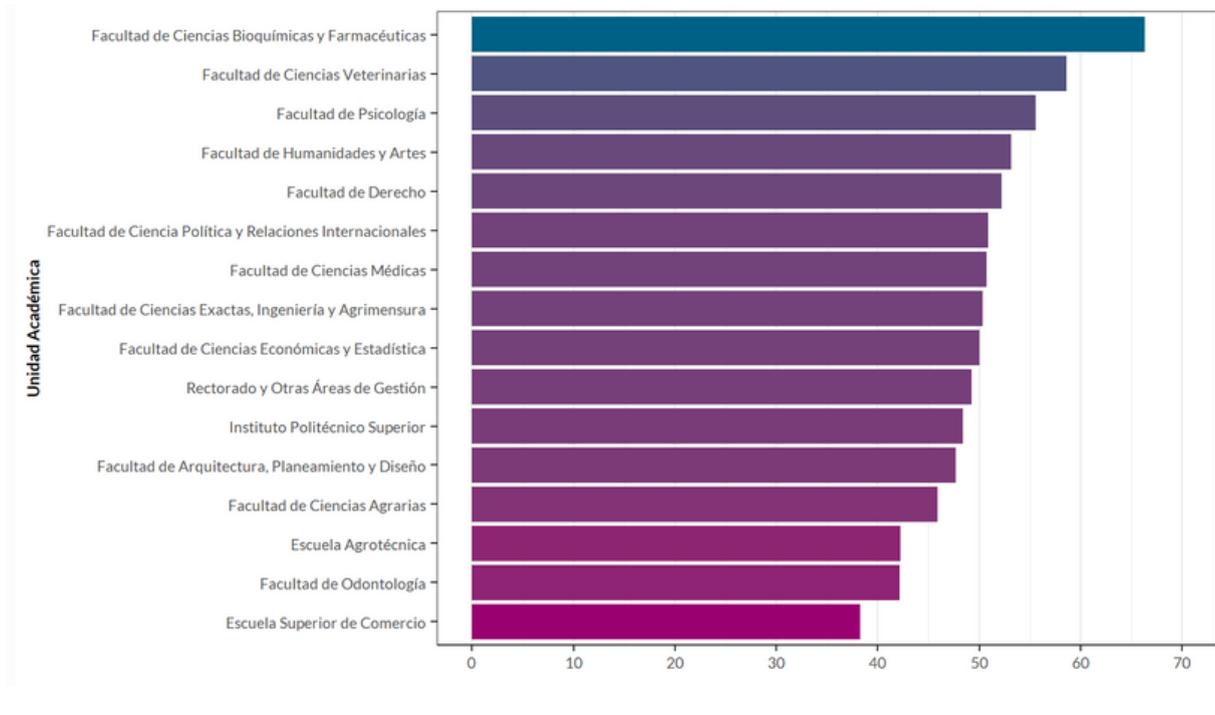


Fuente: Síntesis de Información Estadística Universitaria 2019 - 2020 - DIU (2021); y elaboración propia en base a información construída por Dirección General de Estadística Universitaria de la UNR

Respecto a la distribución de los cargos no docentes en las distintas unidades académicas de nuestra universidad, podemos afirmar que la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas es aquella con mayor proporción de personal no docente mujer (66%) mientras que la Escuela Superior de Comercio es la de menor porcentaje (38%), como se muestra en el Gráfico 11.

GRÁFICO 11 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Porcentaje de cargos no docentes ocupados por mujeres por unidad académica. Año 2020

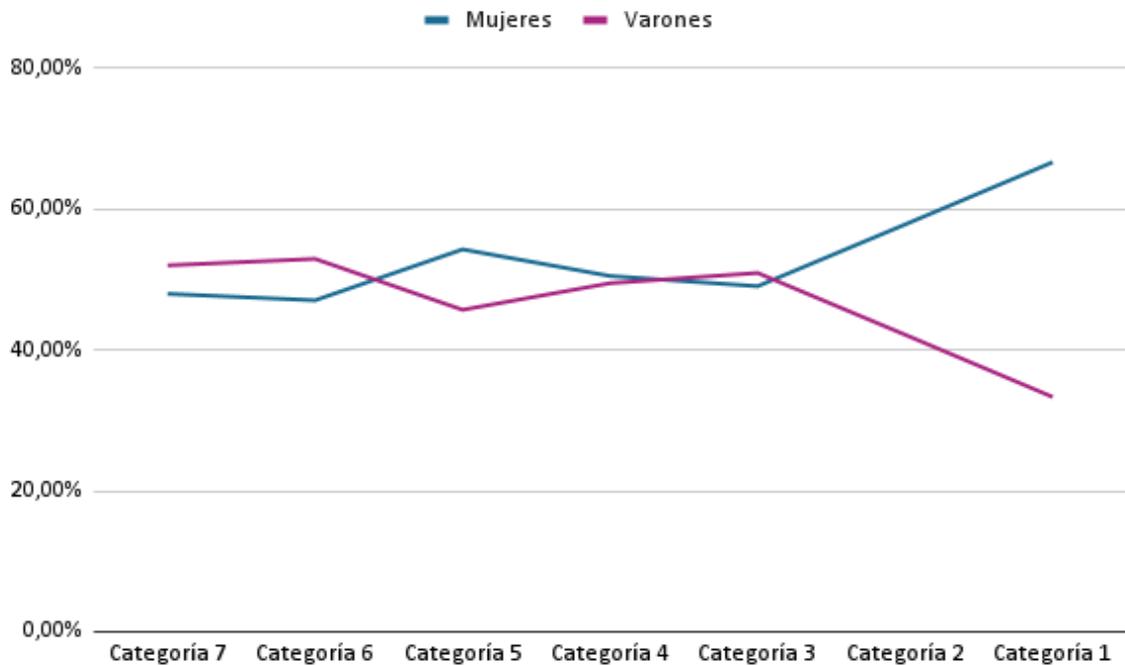


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos construidos por la Dirección General de Estadística Universitaria de la UNR.

El personal no docente se agrupa en siete categorías, donde la número 7 es la más baja del escalafón y la 1 la más alta. Al analizar la presencia de mujeres y varones en las distintas categorías no docentes, se observa que el colectivo de mujeres se mantiene relativamente constante a través de las diferentes categorías (Gráfico 12). Los porcentajes de mujeres en todos los escalafones oscilan entre el 47,06% y el 57,83%, a excepción del escalafón más alto (Categoría 1), donde las mujeres duplican a los varones, representando el 66,7% del total. Se debe considerar que la categoría 1 representa apenas el 1% del total del personal no docente de la universidad.

GRÁFICO 12 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Porcentaje de cargos no docentes ocupados por mujeres por categoría. Año 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos construidos por la Dirección General de Estadística Universitaria de la UNR.

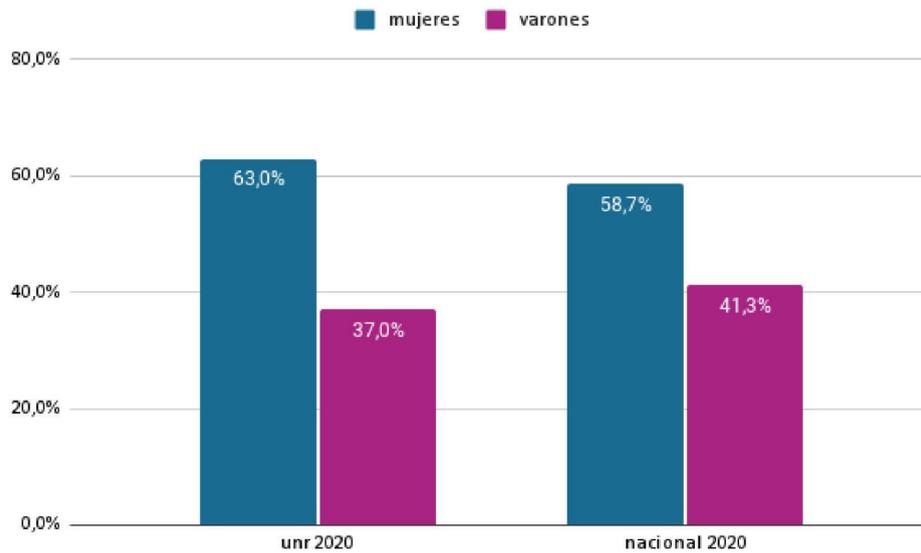
**3.1.3) Composición del claustro estudiantil: grado y posgrado**

**A) Estudiantes de grado**

Según la Dirección General de Estadística Universitaria de la UNR, en el 2019 el 63% del total de estudiantes de carreras de grado de la UNR son mujeres. A los fines de realizar una comparación a nivel nacional (Gráfico 13), la Síntesis de Información - Estadísticas Universitarias 2019-2020 (DIU, 2021) muestra que el porcentaje de mujeres estudiantes en las universidades públicas también supera al de varones, representando el 58,7% las primeras y 41,3% los segundos. Lo mismo sucede en las instituciones privadas de educación superior: 58,1% es el porcentaje de estudiantes mujeres y 41,9% el de varones.

GRÁFICO 13 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Población estudiantil por género. Comparación UNR con el Sistema Universitario Nacional. Año 2020



Fuente: Síntesis de Información Estadística Universitaria 2019 - 2020 - DIU (2021); y elaboración propia en base a información construida por Dirección General de Estadística Universitaria de la UNR

Respecto a las unidades académicas, a partir de la Tabla 4 podemos observar que aquellas con mayor porcentaje de mujeres entre sus estudiantes son la Facultad de Psicología (77%) y la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas (74%). A su vez, las únicas dos unidades académicas en donde los varones predominan con porcentajes superiores a los dos tercios de su población estudiantil son la Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura (75%) y la Facultad de Ciencias Agrarias (66%).

TABLA 4 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Población estudiantil por género, edad y unidad académica. Año 2020

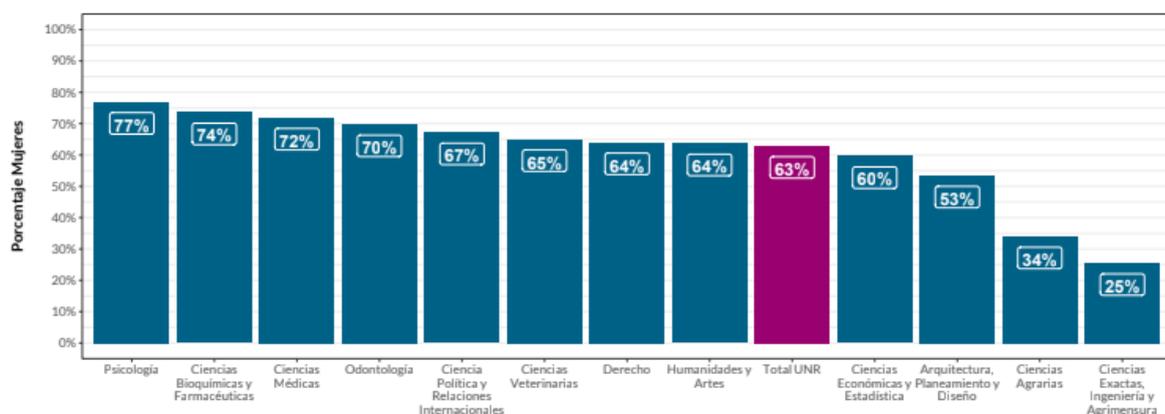
Unidad Académica	Sexo		Edad				Total
	Varón	Mujer	Menos de 20	20 a 24	25 a 29	30 y más	
Arquitectura, Planeamiento y Diseño	2449 (47%)	2812 (53%)	660 (13%)	2107 (40%)	1498 (28%)	996 (19%)	5261 (100%)
Ciencia Política y Relaciones Internacionales	1873 (33%)	3837 (67%)	831 (15%)	2214 (39%)	1296 (23%)	1369 (24%)	5710 (100%)
Ciencias Agrarias	1075 (66%)	554 (34%)	137 (8%)	661 (41%)	506 (31%)	325 (20%)	1629 (100%)
Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas	971 (26%)	2704 (74%)	519 (14%)	1390 (38%)	931 (25%)	835 (23%)	3675 (100%)
Ciencias Económicas y Estadística	5886 (40%)	8696 (60%)	2159 (15%)	5913 (41%)	3377 (23%)	3133 (21%)	14582 (100%)
Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura	4403 (75%)	1507 (25%)	781 (13%)	2970 (50%)	1437 (24%)	722 (12%)	5910 (100%)
Ciencias Médicas	5050 (28%)	12928 (72%)	2606 (14%)	7787 (43%)	4212 (23%)	3373 (19%)	17978 (100%)
Ciencias Veterinarias	544 (35%)	1013 (65%)	171 (11%)	608 (39%)	403 (26%)	375 (24%)	1557 (100%)
Derecho	3256 (36%)	5801 (64%)	1075 (12%)	3247 (36%)	2036 (22%)	2699 (30%)	9057 (100%)
Humanidades y Artes	3400 (36%)	5960 (64%)	773 (8%)	2681 (29%)	2208 (24%)	3698 (40%)	9360 (100%)
Odontología	544 (30%)	1255 (70%)	273 (15%)	658 (37%)	356 (20%)	512 (28%)	1799 (100%)
Psicología	1719 (23%)	5738 (77%)	937 (13%)	2672 (36%)	1687 (23%)	2161 (29%)	7457 (100%)
<b>Total</b>	<b>31170 (37%)</b>	<b>52805 (63%)</b>	<b>10922 (13%)</b>	<b>32908 (39%)</b>	<b>19947 (24%)</b>	<b>20198 (24%)</b>	<b>83975 (100%)</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos construidos por la Dirección General de Estadística Universitaria de la UNR.

Cabe remarcar, que la Facultad de Arquitectura, Planeamiento y Diseño, es la unidad académica que presenta la población más paritaria. Y son cinco las unidades académicas donde las mujeres representan más de dos tercios del total estudiantil (Gráfico 14).

GRÁFICO 14 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Porcentaje de Estudiantes de grado mujeres por unidad académica. Año 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos construidos por la Dirección General de Estadística Universitaria de la UNR.

Con respecto a la edad de los estudiantes de grado, se observa que la mayoría (52%) posee menos de 25 años de edad. En particular, quienes poseen entre 20 y 24 años representan el 39% del total de estudiantes. El restante 48% se divide en mitades iguales entre quienes se ubican en la franja que va desde los 25 a 29 años y quienes tienen 30 años o más. La unidad académica con estudiantes más jóvenes es la Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura, donde el 63 % del alumnado es menor de 25 años. En el otro extremo se ubica la Facultad de Humanidades y Artes, con un 40% de estudiantes con 30 años o más (Dirección General de Estadística Universitaria de la UNR, 2020).

Continuando con la tendencia que se mantiene desde 2013 hasta la fecha, la unidad académica más concurrida es la Facultad de Ciencias Médicas con 17.978 estudiantes, ubicándose en segundo lugar la Facultad de Ciencias Económicas y Estadística con 14.582 estudiantes. La cantidad total de estudiantes de grado en la UNR para el año académico 2019 asciende a 83.975.

Lo que muestra el boletín de la Dirección de Estadística del 2019 respecto al **egreso**, es que durante el 2019 de un total de 2975 personas se egresaron de las carreras de grado de la UNR, el 63% fueron mujeres (Tabla 5). Esta distribución porcentual es idéntica a la observada entre el total de la población estudiantil de grado.

TABLA 5 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Estudiantes egresados en la UNR por unidad académica. Año 2020.

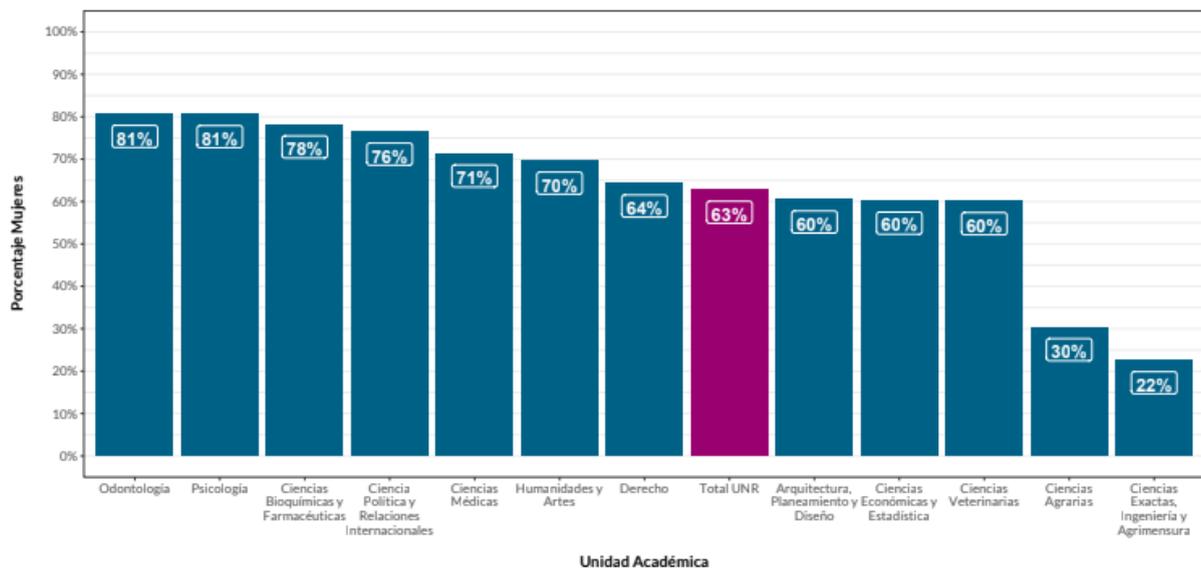
Unidad Académica	Sexo		Edad				Total
	Varón	Mujer	Menos de 25	25 a 29	30 a 34	35 y más	
Arquitectura, Planeamiento y Diseño	118 (40%)	180 (60%)	11 (4%)	201 (67%)	60 (20%)	26 (9%)	298 (100%)
Ciencia Política y Relaciones Internacionales	46 (24%)	149 (76%)	35 (18%)	90 (46%)	38 (19%)	32 (16%)	195 (100%)
Ciencias Agrarias	76 (70%)	33 (30%)	18 (17%)	58 (53%)	28 (26%)	5 (5%)	109 (100%)
Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas	37 (22%)	132 (78%)	33 (20%)	100 (59%)	30 (18%)	6 (4%)	169 (100%)
Ciencias Económicas y Estadística	187 (40%)	282 (60%)	155 (33%)	218 (46%)	58 (12%)	38 (8%)	469 (100%)
Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura	231 (78%)	67 (22%)	36 (12%)	196 (66%)	42 (14%)	24 (8%)	298 (100%)
Ciencias Médicas	161 (29%)	399 (71%)	136 (24%)	343 (61%)	41 (7%)	40 (7%)	560 (100%)
Ciencias Veterinarias	18 (40%)	27 (60%)	0 (0%)	11 (24%)	31 (69%)	3 (7%)	45 (100%)
Derecho	129 (36%)	231 (64%)	90 (25%)	182 (51%)	50 (14%)	38 (11%)	360 (100%)
Humanidades y Artes	42 (30%)	96 (70%)	21 (15%)	51 (37%)	32 (23%)	34 (25%)	138 (100%)
Odontología	20 (19%)	83 (81%)	32 (31%)	61 (59%)	7 (7%)	3 (3%)	103 (100%)
Psicología	45 (19%)	186 (81%)	29 (13%)	119 (52%)	41 (18%)	42 (18%)	231 (100%)
<b>Total</b>	<b>1110 (37%)</b>	<b>1865 (63%)</b>	<b>596 (20%)</b>	<b>1630 (55%)</b>	<b>458 (15%)</b>	<b>291 (10%)</b>	<b>2975 (100%)</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos construidos por la Dirección General de Estadística Universitaria de la UNR.

En las facultades donde menor proporción de egresadas mujeres encontramos, coincide con las facultades que tienen menos porcentaje de estudiantado femenino: Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura, y la Facultad de Ciencias Agrarias. De la misma forma, la cantidad de egresadas de cada unidad académica guarda relación con la composición de sus estudiantes (Gráfico 15).

GRÁFICO 15 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Porcentaje de Egresadas Mujeres en Carreras de Grado por Unidad Académica. Año 2020

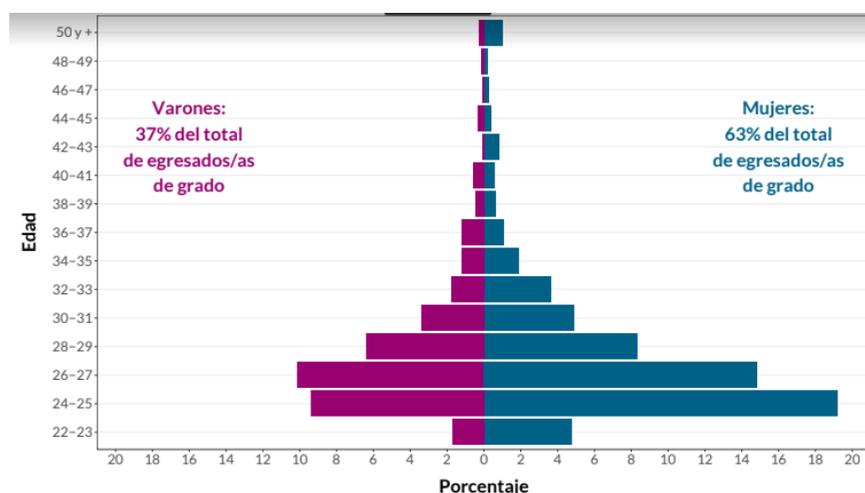


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos construidos por la Dirección General de Estadística Universitaria de la UNR.

Observando la pirámide poblacional (Gráfico 16) de personas egresadas de carreras de grado de la universidad, podemos ver que el rango con más egresadas mujeres, es en la edad de 24 y 25 años, comprendiendo casi al 20% del total de la población femenina. En el caso de los varones, el rango etario con mayor número de egresados es de 26 y 27 años. En casi todos los rangos etarios la proporción de egresadas mujeres es superior a la de los varones.

GRÁFICO 16 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Pirámide poblacional de personas egresadas de la UNR. Año 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos construidos por la Dirección General de Estadística Universitaria de la UNR.

### Estudiantes de grado con hijos

Una dimensión fundamental para poder diseñar políticas de corresponsabilidad en la institución, es la de las responsabilidades de cuidado que tiene su población. La información obtenida a través del formulario de inscripción o del formulario de reempadronamiento obligatorio de la universidad, releva si la persona tiene hijos a cargo.

Según la información construida por la Dirección General de Estadística, el 14,6% de las personas que estudian en la UNR declaran tener hijos a cargo. De ese porcentaje, el 76,9% de estudiantes con hijos lo representan mujeres, teniendo un peso del 11% sobre el total de la población estudiantil universitaria. El porcentaje de estudiantes varones que declaran tener hijos es de apenas el 3% sobre el total de población.

La Facultad de Humanidades y Artes es la facultad con mayor presencia de estudiantes con hijos, llegando al 25,6% de su población, de los cuales el 81,4% es mujer. Por el contrario, la Facultad de Odontología es la que menor presencia de estudiantes con hijos presenta, donde del 4,8% de la población con hijos, mayoritariamente mujeres.

### B) Estudiantes de posgrado

Según el boletín de la Dirección de Estadística (2020) respecto a **estudiantes de posgrado**, en 2019 de un total de 14.390 estudiantes el 62% son mujeres. Este porcentaje se asemeja

al observado para carreras de grado (63%). En cuanto a la distribución de la población de estudiantes de posgrado, podemos encontrar continuidad con la distribución en el grado: las unidades académicas con mayor presencia de mujeres son la Facultad de Psicología (84%) y la Facultad de Humanidades y Artes (77%). La Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura es, nuevamente, la unidad académica con mayor proporción de varones (64%).

De acuerdo a lo informado por la Dirección de Posgrado, la Facultad de Derecho es la unidad académica con mayor cantidad de estudiantes, llegando a la cifra de 7.555 en carreras de posgrado (Tabla 6).

TABLA 6 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Estudiantes de posgrado en la UNR por unidad académica, sexo y edad. Año 2020.

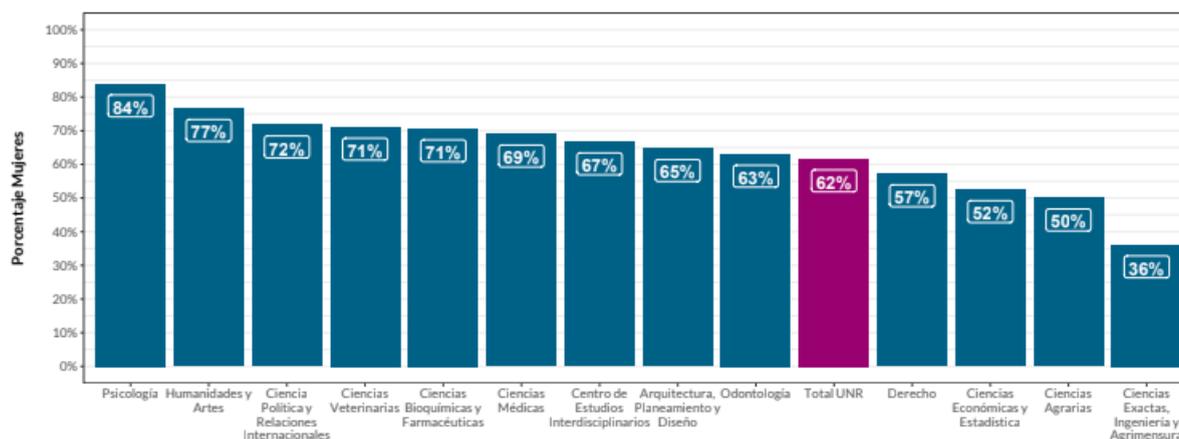
Unidad Académica	Sexo		Edad				Total
	Varón	Mujer	Menos de 30	30 a 39	40 a 49	50 y más	
Centro de Estudios Interdisciplinarios	264 (33%)	528 (67%)	49 (6%)	289 (36%)	270 (34%)	184 (23%)	792 (100%)
Arquitectura, Planeamiento y Diseño	36 (35%)	66 (65%)	13 (13%)	56 (55%)	17 (17%)	16 (16%)	102 (100%)
Ciencia Política y Relaciones Internacionales	28 (28%)	71 (72%)	16 (16%)	41 (41%)	32 (32%)	10 (10%)	99 (100%)
Ciencias Agrarias	101 (50%)	101 (50%)	47 (23%)	112 (55%)	32 (16%)	11 (5%)	202 (100%)
Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas	119 (29%)	285 (71%)	136 (34%)	178 (44%)	53 (13%)	37 (9%)	404 (100%)
Ciencias Económicas y Estadística	451 (48%)	498 (52%)	196 (21%)	483 (51%)	165 (17%)	105 (11%)	949 (100%)
Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura	340 (64%)	192 (36%)	92 (17%)	310 (58%)	79 (15%)	51 (10%)	532 (100%)
Ciencias Médicas	365 (31%)	812 (69%)	396 (34%)	572 (49%)	152 (13%)	57 (5%)	1177 (100%)
Ciencias Veterinarias (dato provisorio)	11 (29%)	27 (71%)	6 (16%)	21 (55%)	9 (24%)	2 (5%)	38 (100%)
Derecho	3235 (43%)	4320 (57%)	318 (4%)	2498 (33%)	2580 (34%)	2159 (29%)	7555 (100%)
Humanidades y Artes (dato provisorio)	422 (23%)	1382 (77%)	82 (5%)	571 (32%)	562 (31%)	589 (33%)	1804 (100%)
Odontología	54 (37%)	92 (63%)	23 (16%)	60 (41%)	42 (29%)	21 (14%)	146 (100%)
Psicología	95 (16%)	495 (84%)	74 (13%)	336 (57%)	119 (20%)	61 (10%)	590 (100%)
<b>Total</b>	<b>5521 (38%)</b>	<b>8869 (62%)</b>	<b>1448 (10%)</b>	<b>5527 (38%)</b>	<b>4112 (29%)</b>	<b>3303 (23%)</b>	<b>14390 (100%)</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos construidos por la Dirección General de Estadística Universitaria de la UNR.

La Facultad de Psicología, en sintonía con lo que sucede en el grado, es la Facultad que mayor cantidad de estudiantes de posgrado presenta, superando el porcentaje de estudiantes de grado (77%), alcanzando en el nivel de posgrado el 84% del total de estudiantes. (Gráfico 17).

GRÁFICO 17 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Porcentaje de estudiantes mujeres en Carreras de Posgrado por Unidad Académica. Año 2020

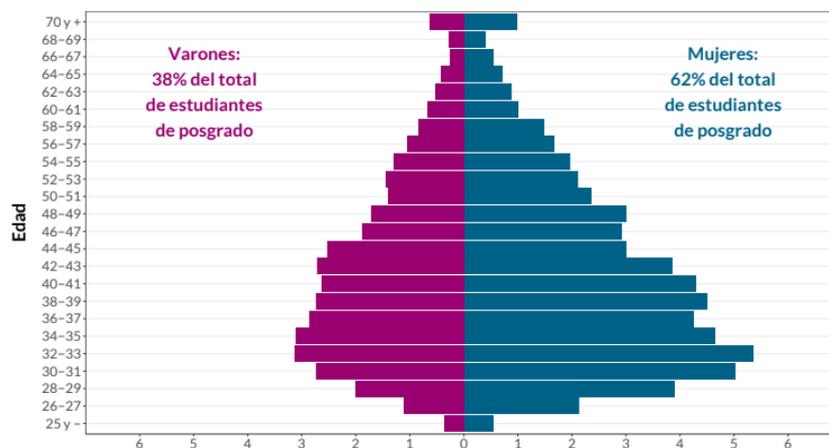


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Dirección General de Estadística Universitaria de la UNR.

En cuanto a la composición etaria del estudiantado de posgrado, el 38% posee entre 30 y 39 años (Gráfico 18). A su vez, un 10% tiene menos de 30 años, un 29% se ubica en la franja 40-49 y el restante 23% posee 50 años o más. Las unidades académicas con estudiantes de posgrado más jóvenes pertenecen al Área Salud: tanto en la Facultad de Ciencias Médicas como en la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas se registra un 34% del alumnado menor a 30 años de edad. Por otro lado, la población estudiantil de posgrado con edad más avanzada se observa en la Facultad de Humanidades y Artes, donde 1 de cada 3 alumnos/as tiene al menos 50 años.

GRÁFICO 18 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Pyramide poblacional de estudiantes de posgrado. Total UNR. Año 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Dirección General de Estadística Universitaria de la UNR.

Respecto a las personas egresadas de las carreras de posgrado, la Dirección de Estadística muestra que la cantidad total de egresados/as de carreras de posgrado en la UNR durante el año académico 2019 asciende a 388, de las cuales el 63% son mujeres (Tabla 7). Este valor se ubica en sintonía con aquel observado para la población general de estudiantes de posgrado (62%). La unidad académica que aporta mayor cantidad de personas egresadas es la Facultad de Ciencias Médicas con 111.

TABLA 7 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Personas egresadas de carreras de posgrado por género, edad y Unidad Académica. Año 2020.

Unidad Académica	Sexo		Edad				Total
	Varón	Mujer	Menos de 35	35 a 39	40 a 44	45 y más	
Centro de Estudios Interdisciplinarios	8 (47 %)	9 (53 %)	2 (12 %)	4 (24 %)	4 (24 %)	7 (41 %)	17 (100 %)
Arquitectura, Planeamiento y Diseño	3 (30 %)	7 (70 %)	5 (50 %)	1 (10 %)	1 (10 %)	3 (30 %)	10 (100 %)
Ciencia Política y Relaciones Internacionales	4 (31 %)	9 (69 %)	2 (15 %)	7 (54 %)	1 (8 %)	3 (23 %)	13 (100 %)
Ciencias Agrarias	7 (41 %)	10 (59 %)	9 (53 %)	4 (24 %)	0 (0 %)	4 (24 %)	17 (100 %)
Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas	10 (22 %)	35 (78 %)	36 (80 %)	4 (9 %)	1 (2 %)	4 (9 %)	45 (100 %)
Ciencias Económicas y Estadística	16 (40 %)	24 (60 %)	16 (40 %)	6 (15 %)	6 (15 %)	12 (30 %)	40 (100 %)
Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura	15 (94 %)	1 (6 %)	7 (44 %)	4 (25 %)	1 (6 %)	4 (25 %)	16 (100 %)
Ciencias Médicas	45 (41 %)	66 (59 %)	65 (59 %)	26 (23 %)	7 (6 %)	13 (12 %)	111 (100 %)
Ciencias Veterinarias (dato provisorio)	0 (0 %)	1 (100 %)	0 (0 %)	1 (100 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (100 %)
Derecho	23 (41 %)	33 (59 %)	22 (39 %)	13 (23 %)	15 (27 %)	6 (11 %)	56 (100 %)
Humanidades y Artes (dato provisorio)	5 (38 %)	8 (62 %)	1 (8 %)	3 (23 %)	2 (15 %)	7 (54 %)	13 (100 %)
Psicología	6 (12 %)	43 (88 %)	14 (29 %)	14 (29 %)	5 (10 %)	16 (33 %)	49 (100 %)
<b>Total</b>	<b>142 (37 %)</b>	<b>246 (63 %)</b>	<b>179 (46 %)</b>	<b>87 (22 %)</b>	<b>43 (11 %)</b>	<b>79 (20 %)</b>	<b>388 (100 %)</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos construidos por la Dirección General de Estadística Universitaria de la UNR.

Hasta aquí podemos observar que en todos los indicadores de las poblaciones universitarias analizadas (docentes, no docentes y estudiantes) las mujeres tienen una presencia mayoritaria respecto a los varones (Tabla 8). La información relevada no contempla otras identidades de género por fuera de las categorías binarias de varón - mujer, por lo que la información presentada en este informe es sesgada y no permite conocer la proporción de población LGBTI+ que habita y es parte de la comunidad de la Universidad Nacional de Rosario.

El hecho de que las mujeres constituyen el colectivo mayoritario en la universidad, no ha sido suficiente para que la práctica académica y laboral de la institución haya sido

permeable a transformar las prácticas y las propias estructuras en un sentido más igualitario. En función de la identidad de género de las personas, cambia considerablemente la experiencia universitaria. Los obstáculos que se le presentan en las trayectorias laborales y educativas, así como las oportunidades de acceso a determinados lugares, están condicionados, por el género, dentro de otras variables como la clase y la etnia.

TABLA 8 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Población de la UNR según claustro y género. Año 2020

	Total mujeres	% mujeres	Total varones	% varones	TOTAL
Estudiantes	52805	63%	31170	37%	83975
Docentes	4478	55.26%	3626	44.74%	8104
No docentes	1313	50.93%	1265	49.07%	2578
Totales	58596	61.90%	36061	38.09%	94657

Fuente: Elaboración propia a partir de datos construidos por la Dirección General de Estadística Universitaria de la UNR.

### 3.2) Representación y gestión institucional

Con este primer análisis sobre las principales poblaciones de la UNR, nos proponemos observar cómo se ocupan los cargos vinculados a la representación y la gestión institucional de la Universidad Nacional de Rosario.

#### 3.2.1) Espacios de decisión: decanatos y rectorado.

Los avances en procesos de institucionalización de las políticas de género en las unidades académicas siguen encontrando límites si dirigimos la mirada hacia la composición por género de las máximas autoridades. Los cambios que legitiman la presencia de las mujeres en la universidad no van a reconfigurar *per se* la propia lógica de producción académica jerárquica y androcéntrica, tramada en la división sexual del trabajo y los modos en que sus integrantes ocupan los espacios estratégicos en formación, investigación, extensión y gestión. Esta situación guarda relación con la situación a nivel nacional y regional: a pesar

de la feminización de las universidades, los espacios de decisión y representación institucional siguen estando mayoritariamente a cargo de varones.

El mercado de trabajo y la vida universitaria se organizan en función de la división sexual del trabajo. Esta viene a sobre condicionar las posibilidades de acceso que tienen varones, mujeres y personas LGBTIQ+ a determinados sectores o carreras, y a determinados lugares de poder. Los procesos de segregación vertical y horizontal son mecanismos de discriminación propios del mercado laboral, que se reproducen en las prácticas universitarias y que afectan de forma diferenciada a las personas según su identidad de género. Estos procesos van a condicionar la forma en que se habita, se trabaja, se estudia o se gestiona en la universidad.

Un dato que puede dar cuenta de esta realidad es el hecho de que en la UNR, creada en el año 1968, ninguna mujer alcanzó el cargo de rectora ni vicerrectora. Esta situación se repite a lo largo y ancho del país. Para el año 2020, son apenas ocho las mujeres que están al frente de las sesenta y ocho instituciones universitarias que se encuentran enmarcadas en el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN). Estos números indican que las rectoras mujeres no alcanzan a ocupar el 12% del total de máximas autoridades rectorales en el país.

A su vez, analizando la composición de quienes están al frente de los decanatos<sup>26</sup> de la UNR, también podemos observar que en nuestra universidad nunca hubo más de cuatro mujeres decanas elegidas por período, lo que representa un tercio del total de los decanatos. En las elecciones del año 2019 resultaron electas tres decanas, que se convirtieron en cuatro cuando una vicedecana asume funciones decanales, luego de que quien estuviera al frente de esa facultad asumiera como vicerrector.

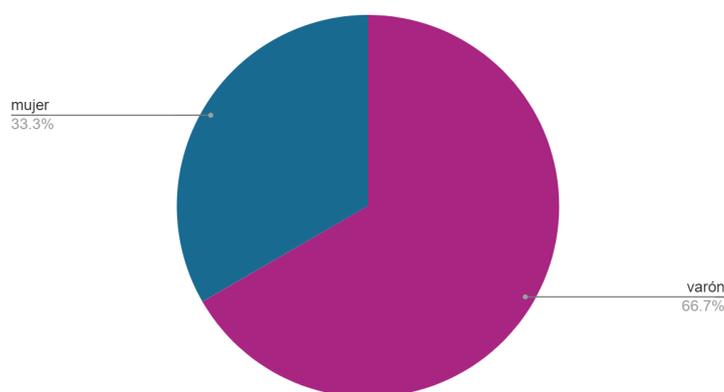
---

GRÁFICO 19 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

---

Composición de Decanatos por género. UNR. Año 2020

---



Fuente: Elaboración Propia

---

<sup>26</sup> Nota metodológica: analizamos la situación de las tres escuelas por separado porque no tienen el mismo procedimiento de elección de que las doce Facultades.

Respecto a las tres escuelas medias, en 2019, se realizó por primera vez una elección directa que terminó con la elección de un director varón a cargo del Instituto Politécnico Superior. Las direcciones de las otras dos escuelas secundarias de la Universidad al año 2020 permanecían ocupadas por mujeres.

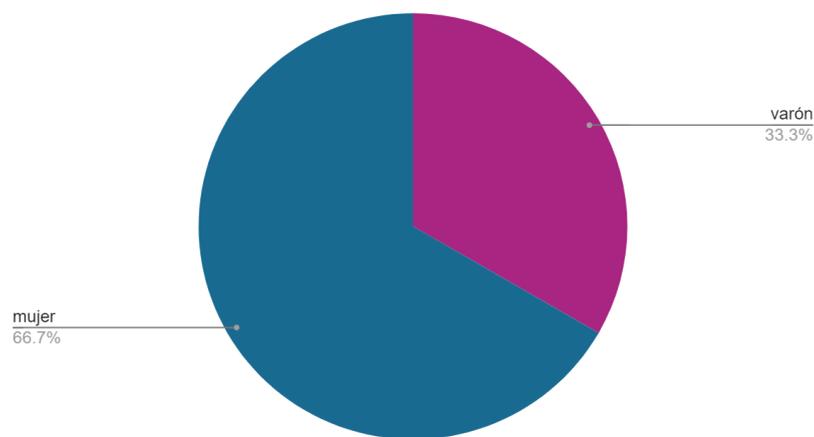
---

GRÁFICO 20 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

---

Composición de Direcciones de Escuelas Medias por género. UNR. Año 2020

---



Fuente: Elaboración Propia

En cuanto a los vicedecanatos, de once facultades<sup>27</sup>, seis son actualmente ocupados por mujeres, lo que posiciona a las mujeres en mayoría por la mínima diferencia: los varones ocupan cinco de los once vicedecanatos en funciones. Vale señalar que en solo un caso la fórmula decana-vice decana tiene una composición 100% femenina: en la Facultad de Psicología, ambos cargos son ocupados por mujeres. Mientras tanto, el resto de las facultades tienen esquemas mixtos, salvo cuatro excepciones: las facultades de Arquitectura, Planeamiento y Diseño, la de Ciencias Médicas y la de Veterinarias que tienen fórmulas 100% masculinas; y el caso de la Facultad de Odontología en la que existe una sola mujer en la fórmula ejecutiva.

---

<sup>27</sup> La Facultad de Odontología no tiene vicerrector/a en funciones, ya que quien fue elegido como tal, asume funciones de decano meses después de asumir.

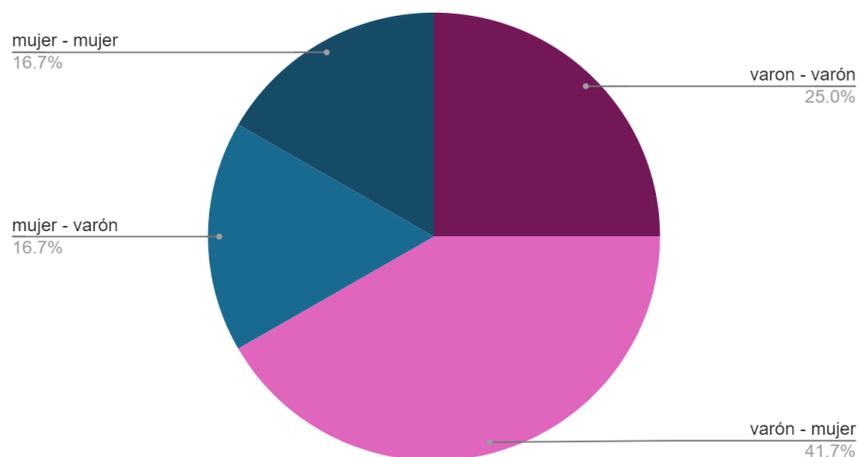
---

GRÁFICO 21 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

---

Composición de Decanatos-Vicedecanatos por género. UNR. Año 2020

---



Fuente: Elaboración Propia

### 3.2.2) Secretarías de Gestión

La composición de los gabinetes de gestión muestra que la realidad de las doce facultades y del propio gabinete de gestión rectoral es muy distinta.

El gabinete de gestión del Rector estuvo conformado en el año 2019 por una mayoría de varones que era mayor a los dos tercios (72,7%) , siendo apenas tres áreas de gestión las que tuvieron una mujer en su cargo: las áreas de Derechos Humanos, Acción Social y Gremial, y Género y Sexualidades. Estas tres áreas representan el 27,3% del total del gabinete, lo que marca una desigualdad significativa en cuanto a la composición por género de estos espacios en la gestión universitaria<sup>28</sup>.

La composición por género de los distintos gabinetes de gestión de las doce facultades presenta situaciones muy disímiles entre sí. La información construida para este indicador, fue relevada en el año 2019 a partir de la información publicada en los sitios web de cada unidad académica. Por un lado, las dos unidades académicas con gabinetes más feminizados son la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales y la Facultad

---

<sup>28</sup> Este marcado sesgo de género se reducirá por la presencia de algunas transformaciones, va a verse disminuído con algunos cambios que se dieron en el gabinete iniciado el año 2021. Las áreas de Internacionalización y Ciencia, Técnica e Innovación para el desarrollo pasaron a tener mujeres a cargo de las mismas, representando actualmente a la mitad menos una de las representaciones de las áreas.

de, ambas con un índice de feminidad del 80%, con ocho mujeres al frente de las diez secretarías que componen cada uno de los gabinetes (Tabla 9).

Por otro lado, las dos facultades con los gabinetes más masculinizados son las Facultades de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura, y la Facultad de Ciencias Agrarias, ambas con una sola mujer al frente de las siete secretarías que componen cada uno de los gabinetes, teniendo un índice de feminidad del 13%. Son otras tres facultades las que presentan índices inferiores al 40%: Derecho, Psicología y Odontología.

Si tenemos en cuenta los doce gabinetes de gestión, la suma total de secretarios y secretarías se torna más cercana a la paridad: el índice de feminidad es de 46%, ocupando las mujeres 59 de 128 cargos de gestión, contra 69 ocupados por varones.

TABLA 9 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Composición de Gabinetes de Gestión por género. Año 2019

	MUJERES	VARONES	% DE MUJERES
FAPyD	5	5	50 %
FCAGR	1	7	13 %
FBIOyF	7	4	64 %
FCEyE	6	8	43 %
FCEIA	1	7	13 %
FCM	4	6	40 %
FCPOLIT	8	2	80 %
FCVET	8	2	80 %
FDER	6	11	35 %
FHyA	7	5	58 %
FODONTO	2	4	33 %
FPSICO	4	8	33 %
TOTAL	59	69	46 %

Fuente: Elaboración Propia

### 3.2.3) Consejos Directivos<sup>29</sup>

Por estatuto, el Consejo Directivo de cada Facultad está integrado por: Decano/a, quien preside el cuerpo y solo tendrá voto en caso de empate (Artículo 20), diez docentes, ocho estudiantes, un/a graduado/a y un/a consejero/a no docente. Las elecciones se realizan por claustro.

- Cuerpo docente: elección cada cuatro años (Art. 13, Estatuto). Representación de 10 miembros sobre 20, representando el 50% de la composición total del Consejo Directivo. Los integrantes del cuerpo son electores de Consejeros y elegibles como tales.
- Cuerpo no docente: elección cada dos años. Representación de 1 miembro sobre 20, representando el 5% de la composición total del Consejo Directivo (Art. 45). Para ser consejero no docente se requiere una antigüedad mínima de dos años en los registros respectivos con designación de titular y haber tenido continuidad en sus funciones dentro de los seis meses anteriores al comicio. (Art. 47).
- Claustro estudiantil: elección anual<sup>30</sup>. Representación de 8 miembros sobre 20, representando el 40% de la composición total del Consejo Directivo. La composición de las listas para consejeros/as directivos estudiantiles, tiene como requisito tener el 30% de las materias aprobadas en la carrera en la que se encuentre inscripta la persona aspirante, y reunir las condiciones de elector (Art. 41). Para ser elector del cuerpo de estudiantes se requiere haber aprobado por lo menos dos materias en el período comprendido entre el año académico anterior y la fecha de las elecciones respectivas, salvo excepciones (Art. 40).
- Claustro graduado: elección cada dos años. Representación de 1 miembro sobre 20, representando el 5% de la composición total del Consejo Directivo. (Art 30, 31 y 32).

El presente relevamiento se realizó a partir de la información disponible en las páginas webs de las distintas unidades académicas. El resultado del mismo se considera una primera aproximación, contemplando además que la composición de los Consejos está sujeta a licencias y renunciaciones. Un elemento a destacar es que la composición de los mismos es resultado de las elecciones realizadas en el año 2019, año de recambio de autoridades en la Universidad Nacional de Rosario.

Asimismo cabe mencionar que las elecciones realizadas en el año 2019 se llevaron adelante con anterioridad a la aprobación de la normativa de paridad, que establece la obligatoriedad de listas paritarias en todos los claustros. Esta normativa aún no ha sido implementada en ninguna elección (Ord. CS 743/19).

---

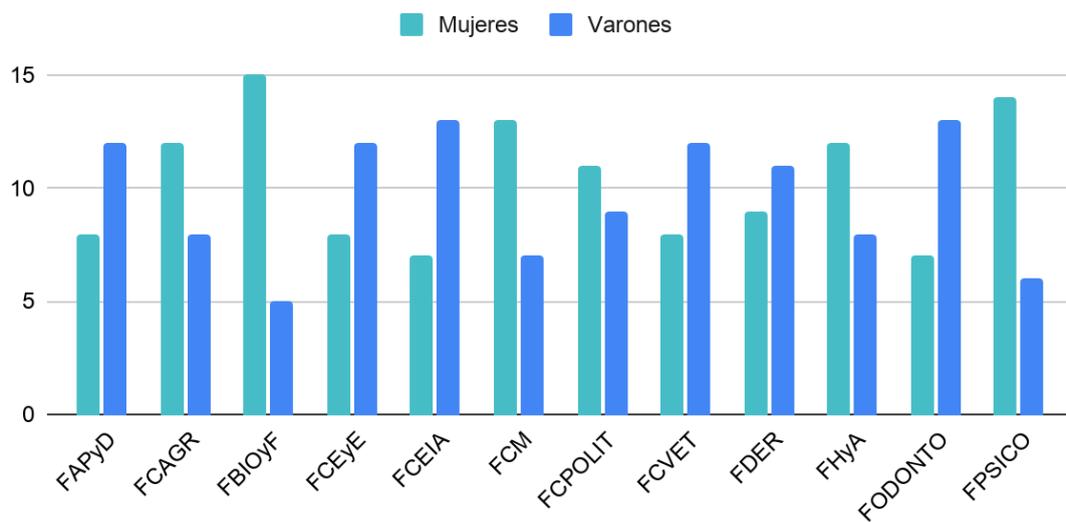
<sup>29</sup> Sobre los números relevados en Consejo Directivo debe considerarse que pueden haber variado porque están sujetos a renunciaciones y suplencias.

<sup>30</sup> Cabe remarcar que en el año 2020 no se realizaron elecciones debido al aislamiento social preventivo y obligatorio a causa de la pandemia.

Con la información recolectada hasta diciembre de 2019, los doce Consejos Directivos de la UNR presentan una situación muy disímil entre sí en la composición por género de sus órganos colegiados. Podemos ver en el Gráfico 22 que la Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas tiene el Consejo más feminizado.

GRÁFICO 22 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Composición de Consejos Directivos por género por Unidad Académica. Año 2019



Fuente: Elaboración Propia

Utilizamos el índice de feminidad, para identificar la proporción de mujeres en relación a la población total del órgano de cogobierno de cada unidad académica. El Gráfico 23 nos muestra que los Consejos Directivos con menores índices de feminidad son los de las Facultades de Odontología y de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura.

GRÁFICO 23 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Índice de feminidad por Consejo Directivo. Año 2019

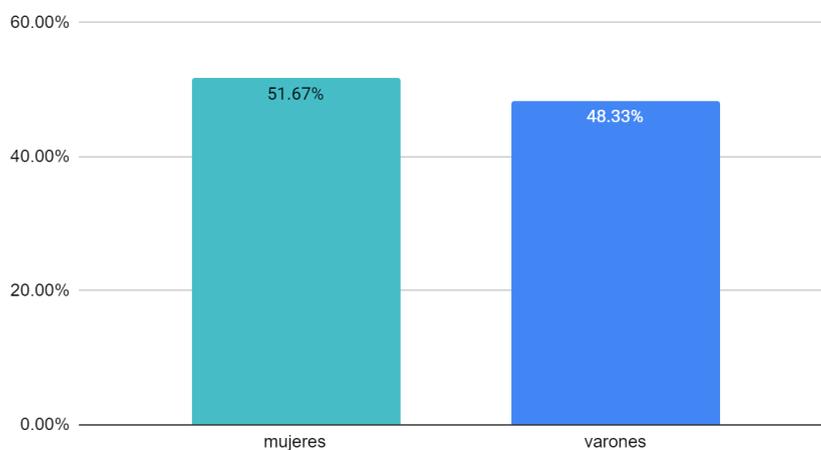


Fuente: Elaboración Propia

Como observamos en el Gráfico 24, más allá de la situación de disparidad que encontramos entre los doce Consejos Directivos, si sumamos la totalidad de consejeros y consejeras de las 12 unidades académicas, el cuadro resultante asume valores prácticamente de paridad, con una leve mayoría de mujeres.

GRÁFICO 24 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Total de Consejeros Directivos por género. UNR. Año 2019



Fuente: Elaboración Propia

### 3.2.4) Consejo Superior

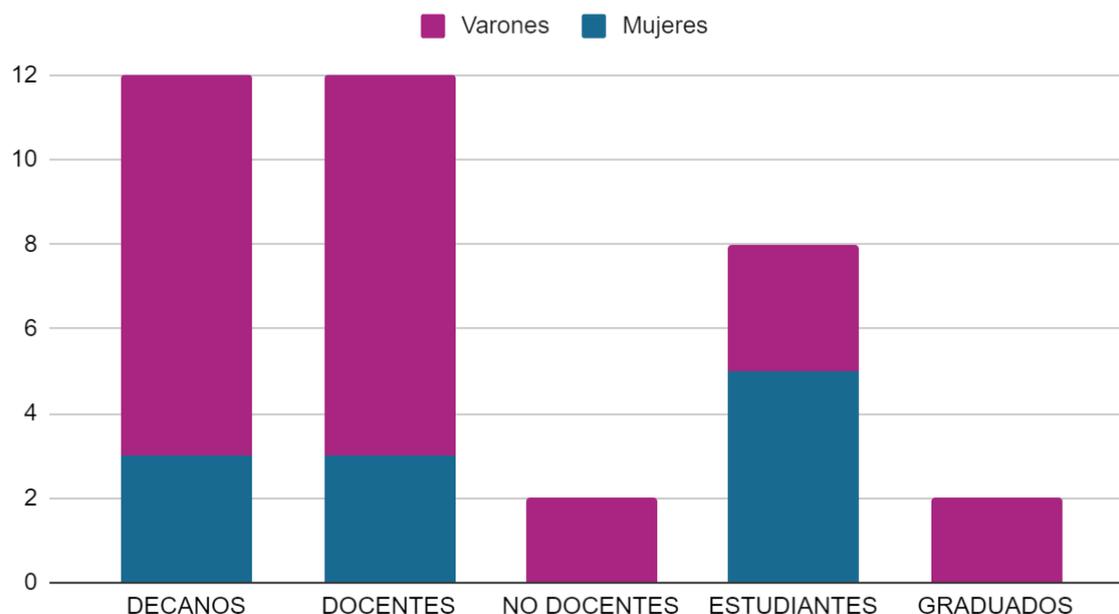
Según lo establece el Artículo 10 del Estatuto de nuestra universidad, el Consejo Superior está integrado por el Rector, los Decanos en representación de las facultades (33%), doce consejeros/as por el Cuerpo Docente (33%), ocho consejeros/as por el Cuerpo de Estudiantes (22,2%), dos consejeros/as por el Cuerpo de Graduados (5,5%) y dos consejeros/as por el Cuerpo No Docente (5,5%) de la Universidad Nacional de Rosario.

El/la Rector/a o su reemplazante es quien preside del órgano y todos sus integrantes tienen voz y voto, excepción hecha de quien preside, que sólo decidirá en caso de segundo empate.

Para presentar los datos correspondientes a este cuerpo colegiado tendremos en cuenta los datos de las nóminas que resultaron electas, y que fueron quienes participaron como miembros de la Asamblea Universitaria que definió la fórmula rectoral en mayo del año 2019. En esta ocasión, de las treinta y seis personas que integran el Consejo, las mujeres representaban el 30,5% del total del cuerpo (once mujeres).

GRÁFICO 25 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Composición del Consejo Superior por género por claustro. Año 2019



Fuente: Elaboración Propia

De una primera reflexión respecto a la distribución de Consejeros Superiores se desprende que, al igual que en los espacios de representación institucional, pese a la creciente feminización de la población universitaria, los máximos espacios de decisión siguen a cargo de identidades masculinizadas. A la hora de la elección de las personas que integrarán el Consejo Superior, como se observa en el Gráfico 25, en todos los claustros son en su mayoría hombres los que encabezan las listas, y terminan siendo mayoría en el Consejo.

### **3.3) Políticas de cuidado y corresponsabilidad en la UNR**

A la hora de analizar y pensar políticas para la universidad, debemos partir del reconocimiento de que las políticas universitarias se diseñan sobre una población con desigualdades de género, en el que varones y mujeres se encuentran posicionados de manera distinta. En tanto pueden reproducir o transformar esta realidad, las políticas no son neutrales en términos de género.

La forma en la que las mujeres con tareas de cuidado habitan la universidad como trabajadoras o estudiantes, está condicionada por las responsabilidades en el trabajo reproductivo. La organización social del cuidado, en su conformación actual en América Latina y Argentina, es injusta, porque las responsabilidades de cuidado se encuentran desigualmente distribuidas entre hogares, Estado, mercado y organizaciones comunitarias; y entre varones y mujeres. La evidencia muestra que el trabajo de cuidado es asumido mayormente por los hogares y, dentro de los hogares, por las mujeres (Rodríguez Enriquez, 2015).

En los distintos niveles del Estado, se deberían implementar políticas y recursos en tanto el Estado es corresponsable del sostenimiento de la vida. Más aún, cuando el propio Estado se convierte en empleador de una población docente y no docente que es altamente feminizada, en ambientes laborales y educativos cuyas estructuras fueron pensadas y siguen funcionando a partir de un ideal de trabajador y de estudiante abstractos que coincide con un varón heterosexual adulto sano y sin tareas de cuidado a cargo. Como señalan Buquet y otras (2013), la vida académica fue diseñada alrededor de una noción de profesores e investigadores varones que disponen de tiempo completo, al tener en casa a alguien que satisfaga las necesidades domésticas y sea el soporte de su trabajo.

Fomentar políticas de cuidado, implica asumir que el cuidado de las personas dependientes no es una tarea que deba resolverse únicamente a partir de los cuidados familiares (feminizados en su mayoría). Las políticas, a su vez, tienen impacto directo sobre los obstáculos que se le presentan a las personas encargadas de los cuidados, en la conciliación de su vida familiar y laboral. Abordar la cuestión de la organización del cuidado es clave cuando se aspira a sociedades más igualitarias. Por este motivo, creemos que las políticas de cuidado en la universidad deben asumir centralidad en la agenda política.

### 3.3.1) Políticas de cuidados

Una de las políticas que cobra mayor preponderancia en este bloque es la creación del **Espacio de Cuidados de la Ciudad Universitaria**, anunciado por el Rector en el año 2020, días previos a que comience a regir el aislamiento social, preventivo y obligatorio decretado por la pandemia provocada por la covid-19. El espacio de cuidados está diseñado para que se pueda brindar atención en cuidados durante todo el día, para niños de 1 a 4 años de edad durante la mañana y la tarde, y de 1 a 5 en el horario nocturno.

A lo largo de todo el año 2020, el espacio de cuidados del que serán usuarios los hijos de estudiantes y la comunidad del Barrio República de la Sexta (donde se encuentra emplazada la Ciudad Universitaria de Rosario), se mantuvo sin el funcionamiento que estaba previsto, por disposiciones sanitarias.

Dentro de políticas para garantizar los cuidados del personal docente y no docente, y abonando a la corresponsabilidad, a través de la Obra Social de la UNR, reglamentado a través de la Resolución nº 005/20 –P.O.S.–, se le garantizan a los docentes de la UNR reintegros en carácter de Subsidio de Guardería o Jardín Maternal, durante los meses de Febrero a Diciembre.

### 3.3.2) Infraestructura con perspectiva de género

Desde la UNR se comenzaron a impulsar algunas políticas en este sentido. Un incipiente proceso que se observa en las distintas unidades académicas, es el establecimiento de espacios destinados a **lactarios**. La UNR cuenta con un lactario en funcionamiento en la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales, inaugurado en el año 2019 como resultado de la selección de un proyecto en el marco del Presupuesto Participativo de esa facultad.

Además en el año 2019 la Facultad de Veterinarias destinó un espacio exclusivo para dicho fin, compartido con la Escuela Agrotécnica. La Facultad de Ciencias Bioquímicas y Farmacéuticas aprobó también una resolución para que se habilite un espacio para que sea usado como lactario.

En Sede de Gobierno de la UNR en 2020 se destinó una oficina para ser usada con fines de lactario, que fue refuncionalizada y equipada para su óptimo funcionamiento a través de un trabajo conjunto entre el AGeSex, la Coordinación de Infraestructura y el Área de Acción Social y Gremial de la UNR.

También dentro de las políticas de infraestructura con perspectiva de género, en distintas unidades académicas y en la Sede de gobierno de la universidad, se comenzaron a construir o adaptar baños que no tengan distinción de género. Dentro de los múltiples argumentos que se esgrimieron para su implementación, nos interesa resaltar que una de las principales finalidades de los denominados **baños sin género**, es la de poder ajustar la relación baño-población. Con el crecimiento demográfico de la población femenina y LGBTIQ+ en las

universidades, la proporción 50-50 con la que fueron pensados los baños de los edificios, no guarda relación con la población que lo habita.

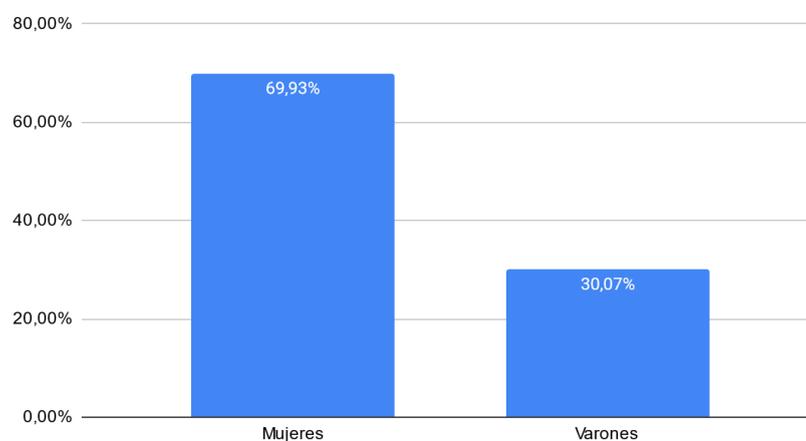
### 3.3.3) Programas de Becas

Las becas otorgadas por la UNR, a través de la Dirección de Bienestar Estudiantil, tienen como finalidad promover el acceso, permanencia y egreso en la UNR de aquellas personas que sean estudiantes y que, por su situación social y económica, carezcan de recursos para costearlos.

El total de personas beneficiarias de becas en el período 2020 fue de 2082, de las cuales el 69,9% fueron mujeres (Gráfico 26). Si tenemos en cuenta que la población estudiantil femenina es de 63%, podemos llegar a la conclusión que en nuestra universidad las mujeres hacen mayor uso del programa de becas que los varones.

GRÁFICO 26 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Personas beneficiarias del Programas de Becas según género. Año 2020.



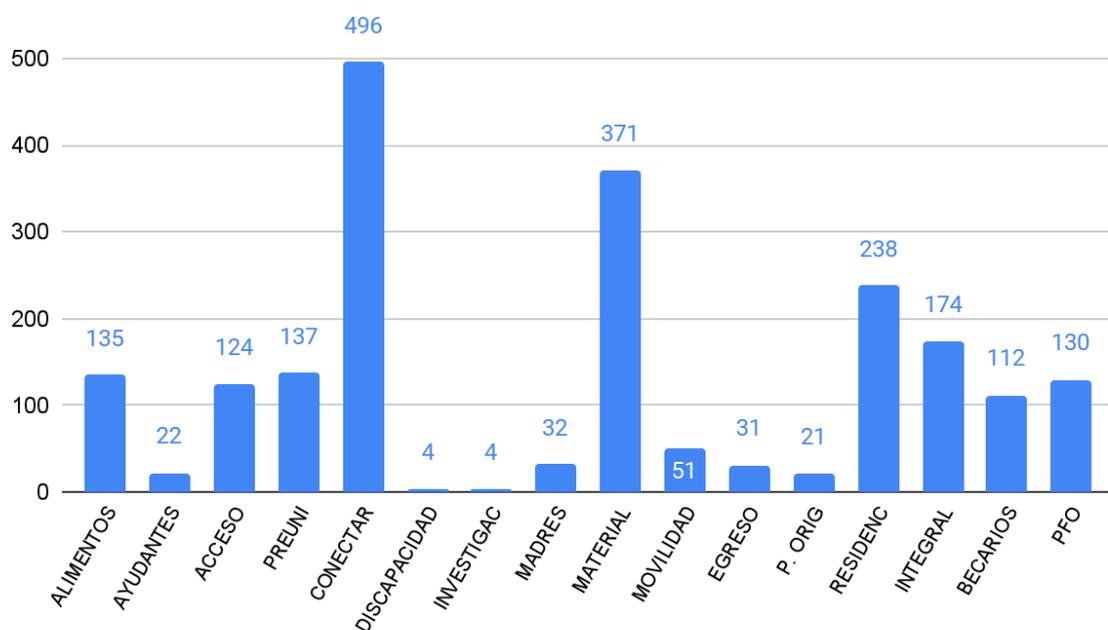
Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos construidos por la Dirección de Bienestar Estudiantil de la UNR.

La Dirección de Bienestar Estudiantil tuvo en el año 2020 una oferta de dieciséis tipos distintos de becas. Una de ellas, denominada “Beca de Madres y Padres estudiantes”, está destinada a contribuir económicamente con el cuidado hijos que aún no estén en edad de asistir a establecimientos de enseñanza obligatoria y que a su vez se encuentren a cargo del/la estudiante durante las horas de cursado, más el importe correspondiente a 40 viajes de transporte urbano mensuales, para dirigirse desde y hacia la Facultad. Los requisitos de acceso a esta beca son estar a cargo de sus hijos, que éstos tengan menos de seis (6) años y ser su único sostén.

Tal como se muestra en el Gráfico 27, durante el año 2020, de las 2082 becas otorgadas, 32 (1.54%) correspondieron a este tipo de beca, siendo la beca más priorizada la del “Programa Conectar UNR” a través de la cual se entrega en comodato un módem con abono cubierto que garantiza acceso a internet para que les estudiantes puedan tener conectividad y desarrollar sus tareas académicas<sup>31</sup>. El porcentaje de asignación del incentivo para madres y padres es relativamente bajo en relación a otras becas, lo que podría vislumbrar ciertas limitaciones generadas por los requisitos de la misma.

GRÁFICO 27 - BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Becas otorgadas según tipo de beca. Año 2020.



Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos construidos por la Dirección de Bienestar Estudiantil de la UNR.

### 3.3.4) Licencias

En los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) se presentan **licencias extraordinarias por maternidad**, post maternidad, adopción, por cuidado de hijos menores, hijos con discapacidad y familiares enfermos y franquicias de reducción horaria para madres lactantes. Y específicamente en el caso del claustro no docente, existe el beneficio de la

<sup>31</sup> Es necesario aclarar que durante el año 2020 este tipo de beca fue una de las priorizadas debido a que, por la situación de pandemia en el país, las actividades académicas y administrativas de la UNR se desarrollaron de manera virtual, por lo que se benefició a estudiantes que deseaban seguir estudiando pero no tenían recursos tecnológicos o de conectividad para hacerlo.

interrupción de licencia anual por cuestiones de cuidado: maternidad, fallecimiento de familiar, atención de hijos menores.

En el caso específico de la licencia por maternidad en el CCT de los trabajadores docentes, se contemplan 90 días con goce de haberes y para el caso de las madres o padres no gestantes pueden solicitar 15 días desde el día del nacimiento. Además, la Ordenanza 725 que regula el régimen de licencias para el personal docente y de investigación de la UNR, establece licencia una post maternidad por 90 días con goce de haberes que se inicia una vez vencida la licencia pos parto detallada anteriormente. La particularidad de esta licencia pos maternidad es que, si ambos progenitores cumplen tareas en la misma institución universitaria, la madre gestante tendrá derecho a optar cuál de ellos gozará de la licencia.

En el caso del personal no docente la Resolución de Rector 2864/2008, amplía el plazo estipulado en el convenio colectivo de trabajo a 135 para la madre gestante, quedando prohibido el trabajo dentro de los cuarenta y cinco (45) días anteriores. En el caso de parto múltiple se ampliará en treinta (30) días corridos.

Respecto a **licencias por violencia de género** para los trabajadores docentes, a través de la Ordenanza 746, en julio del año 2020 se agrega la figura para el personal docente y de investigación de la UNR. La misma se otorga con goce de haberes por un plazo de treinta (30) días, y es prorrogable. A su vez, y si bien no forma parte del período de análisis del presente diagnóstico, se presentó en abril del año 2021 la licencia especial por violencia de género para las agentes no docentes de la UNR que se incluye a la Reglamentación del Régimen de Licencias.

Además, se modificaron los **procesos evaluatorios de carrera** docente, de ingreso a carrera de investigación y becas, atendiendo a las licencias por maternidad, el periodo de gestación o la adopción filiatoria del personal comprendido en estas instancias (Ord. 744)<sup>32</sup>.

Otras de las acciones cristalizadas a través de normativas son los **regímenes especiales de asistencia** o cursado para alumnas embarazadas y madres en los reglamentos académicos. Estas iniciativas fueron ya sistematizadas en la dimensión de fortalecimiento institucional, pero cabe remarcar que son políticas cuyo contenido busca enfáticamente promover la igualdad de oportunidades, y reducir los obstáculos que se le presentan a quienes están mayoritariamente a cargo de las tareas de cuidado y/o transcurren un embarazo.

En el año 2015 la Facultad de Derecho modificó su reglamento académico incluyendo el "Régimen especial de asistencia para alumnas embarazadas", el cual plantea que aquellas alumnas en pre y post parto podrán pedir la reprogramación de exámenes parciales y asistir al 50% de las clases para obtener la regularización, a diferencia de alumnos que no estén en esa condición, quienes deberán cursar el 70% de las clases. A su vez, y respecto a cuidados en general, la condición de asistencia será igual para quienes estén transitando una enfermedad grave o deban asistir a un familiar que la padezca.

---

<sup>32</sup> Disponible en: [https://informedocente.unr.edu.ar/doc/ord744\\_2019.pdf](https://informedocente.unr.edu.ar/doc/ord744_2019.pdf) (03/12/21).

En el caso de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales se implementa en 2014 un nuevo régimen de licencias estudiantiles a través de la Resolución N° 2350, que contempla la posibilidad de que cualquier estudiante pueda pedir licencias por distintos motivos que imposibiliten el cursado y/o la rendida de exámenes. Así será posible solicitarlas por embarazo, post-parto o maternidad. Establece 135 (ciento treinta y cinco) días de licencia por maternidad y 15 días por paternidad. A su vez, se agrega que podrán solicitarse por tenencia con fines de adopción, atención de hijos menores, atención del grupo familiar o fallecimiento.

En el caso de la Facultad de Ciencias Veterinarias en el año 2020, mediante la Resolución N° 044, se aprueba un Protocolo de actuación ante casos de maternidad, paternidad y embarazos con el fin de promover políticas de acceso y permanencia para el estudiantado, visibilizar y sensibilizar al respecto y asegurar el conocimiento de toda la comunidad universitaria sobre las medidas protectivas contempladas relacionadas a regímenes especiales de cursado y aprobación, tiempo y condiciones adecuadas para lactancia, entre otras.

# Transversalización de la Perspectiva de Género

*Promover la producción de conocimiento con perspectiva de género y la generación de herramientas para consolidar los procesos de transversalización disciplinar y de oferta académica específica en todos los niveles educativos.*

Una de las dimensiones de análisis fundamentales se relaciona con aquella que vuelca la mirada sobre el proceso mismo de la producción de conocimiento. La universidad es concebida como un espacio de formación profesional y de producción de conocimientos socialmente relevantes en los que se siguen depositando gran parte de las expectativas sociales por su capacidad de generación de ideas y acciones transformadoras (Fabbri y Rovetto, 2020). Como objetivo del Plan UNR feminista, se busca asumir la responsabilidad de producir conocimiento desde una mirada que sea sensible a la perspectiva de género y capaz de generar herramientas para que en todas las disciplinas y niveles educativos se jerarquice la transversalización de la perspectiva de género y sexualidades en las políticas de formación, investigación y extensión universitarias.

Para el presente diagnóstico hicimos especial hincapié en relevar la oferta curricular o extracurricular que aborda de manera específica la perspectiva de género, los cursos de actualización docente, los centros de investigación y los proyectos de investigación y extensión que se relacionan con temáticas de género y sexualidades.

Sin embargo, no solo nos proponemos rastrear la presencia de oferta sobre la temática específica sino también detectar aquellas iniciativas de transversalización que se hayan dado en las distintas unidades académicas y a nivel centralizado desde el propio gobierno de la universidad. Asumimos que este relevamiento no es exhaustivo, ya que quedan por fuera del alcance aquellas iniciativas al interior de cátedras que se han propuesto generar una mirada sensible al género.

A nivel metodológico, es necesario aclarar que toda la información presentada en esta dimensión se construyó en torno a datos, informes institucionales de distintas áreas de Rectorado y ficha de diagnóstico solicitadas a tal fin a las unidades académicas de la UNR (tanto escuelas medias como facultades).

La apuesta por jerarquizar los procesos de transversalización de la perspectiva de género implica una profunda revisión y problematización del impacto que las diferencias y desigualdades basadas en el género y la sexualidad tienen en la producción de conocimiento, en las subjetividades que lo producen, en las relaciones de su producción, en los métodos de investigación, validación, legitimación y divulgación, así como en las perspectivas pedagógicas y de enseñanza-aprendizaje (Fabbri y Rovetto, 2020).

#### **4.1) Oferta curricular y extracurricular**

Respecto a la oferta curricular y extracurricular que se dicta en las unidades académicas y que son específicas sobre género, la información es variada y los métodos de relevamiento de información de cada espacio académico y/o de gestión son muy dispares, por lo que se dará un panorama general considerando las diferentes unidades académicas.

En cuanto a oferta curricular de grado ninguna de las quince unidades académicas incluye dentro de los planes de estudio propuestas formativas de cursado obligatorio referida a la temática.

En cuanto a la oferta no obligatoria, existen materias optativas, electivas y seminarios curriculares que abordan cuestiones relacionadas a género y sexualidades en varias unidades académicas. En ocho de las quince unidades académicas existen, dentro de la oferta no obligatoria, programas vinculados a género y sexualidades.

Podemos afirmar que encontramos un escaso grado de transversalización curricular en materia de género, lo que guarda poca relación con el avance y masificación de estas temáticas en las distintas prácticas universitarias: tesinas, trabajos prácticos, proyectos de investigación, extensión, cursos de posgrado, ponen el foco en temáticas provenientes del campo de los estudios de género y feministas.

En el nivel de posgrado, encontramos mayor oferta de seminarios acreditables en la temática. En este sentido, cabe destacar la Maestría en Poder y Sociedad desde la Problemática del Género de la Facultad de Humanidades y Artes, referencia ineludible por su carácter pionero. Creada en el año 1993, fue un parteaguas, siendo la primera carrera de estudios de posgrado en América Latina.

#### 4.2) Investigación

Según información relevada sobre centros de investigación y programas que abordan problemáticas de género y sexualidades, existen nueve en las doce facultades, además del Centro de Estudios Interdisciplinarios (CEI) de la UNR, todos ellos dirigidos por mujeres:

- Centro de Estudios Feministas Jurídicos y Sociales (CEFEJUS) - Facultad de Derecho
- Centro de Estudios Interdisciplinarios de Género y Subjetividad (CEIGyS) - Facultad de Psicología
- Centro de Estudios Interdisciplinarios sobre las Mujeres (CEIM) - Facultad de Humanidades y Artes
- Centro de Investigaciones Feministas y Estudios de Género (CIFEG) - Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales
- Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo (CIET) - Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales
- Centro Interdisciplinario de Estudios sobre Historia de Mujeres y de Género: Trabajo y Política (CIEHMGE) - Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales
- Programa “Género y Sexualidades” - Facultad de Derecho
- Programa “Género y Universidad”
- Programa Universitario de Diversidad Sexual (PUDS) - Centro de Estudios Interdisciplinarios (UNR)

Es probable que queden excluidos otros centros o programas de investigación que aborden temas vinculados con este campo de estudios, o que sus temas de estudio sean abordados desde una perspectiva de género. Será un desafío construir conocimiento sistemático y pormenorizado de los avances en este sentido en nuestra universidad.

Respecto a las personas dedicadas a la investigación, según el relevamiento que hace el Área de Ciencia, Tecnología e Innovación para el desarrollo, las mujeres tienen mayor presencia en todas las categorías:

TABLA 10 - TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Personas dedicadas a la investigación en la UNR según dedicación y género. Año 2020

PERSONAS DEDICADAS A LA INVESTIGACIÓN EN LA UNR	Total		Varones		Mujeres	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
<b>INVESTIGADORES/AS UNR</b>	<b>2.939</b>	<b>100%</b>	<b>1.221</b>	<b>42%</b>	<b>1.718</b>	<b>58%</b>
<b>Jornada completa</b>	<b>1.283</b>		<b>528</b>	<b>41%</b>	<b>755</b>	<b>59%</b>
<b>Jornada Parcial</b>	<b>1656</b>		<b>693</b>	<b>42%</b>	<b>963</b>	<b>58%</b>
<i>Entre 4 y 29 horas semanales</i>	1288		553	43%	735	57%
<i>Hasta 4 horas semanales</i>	368		140	38%	228	62%
<b>BECARIOS/AS</b>	<b>621</b>	<b>100%</b>	<b>219</b>	<b>35%</b>	<b>402</b>	<b>65%</b>
Jornada Completa 30 o más horas semanales	522		189	36%	333	64%
Jornada Parcial Entre 4 y 29 horas semanales	99		30	30%	69	70%
<b>ASISTENTES DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>170</b>	<b>100%</b>	<b>81</b>	<b>48%</b>	<b>89</b>	<b>52%</b>
PERSONAL TÉCNICO	119		59	50%	60	50%
PERSONAL DE APOYO	51		22	43%	29	57%
<b>TOTAL</b>	<b>3.730</b>	<b>100%</b>	<b>1.521</b>	<b>41%</b>	<b>2.209</b>	<b>59%</b>

Fuente: Elaboración Propia a partir de los datos construidos por el Área de Ciencia, Tecnología e Innovación para el Desarrollo.

Por otro lado, de los 593 proyectos de Investigación y Desarrollo (PID) aprobados en la UNR entre los años 2019 y 2020, solo 17 (3%) abordan temáticas específicas de género y sexualidades. Estos proyectos se encuentran alojados en 8 de las 12 Facultades de la UNR, el 80% de estos proyectos está dirigido por mujeres y el 20% restante por varones.

#### 4.3) Extensión

En cuanto a las actividades de extensión universitaria, para este informe proponemos analizar la convocatoria 2019 de proyectos de extensión del Área de Extensión y Territorio de la UNR. El relevamiento se realiza sobre aquellos proyectos que resultaron seleccionados y en los cuales se abordó de manera específica y prioritaria la temática de género y sexualidades. De los 72 proyectos seleccionados, son 10 los proyectos que abordan la problemática de género de manera específica y más de 20 los que abordan las distintas problemáticas desde perspectivas sensibles al género y usando lenguaje inclusivo. Las unidades académicas que más proyectos vinculados a la temática presentaron fueron la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales con cuatro proyectos y la Facultad de Psicología, con dos proyectos, aunque cabe mencionar que muchos de los proyectos son

de carácter interdisciplinar y cuentan con participación de varias unidades académicas tanto en el equipo docente como en sus integrantes.

Otro indicador que en esta convocatoria nos interesaba rastrear es la composición según el género de quienes están a cargo de la dirección y codirección de los proyectos seleccionados. Un primer resultado de este análisis nos arroja que las mujeres dirigen y co dirigen más que los varones: de los 72 proyectos seleccionados, 36 direcciones están a cargo de mujeres, siendo 26 los directores (Gráfico 27).

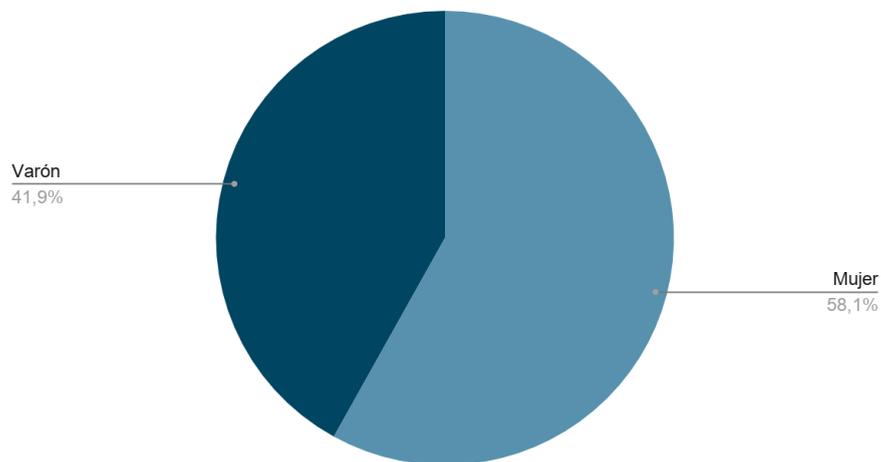
---

GRÁFICO 27 - TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

---

Composición de la Dirección de Proyectos de Extensión por género. Convocatoria 2019.

---




---

Fuente: Elaboración Propia a partir de datos construidos por el Área de Extensión y Territorio.

Respecto a las codirecciones de dichos proyectos hay un aumento considerable de la presencia de mujeres como co-directoras: llegando casi al 78% del total, son 42 las mujeres y apenas veinte son co-directores varones (Gráfico 28).

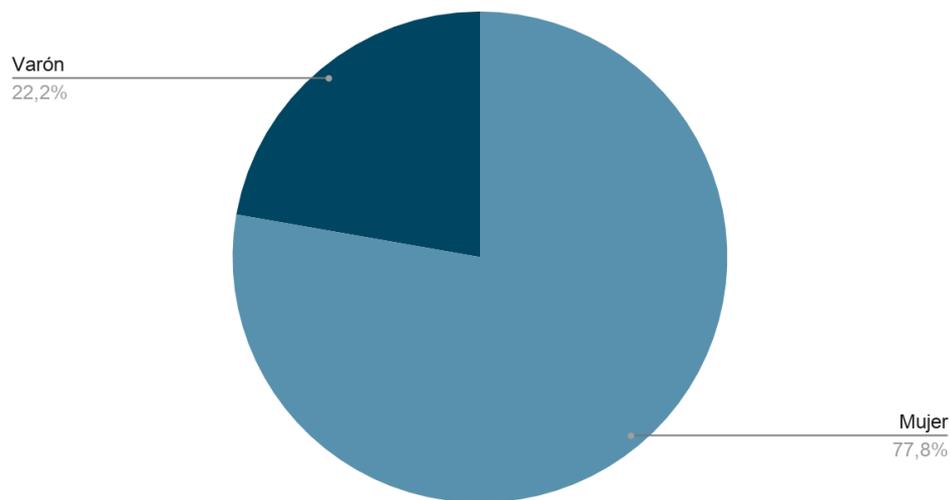
---

GRÁFICO 28 - TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

---

Composición de la Co-dirección de Proyectos de Extensión por género. Convocatoria 2019.

---




---

Fuente: Elaboración Propia a partir de datos construidos por el Área de Extensión y Territorio.

#### 4.4) Transversalización

En materia de políticas institucionales para impulsar el proceso de transversalización de la perspectiva de género es relevante mencionar dos experiencias que han avanzado en diseñar e implementar herramientas de distinto tipo.

La primera experiencia corresponde al año 2018, cuando se aprueba el proyecto de transversalización curricular de la perspectiva de género como política institucional en la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales<sup>33</sup>. En ese marco, se crea la Comisión de trabajo de Transversalización de la Perspectiva de Género para generar una

---

<sup>33</sup> Si se desea consultar acerca de los antecedentes específicos que se dieron en la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales a este proceso se pueden revisar los artículos presentes en el tomo *“Apuntes sobre género en currículas e investigación”* de los Cuadernos para la Transversalización: *“De la introducción a la transversalización Experiencias, trayectorias y estrategias desde la FCPolit a la UNR”* y *“La transversalidad de la problemática de Género en la docencia y la investigación universitarias: una experiencia realizada desde la cátedra de Sociología Sistemática de la Facultad de Ciencia Política y RR. II. y el Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo (CIET) - UNR”*. Disponible en: <https://unr.edu.ar/noticia/13996/cuadernos-feministas-para-la-transversalizacion-ya-estan-disponibles-los-pri-meros-tres-tomos>

serie de estrategias y herramientas facilitadoras para la incorporación de la perspectiva de género en los contenidos de los planes y programas de estudio.

Desde 2018 en adelante dicho espacio diseñó e implementó un instrumento diagnóstico para la auto-evaluación de las cátedras respecto a la inclusión de problemáticas de género a través de contenidos o herramientas pedagógicas, una encuesta docente (individual y por cátedra) sobre trayectorias docentes y personales, incluyendo división del trabajo doméstico y situación socio-económica, un glosario con conceptos básicos sobre perspectiva de género y sexualidades, un repositorio bibliográfico virtual y cursos de actualización docente sobre estas temáticas.

En esta experiencia se puede vislumbrar la intención de la Comisión de llevar adelante la construcción de consensos docentes en la inclusión de la perspectiva de género en los distintos programas de las carreras, realizando una crítica a la formación de profesionales con perfiles que tiendan a la disminución y erradicación de las violencias y desigualdades sexistas (Rovetto y otras, 2020).

En el año 2019, en la Facultad de Humanidades y Artes se aprueba una resolución sobre transversalización de la perspectiva de género en las currículas de sus carreras. El "Programa de contenidos transversales acreditables de grado" busca enriquecer la oferta de contenidos de las carreras de dicha Facultad mediante seminarios que aborden temáticas y problemáticas de interés en la agenda social, incluyendo así las de género y sexualidades.

A nivel del gobierno central de la universidad se desarrollaron iniciativas para el conjunto de las unidades académicas y la comunidad universitaria.

Así, en el año 2020 se dictó el Seminario de actualización docente "Ciencia y Feminismo: una introducción a las epistemologías feministas" a cargo de la Dra. Diana Maffía y la Dra. Sanila Suarez Tomé, ambas profesoras de filosofía feminista e investigadoras de la Universidad de Buenos Aires. La iniciativa, impulsada por el Área de Género y Sexualidades y el Área Académica y de Aprendizajes de la UNR, tuvo dentro de sus objetivos iniciar y profundizar procesos de transversalización curricular de la perspectiva de género en la universidad. Este seminario introductorio a los aportes de las epistemologías feministas se propuso alcanzar a todas las unidades académicas de la UNR, con una gran respuesta por parte del cuerpo docente, del que participaron actores claves de 11 de las 12 facultades.

Como propuesta de actualización docente para las Escuelas Medias, se dictó en el año 2020 el curso "Educación, sexualidades y género. Abordajes pedagógicos de la ESI en las aulas de las escuelas secundarias", a cargo de las docentes Paula Fainsod y Jéscica Baez de la Universidad Nacional de Buenos Aires. Esta propuesta, impulsada desde AGeSex y el Área Académica y de Aprendizaje, llegó a casi cien docentes de tres escuelas secundarias y buscó avanzar con la propuesta de implementación de la ESI en la formación del trabajo docente en las escuelas preuniversitarias.

También con foco en las escuelas preuniversitarias, en octubre de 2020 se aprobó en el Consejo Superior la Resolución N° 350/2020, que dispone adherir a la Ley Nacional de Educación Sexual Integral (ESI) y las Jornadas Educar en Igualdad promoviendo la

realización de las jornadas anuales que la ley dispone. Además de esta adhesión, la resolución aprobada por el Consejo Superior dispone la creación de una comisión de transversalización de la ESI en la UNR, donde se propone la integración de directivos de las tres escuelas preuniversitarias, las Áreas de Género y Sexualidades y la de Académica y Aprendizajes.

En materia editorial, otra de las herramientas generadas para el trabajo de transversalización fue el lanzamiento de la colección “Cuadernos feministas para la transversalización” como propuesta en vistas al avance en el fortalecimiento institucional de las políticas de género.

Esta colección cuenta con material bibliográfico actualizado y producciones locales, nacionales e internacionales, compilando distintos aportes para pensar la producción y gestión de conocimientos desde perspectivas críticas, reflexionar en torno a experiencias colectivas y situadas de docencia, investigación y gestión, y pensar cómo trabajar en relación al lenguaje no sexista e inclusivo en los ámbitos universitarios. En el año 2020 se presentaron los primeros tres tomos de la colección, a los que se puede acceder online.

También en materia editorial, y en conjunto con la UNR EDITORA, en el año 2020 comenzó a publicarse la colección “Apuntes Feministas” destinada a promover y difundir la producción de conocimientos sobre género, sexualidades y feminismos de docentes, estudiantes, investigadores/as y graduados.

# Principales Resultados

## FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

- Las unidades académicas y el gobierno central de la UNR han aprobado normativas vinculadas a género y sexualidades, entre las cuales se destacan: habilitación del uso del lenguaje inclusivo, reconocimiento de la identidad de género autopercebida, incorporación del cupo laboral travesti-trans, transversalización de la perspectiva de género, adhesión y promoción de la Educación Sexual Integral, promoción de la paridad, etc.
- Dentro de las normativas aprobadas por el gobierno central, se destaca la Resolución Consejo Superior 476 / 2020 “Plan UNR Feminista 2020 - 2023 para la Igualdad de género y la erradicación de las violencias sexistas”, como plan rector de igualdad para toda la universidad.
- Con el último recambio de autoridades de la UNR (año 2019), varias unidades académicas y rectorado jerarquizaron espacios institucionales vinculados a género, sexualidades y diversidad en sus gabinetes de gestión. En este último período (2019-2020) se puede observar que, de las 15 unidades académicas (12 facultades y 3 escuelas preuniversitarias) 7 cuentan con Secretarías para abordar esta problemática en la primera línea de gestión. Las unidades académicas que no cuentan con Secretarías de este tipo han generado espacios institucionales donde

se promueven políticas de género, sexualidades y diversidad. Algunas de estas últimas experiencias se encuentran insertas en las Secretarías de Extensión o se han institucionalizado mediante comisiones creadas en los respectivos Consejos Directivos.

- En 2020 se implementa el Cupo laboral travesti-trans “Alejandra Gonzalez” (Resolución Rector 783/2020). Con 172 personas inscriptas al Registro Único de Aspirantes, en 2020 se incorporaron 4 personas como trabajadoras/es no docentes de la Universidad.

## **VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN**

- Desde el 2014 en adelante, distintas unidades académicas de nuestra universidad aprobaron protocolos y procedimientos de actuación ante situaciones de violencia sexista. En junio de 2018, se aprueba la Ordenanza 734 que en su Anexo II establece un “Protocolo de actuación ante situaciones de violencia y discriminación de género de la Universidad Nacional de Rosario”.
- Los espacios de atención en nuestra universidad tienen condiciones muy disímiles entre sí. Surgidos en distintos momentos, cada unidad académica fue incorporándolos con recursos propios, insuficientes para la envergadura de la tarea. Al cierre de este diagnóstico existen 2 unidades académicas que aún no cuentan con un espacio de este tipo y personal a cargo para la atención integral y prevención de situaciones de violencia. De las unidades académicas con personal a cargo, solo una facultad cuenta con dos referentes responsables.
- El Programa de Capacitación Ley Micaela en la Universidad Nacional de Rosario (Res. CS 297/2019) se inició con instancias de sensibilización a todos los gabinetes de gestión a finales de 2019.
- En 2020 se crea el curso “Ley Micaela para todes” a través de la plataforma de Campus virtual, disponible de manera permanente para toda la comunidad universitaria.
- Ese mismo año se crea el “Programa Mil Micaelas”, desde donde se desarrollaron iniciativas de formación y sensibilización para promotoras de género. En este marco tuvo lugar el curso “Multiplicar Redes: apuntes virtuales sobre violencias sexistas”, que contó con 346 participantes en su primera edición.
- Asimismo, se realizaron instancias de capacitación focalizadas como el “Curso Comunicación con perspectiva de género” dirigida a trabajadores de las áreas de comunicación y medios UNR que contó con 50 participantes; y el curso de sensibilización para trabajadores y profesionales de los centros de salud de la universidad, del que participaron 60 personas.

## BIENESTAR E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Las mujeres son mayoría en todos los claustros de la Universidad: 55.26% en el claustro docente; 50.93% en el claustro no docente; y 63% en el claustro estudiantil.
- Solo dos unidades académicas tienen mayoría de estudiantes varones: FCAGR y FCEIA. La FAPyD es la facultad más paritaria en su población estudiantil, siendo las mujeres apenas más de la mitad (53%); y las nueve facultades restantes tienen poblaciones estudiantiles femeninas en porcentajes mayores al 60%, siendo FPSICO la más feminizada (77%).
- En los decanatos, direcciones de escuela y rectorado la presencia femenina es baja en relación con la proporción de mujeres. Para graficar esta situación podemos mencionar que nunca hubo más de 4 mujeres electas decanas por período en la historia de la UNR y que nunca una mujer ocupó cargos de rectora o vicerrectora.
- La composición por género de los espacios de cogobierno es muy disímil en las distintas unidades académicas pero guarda cierta relación con la presencia total de varones y mujeres de sus poblaciones. En este sentido, FCEIA presenta el Consejo Directivo más masculinizado, mientras FBIO y FPSICO tienen los Consejos Directivos más feminizados.
- Sin embargo, en el Consejo Superior hay un amplio predominio masculino, que no guarda relación con la composición por género de los distintos claustros y de las distintas unidades académicas
- Las mujeres acceden en mayor medida al Programa de Becas (69% del total de becas otorgadas). Cabe remarcar que las estudiantes mujeres representan el 63% del estudiantado. Existen becas específicas para estudiantes madres, a las que acceden muy pocas estudiantes teniendo en cuenta el total del universo de becas del programa 2020: solo 32 becas de las 2082 otorgadas (1.54%).
- En el bienio 2019-2020, la universidad avanzó en una actualización normativa respecto a licencias específicas vinculadas a violencia de género.
- Además, se modificaron los procesos evaluatorios de carrera docente, de ingreso a carrera de investigación y becas, atendiendo a las licencias por maternidad, el periodo de gestación o la adopción filiatoria del personal comprendido en estas instancias.
- Se inició un proceso de fortalecimiento de la infraestructura y la construcción de nuevos espacios de lactancia en distintas unidades académicas y la sede de gobierno.

## TRANSVERSALIZACIÓN

- En esta dimensión se intentaron sistematizar los distintos instrumentos de investigación, extensión, formación y transversalización de las diferentes unidades académicas y de rectorado, encontrando un amplio abanico de propuestas de temas pero con diferentes niveles de presencia e institucionalización.

- Existen, además de lo relevado hasta aquí, diversas actividades desarrolladas en todas las unidades académicas sobre género y sexualidades organizadas durante el período de análisis como talleres, encuentros, jornadas, congresos, conversatorios, presentaciones internacionales, conferencias y paneles. Se desarrollaron sobre los más variados temas y enfoques, con abordajes disciplinares y multidisciplinares, y con distintas modalidades.
- En este punto es fundamental mencionar la necesidad de avanzar en la institucionalización de las herramientas de transversalización de la perspectiva de género en programas y planes de estudio, su aplicación, posterior monitoreo y posibilidad de compartir las experiencias de implementación para futuras adaptaciones en diferentes unidades académicas.
- Como parte de dicha institucionalización, todos los esfuerzos mencionados para trabajar por una universidad más inclusiva y feminista se deberían robustecer a través de la creación de datos e información sobre dichos esfuerzos cristalizados en propuestas temáticas e integrales para transversalizar la perspectiva de género. Y a su vez, políticas claras que motoricen estos esfuerzos.
- La presencia de iniciativas múltiples y diversas da cuenta de la necesidad de avanzar en propuestas más sistemáticas y que respondan a una estrategia planificada. El protagonismo en la agenda política e institucional no encuentra su correlato en el diseño curricular de la oferta académica de grado (Fabbri y Rovetto, 2020). La inclusión de estas perspectivas críticas en las ofertas curriculares de grado sigue siendo excepcional, generalmente optativa, y restringida a los ciclos superiores de algunas pocas carreras vinculadas a las ciencias sociales y humanas (ídem).

# Comentario Final

El objetivo principal del **Plan UNR FEMINISTA** es desentrañar las relaciones desiguales de género presentes en la estructura de la universidad para avanzar en la implementación de cambios que garanticen un horizonte de menor discriminación y mayor equidad. Trazar acuerdos institucionales en esta dirección, basados en las metas propuestas a corto y mediano plazo, es una tarea de primer orden.

Con los principales resultados del presente Informe **Diagnóstico Plan UNR Feminista para la igualdad de género y la erradicación de las violencias sexistas 2020-2023**, se elaboraran para cada dimensión metas específicas que van a requerir debates y consensos a partir del diálogo entre los diferentes actores de la universidad.

Creemos fundamental la construcción conjunta de una agenda para el avance de acciones concretas. Esperamos que este documento sea una herramienta mas, que aporte al desafío estratégico de construir la UniversidadQueQueremos: feminista, diversa y popular.

# Bibliografía

Acker, Joan (1990). "Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations". *Gender & society*, 4(2), 139-158.

Benavente, María Cristina y Valdés, Alejandra (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres*. Santiago de Chile: CEPAL. Disponible en: [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/S1420372\\_es.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37226/S1420372_es.pdf?sequence=6&isAllowed=y) (20/11/21).

Buquet, Ana, Cooper, Jennifer y Mingo, Araceli (2013). *Intrusas en la universidad*. México: UNAM. Disponible en: <https://cieg.unam.mx/img/igualdad/intrusas-en-la-universidad.pdf> (20/11/21).

D'Alessandro, Mercedes, O'Donnell Victoria, Prieto Sol y Tundis Florencia (2020). *Las brechas de género en la Argentina Estado de situación y desafíos*. Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género. Ministerio de Economía de la Nación. Disponible:

[https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las\\_brechas\\_de\\_genero\\_en\\_la\\_argentina\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf) (20/11/21).

Departamento de Información Universitaria (DIU) (2021). *Síntesis de Información - Estadísticas Universitarias 2019-2020*. Secretaría de Políticas Universitarias, Ministerio de Educación de la Nación. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/1xAJme5qRX0BRwmOLWZmojlHxZBZHRDQt/view> (20/11/21).

Fabbri, Luciano y Rovetto, Florencia (2020). *Cuadernos feministas para la transversalización*. Rosario: UNR Editora. Disponible en: <https://rehip.unr.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/2133/20829/01-Apuntes%20Epistemol%3b3gicos.pdf?sequence=2&isAllowed=y> ; <https://rehip.unr.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/2133/20830/02-Apuntes%20sobre%20genero%20en%20curriculas%20e%20investigacion.pdf?sequence=2&isAllowed=y> ; <https://rehip.unr.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/2133/20831/03-Apuntes%20sobre%20lenguaje%20no%20sexista%20e%20inclusivo.pdf?sequence=2&isAllowed=y> (20/11/21)

Garay, Vicente (2021). *Romper el pacto. Una experiencia de abordaje con varones que han ejercido violencias de género*. Trabajo Integrador Final de grado, Facultad de Periodismo y Comunicación Social, Universidad Nacional de La Plata.

Godoy, Gabriel, Dordoni Aller, Camila y Álvarez Broz Mariana (2021) "Experiencias trans en el ámbito universitario" en Vazquez Laba Vanesa, Palumbo Mariana (comp) *Sociabilidad, violencias y erotismos en el ámbito universitario*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: UNSAM.

Hirata, Helena y Kergoat Daniele (1997). *La división sexual del trabajo: permanencia y cambio*, Buenos Aires: Asociación, Trabajo y Sociedad.

Informe SeGeSex- FCPyRRII- UNR (2019) . *Universidad feminista se hace. Tenemos un plan para hacer historia*.

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo e Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2012). Primera Encuesta sobre Población Trans: Travestis, transexuales, Transgéneros y Hombres Trans. Recuperado de [https://www.indec.gob.ar/micro\\_sitios/WebEncuestaTrans/pp\\_encuesta\\_trans\\_set2012.pdf](https://www.indec.gob.ar/micro_sitios/WebEncuestaTrans/pp_encuesta_trans_set2012.pdf) (20/11/21)

Izquierdo, María Jesus (2007). *Percepción de los factores que intervienen en la evolución de la trayectoria académica: una perspectiva de género*. Instituto de la Mujer. Observatorio para la Igualdad. Universidad Autónoma de Barcelona.

Rodigou, Nocetti Maite (2011). *Trabajar en la Universidad:(Des) Igualdades de género por transformar*. Córdoba: UNC.

Rodríguez Enríquez, Corina (2015). "Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad". *Nueva Sociedad*, Nro. 256, 30-44.

Rodriguez, Ignacio y Fabbri, Luciano (2021). ¿Qué hacer con los varones que agreden? Anfibia, Ensayo 21/04/2021.

Rovetto, Florencia y Figueroa, Noelia (2017). "Que la universidad se pinte de feminismos para enfrentar las violencias sexistas". *Descentrada*, 2(1), 1-6. Disponible en: [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/78574/CONICET\\_Digital\\_Nro.9175a37c-3550-4232-b5fd-01b43a474436\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/78574/CONICET_Digital_Nro.9175a37c-3550-4232-b5fd-01b43a474436_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y) (20/11/21).

Rovetto, Florencia, Fabbri, Luciano, Ridruejo, Alejandra y Moltoni, Rocío (2020). "De la Introducción a la Transversalización". *Apuntes sobre Género en currículas e investigación*. Rosario: UNR Editora. Disponible en: [http://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/24/04714\\_02%20-%20Apuntes%20sobre%20g%C3%A9nero%20en%20curr%C3%ADculas%20e%20investigaci%C3%B3n.pdf](http://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/24/04714_02%20-%20Apuntes%20sobre%20g%C3%A9nero%20en%20curr%C3%ADculas%20e%20investigaci%C3%B3n.pdf) (20/11/21)

Rovetto, Florencia y López Tessore, Verónica (2021) "Políticas de género en las universidades. Intervenciones sobre violencias sexistas en la fAPyD de la UNR". *A&P*, Nro. 44, 186-205.

RUGE/CIN- Iniciativa Spotlight. (2021). *Diagnóstico sobre la implementación de políticas de género en el sistema universitario argentino*. Coordinación general Vazquez Laba Vanesa. Disponible: [http://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/65/RUGE%20Informe-digital%20\(1\).pdf](http://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/65/RUGE%20Informe-digital%20(1).pdf) (20/11/21).

Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) (2002). *Anuario de Estadísticas Universitarias*. Ministerio de Educación de la Nación. Disponible en: <https://www.cin.edu.ar/tag/spu/> (20/11/21).

Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) (2006). *Anuario de Estadísticas Universitarias*. Ministerio de Educación de la Nación. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/anuario\\_2006\\_-\\_vol\\_1.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/anuario_2006_-_vol_1.pdf) (20/11/21).

Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) (2019-2020). *Síntesis de Información Estadísticas Universitarias*. Ministerio de Educación de la Nación. Disponible en: <https://drive.google.com/file/d/1xAJme5qRX0BRwmOLWZmojlHxZBZHRDQt/view> (20/11/21).

Torulucci Sandra, Vazquez Laba Vanesa, Pérez Tort Mailé. (2019). "La segunda reforma universitaria: políticas de género y transversalización en las universidades". *RevCom*, Nro. 9, 1-9. Disponible en: [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/96859/Version\\_PDF.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/96859/Version_PDF.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (20/11/21).

Vazquez Laba, Vanesa, Palumbo, Mariana y Fernández, Carla (2016). "¿ Cómo prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género en las Universidades?". *Revista Ciencias Sociales*, Nro. 92, 106-114. Disponible en: [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/116307/CONICET\\_Digital\\_Nro.441475ba-5656-4ff4-a8dd-2ac4bdbc84cd\\_B.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/116307/CONICET_Digital_Nro.441475ba-5656-4ff4-a8dd-2ac4bdbc84cd_B.pdf?sequence=5&isAllowed=y) (20/11/21)



**feminista**