




Perspectiva de género

en el ámbito
universitario



Relevamiento
de situación.
Hacia la transversalidad
de género

Griselda Astudillo
Suyai Compagnon
Melina Gisel Escobedo
Carolina Belén Planes

PPEM

Programa Permanente de Estudios de la Mujer
FACSO-UNICEN



Sociales

Facultad de Ciencias Sociales UNICEN



Prólogo:
Silvia Elizalde
Introducción:
Dora Barrancos



Perspectiva de género en el ámbito universitario

Relevamiento de situación. Hacia la transversalidad de género

Autoras

Griselda Astudillo
Suyai Compagnon
Melina Gisel Escobedo
Carolina Belén Planes

Prólogo: Silvia Elizalde

Introducción: Dora Barrancos

PPEM

Programa Permanente de Estudios de la Mujer
FACSO-UNICEN



Perspectiva de género en el ámbito universitario. Relevamiento de situación. Hacia la transversalidad de género / Griselda Astudillo ... [et al.]. - 1a ed. - Tandil : Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, 2019.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-950-658-477-1

1. Género. 2. Transversalidad. 3. Ciencias Sociales. I. Astudillo, Griselda.

CDD 305.9

Facultad de Ciencias Sociales

Decana: Lic. Gabriela Gamberini

Vicedecana: Dra. María Gutiérrez

Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires

Rector: Cdor. Roberto Tassara

Vicerector: Dr. Marcelo Aba

Coordinación del Área Editorial

Lic. Carolina Ferrer

Edición, diseño y diagramación

DG Anabella Galvano

ISBN 978-950-658-477-1



9 789506 584771

Contenido

| | |
|--|----|
| Presentación | 15 |
| Prólogo | 17 |
| Introducción | 21 |
| Antecedentes | 25 |
| Estudios de Género en el ámbito universitario argentino | 35 |
| Metodología | 38 |
| Obstáculos para el relevamiento y salvedades metodológicas | 40 |
| Resultados | 40 |
| Estudiantes | 41 |
| Ingresantes | 42 |
| Reinscriptos/as | 50 |
| Graduados/as | 55 |
| Docentes | 61 |
| Total por categoría | 62 |
| Según tipo de designación | 66 |
| Cargos <i>Ad Honorem</i> | 69 |
| Autoridades | 71 |
| Decanato y Secretarías | 72 |
| Departamentos | 72 |
| Cruces | 77 |
| Conclusiones | 82 |
| Referencias bibliográficas | 87 |
| Anexo | 91 |



Índice de figuras



| | |
|--|----|
| Figura 1: Porcentaje de mujeres ingresantes a la Facultad por año. Años: 1988-2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA. | 43 |
| Figura 2: Ingresantes para la Carrera de Licenciatura en Antropología Social según sexo por año. Años: 1988-2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA. | 44 |
| Figura 3: Ingresantes para la Carrera de Licenciatura en Comunicación Social según sexo por año. Años: 1988-2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA. | 45 |
| Figura 4: Ingresantes para la Carrera de Licenciatura en Antropología orientación Arqueología según sexo por año. Años: 1991-2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA. | 46 |
| Figura 5: Ingresantes para la Carrera de Licenciatura en Relaciones Laborales según sexo por año. Años: 2010-2012. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA. | 47 |
| Figura 6: Ingresantes al Profesorado de Antropología Social según sexo, por año. Años: 1998-2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA. | 48 |
| Figura 7: Ingresantes al Profesorado de Comunicación Social según sexo por año. Años: 1998-2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA. | 49 |
| Figura 8: Ingresantes a la carrera de Locutor/a Nacional. Años: 2004-2006. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA. | 50 |



Figura 9: Porcentaje de Mujeres reinscriptas. Años: 2003-2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA. 51

Figura 10: Estudiantes reinscriptos/as para la carrera de Licenciatura en Antropología Social. Años: 2003-2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA. 51

Figura 11: Estudiantes reinscriptos/as para la carrera de Licenciatura en Comunicación Social. Años: 2003-2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA. 52

Figura 12: Estudiantes reinscriptos/as para la carrera de Licenciatura en Antropología orientación Arqueología. Años: 2003-2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA. 52

Figura 13: Estudiantes reinscriptos/as para la carrera de Licenciatura en Relaciones Laborales. Años: 2011-2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA. 53

Figura 14: Estudiantes reinscriptos/as para el Profesorado de Antropología Social. Años: 2003-2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA. 53

Figura 15: Estudiantes reinscriptos/as para el Profesorado de Antropología Social. Años: 2003-2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA. 54

Figura 16: Estudiantes reinscriptos/as para la carrera de Locutor/a Nacional. Años: 2005-2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA. 54

Figura 17: Porcentaje de mujeres graduadas en la Facultad de Ciencias Sociales. Años: 1988-2008. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA. 56

Figura 18: Personas Graduadas en la Licenciatura de Antropología Social. Años: 1988-2006. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA. 57

Figura 19: Personas Graduadas en la Licenciatura de Comunicación Social. Años: 1988-2007. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA 57

Figura 20: Personas Graduadas en la Licenciatura en Antropología orientación Arqueología. Años: 1988-2007. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA. 58

Figura 21: Personas graduadas para el Profesorado en Antropología social. Años: 1988-2006. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA. 59

Figura 22: Personas graduadas para el Profesorado en Comunicación Social. Años 1988-2003. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA 59

Figura 23: Personas graduadas para la Tecnicatura en Comunicación Institucional. Años 1995-2007. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA. 60

Figura 24: Personas graduadas para la Tecnicatura en Comunicación Mediática. Años 1988-2003. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA. 60

Figura 25: Personas graduadas para la carrera de Locutor/a Nacional. Años 2004-2005. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA. 61

Figura 26: Total de designaciones docentes en la Facultad de Ciencias Sociales según sexo por año. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013. 64

Figura 27: Total designaciones de profesores titulares en la Facultad de Ciencias Social por año según sexo. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2010. 64

Figura 28: Total designaciones profesores adjuntos/as en la Facultad de Ciencias Sociales por año según sexo. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013. 65

Figura 29: Total designaciones ayudantes JTP de la Facultad de Ciencias Sociales por año según sexo. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2012. 65

Figura 30: Total designaciones ayudantes diplomados/as de la Facultad de Ciencias Sociales por año según sexo. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2012. 65

Figura 31: Total designaciones ayudantes alumno/a en la Facultad de Ciencias Sociales por año según sexo. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2010. 66

Figura 32: Total de designaciones docentes según tipo de designación para la Facultad de Ciencias Sociales por año según sexo. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013. 67

Figura 33: Total de designaciones titulares según tipo de designación para la Facultad de Ciencias Sociales por año según sexo. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013. 68

Figura 34: Total de designaciones de adjuntos/as según tipo de designación para la Facultad de Ciencias Sociales por año según sexo. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013. 68

Figura 35: Total de designaciones de JTP según tipo de designación para la

Facultad de Ciencias Sociales por año según sexo. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013. 69

Figura 36: Designaciones *Ad Honorem* en porcentajes para el total docente, titulares y adjuntos/as según sexo. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013. 70

Figura 37: Departamento de Apoyo General, composición de autoridades según sexo para los periodos relevados. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013. 73

Figura 38: Departamento de Profesorados, composición de autoridades según sexo para los periodos relevados. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013. 74

Figura 39: Departamento de Comunicación Social, composición de autoridades según sexo para los periodos relevados. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013. 75

Figura 40: Departamento de Antropología Social, composición de autoridades según sexo para los periodos relevados. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013. 75

Figura 41: Departamento de Arqueología, composición de autoridades según sexo para los periodos relevados. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013. 76

Figura 42: Porcentaje de mujeres ingresantes y graduadas según año. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA. 78

Figura 43: Porcentaje de mujeres según categoría docente. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013. 79

Figura 44: Porcentaje de mujeres ingresantes, reinscriptas y representantes en claustro estudiante por departamento. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013. 80



| | |
|--|----|
| Figura 45: Porcentaje de mujeres graduadas y representantes en claustro graduados por departamento. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013. | 81 |
| Figura 46: Representación de las mujeres entre personas ingresantes (promedio simple) | 91 |
| Figura 47: Representación de las mujeres entre personas reinscriptas (promedio) | 91 |
| Figura 48: Representación de las mujeres entre las personas graduadas (promedio) | 92 |
| Figura 49: Representación de las mujeres entre docentes (promedio) | 92 |
| Figura 50: Representación de las mujeres entre docentes con cargos ordinarios (promedio) | 93 |
| Figura 51: Representación de las mujeres en los departamentos por claustro (promedio) | 93 |
| Figura 52: Representación de las mujeres en Decanato y Vicedecanato | 94 |
| Figura 53: Relación entre mujeres ingresantes, reinscriptas y graduadas por carrera | 94 |
| Figura 54: Relación entre mujeres ingresantes, reinscriptas y graduadas por carrera (continuación) | 95 |
| Figura 55: Relación entre mujeres graduadas, docentes y docentes titulares | 95 |
| Figura 56: Departamentos. Relación entre reinscriptas y participación en claustro estudiantes | 96 |
| Figura 57: Departamentos. Relación entre graduadas y participación en el claustro graduados | 96 |
| Figura 58: Departamentos. Relación entre docentes y participación en el claustro docente | 97 |



Índice de tablas



| | |
|--|----|
| Tabla 1: Derechos de las Mujeres. Normativa, Conferencias y Cumbres Nacionales e Internacionales. | 27 |
| Tabla 2: Carreras según periodos con los que se cuente información para las categorías de ingresantes y reinscriptos/as. | 41 |
| Tabla 3: Carreras y periodos para los que se cuenta con información para la categoría de graduados/as. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA. | 55 |
| Tabla 4: total de designaciones docentes por año y según fuente consultada. | 61 |
| Tabla 5: Designaciones <i>Ad Honorem</i> por año según sexo. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013. | 70 |
| Tabla 6: Composición del decanato por periodo según sexo. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2016. | 72 |
| Tabla 7: Departamentos según periodos de gestión relevados. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013. | 73 |



Presentación



La transversalidad de género es una estrategia para alcanzar la equidad entre los géneros en un ámbito determinado. Implica “...incorporar la perspectiva de las relaciones existentes entre los sexos en todos los procesos de decisión y hacer que todos los procesos de decisión sean útiles a la igualdad de oportunidades” (Stiegler, 2003, p. 7). Por lo tanto, no se limita a la existencia de programas y proyectos que se aboquen o que incluyan la perspectiva de género. Va más allá, propone la inclusión de la perspectiva en todos los aspectos de una política; en todas las acciones desde su planificación hasta su evaluación.

Para alcanzarla, es necesaria una decisión institucional que comprenda la necesidad de equidad entre los géneros y accione en consecuencia. Según Virginia Guzmán (2012), la institucionalización de la perspectiva de género implica que esta sea una práctica estable, reiterada en el tiempo y con posibilidades de sostener un seguimiento y evaluación sobre ella. Esta posibilidad debe ser planificada y estar basada en un conocimiento profundo del estado de la cuestión. Cuando se incorpora la perspectiva de género de manera transversal en cualquier acción y política de una institución, se logra que estas sean más precisas; eficaces e inclusivas. Puesto que contemplan la diversidad en términos cuantitativos y cualitativos.

La transversalidad de la perspectiva de género en la formación universitaria es aún un objetivo sin alcanzar. Los ámbitos en los que se trabaja con esta perspectiva siguen estando limitados a espacios curriculares, de investigación o de extensión, pero no logra incorporarse como perspectiva transversal en la formación y mucho menos se vislumbra en la organización institucional, orden burocrático o prácticas cotidianas. En relación con ese escenario, el **Programa Permanente de Estudios de la Mujer -PPEM-** se propuso llevar a cabo un relevamiento de situación de las relaciones de género en la Facultad de Ciencias Sociales de la UNICEN con el fin de crear indicadores de género que permitieran analizar el contexto y brindar herramientas para avanzar hacia la transversalidad de género en el ámbito universitario. El presente informe es el resultado del relevamiento, procesamiento y análisis de la información disponible en bases de datos, registros y documentos de la Facultad de Ciencias Sociales que permitieron avanzar en el diagnóstico cuantitativo sobre estudiantes, docentes, personas graduadas y autoridades. A partir de este primer análisis se pueden esbozar acciones concretas que permitan avanzar hacia el objetivo general de la propuesta.





Prólogo

Re-enfocar la institucionalidad universitaria desde la lente del género

El vínculo entre las relaciones de género y los ámbitos educativos es tan antiguo como la constitución misma de los modos formales e informales de intervención en los procesos de enseñanza/aprendizaje. En tanto dimensión transversal de toda práctica humana, la configuración sexo genérica de los sujetos ha estado siempre presente en el *currículum*, tanto explícito como *oculto*, de las instituciones educativas, organizándolo y reestructurándolo de diversas maneras y desde múltiples intereses y discursos a lo largo de su historia. Cierto es que, para el caso específico del ámbito universitario, los *supuestos estructurales y políticos* sobre los cuales descansa el *currículum oculto* presentan la complejidad adicional de estar elaborados no sólo en relación con la cultura y la densidad histórica de cada institucionalidad y de sus condiciones materiales, sino también en función del lugar central que ocupa el conocimiento legítimo en dicho territorio¹.

En este sentido, revisar esos supuestos se ha convertido, en los últimos años, en una tarea cada vez más extendida en los centros de educación superior en nuestro país. Esto es resultado, como mínimo, de un doble proceso. Por un lado, de la mayor difusión y calado social de las demandas feministas y del movimiento amplio de mujeres respecto del goce de una ciudadanía de género y sexual en igualdad de condiciones con los varones, que ha permeado también la mirada de quienes gestionan, investigan y/o habitan la experiencia universitaria. Y, por otro, de la creciente necesidad de los propios actores de la universidad de emprender allí acciones de visibilización de las inequidades de género, así como de denuncia y abordaje integral de las violencias ejercidas directa o indirectamente contra mujeres y otras identidades subalternizadas, a fin de contrarrestar dichas prácticas antidemocráticas y opresivas en base a estos ejes de poder. Ejemplos de estas iniciativas recientes son la creación de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias, que reúne a más de una veintena de universidades comprometidas con estas problemáticas, y las medidas emprendidas por el Consejo Nacio-

¹ Blanco, Rafael. *Universidad íntima y sexualidades públicas. La gestión de la identidad en la experiencia estudiantil*. Buenos Aires, Miño y Dávila, 2014.



nal de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) a partir de la designación de una Comisión Interdisciplinaria contra la Violencia Laboral, en atención a las inequidades y discriminaciones –de modo especial, a aquellas desencadenadas por razones de género– que tengan lugar en los diversos espacios en los que investigadores/as, becarios/as, personal de apoyo y personal administrativo del organismo desempeñen funciones, en todo el país: desde los centros propios y las unidades ejecutoras, a los institutos de investigación con sede en universidades nacionales, privadas y/o en empresas. El propósito que guía la labor de esta comisión es, entre otros, el de promover acciones destinadas a la prevención, difusión y capacitación de las personas afectadas por situaciones de violencia laboral, así como el de hacer un seguimiento cualitativo y cuantitativo de la temática en todo el organismo, a fin de adoptar nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

Es este marco más amplio de preocupación e intervención a favor de una equilibrada distribución de recursos y oportunidades para las mujeres en los ámbitos universitarios y científicos, y en contra de las violencias hacia ellas que se derivan de la desigualdad estructural y simbólica, así como de la misógina subterránea y de las lógicas subyugantes del patriarcado², que el trabajo desarrollado por el PPEM de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNICEN cobra una redoblada relevancia. No sólo porque conecta con esta indeclinable necesidad de echar luz sobre las disimetrías persistentes basadas en un androcentrismo ubicuo e inferencial que naturaliza el arribo “previsible” de un porcentaje mayor de varones que de mujeres a puestos y roles jerárquicos en las instituciones del saber, sino también porque se constituye en el producto del empeño férreo y luchador de un grupo de investigadoras, graduadas y estudiantes de inspiración feminista que entiende –en línea con tantas otras agentes universitarias abridoras de caminos en sus respectivos lugares de trabajo– que, con frecuencia, sólo tomando cartas en el asunto es posible co-construir las condiciones de posibilidad de un cambio cultural en el interior de sus instituciones.

Como bien observa el presente informe, muchos de los datos que se brindan debieron crearse *ad hoc* a partir de rastreos cuasi artesanales. Antes que eso, incluso, para cierta información debió asumirse heurísticamente la ficción que homologa nombre de pila con género, debido a la ausencia de una distinción que diera cuenta siquiera de la mitad de la población. No es intención, claro está, advertir esto como

² Elizalde, Silvia. “Misoginia y sexismo en el ataque a las ciencias sociales”, en Revista Épocas N° 4, junio de 2017. Disponible en: <http://revistaepocas.com.ar/misoginia-y-sexismo-en-el-ataque-a-las-ciencias-sociales-por-silvia-elizalde/>

una acusación a individuos concretos, sino más bien señalar parte de los escollos que debieron ser salteados para iniciar un imprescindible diagnóstico institucional en dicha Facultad. Y para indicar que este tipo de omisiones –las más gruesas y las no tanto– se deben en cambio al hecho de que la discriminación y la invisibilización del género no consiste nunca en un problema exclusivo de sujetos particulares sino que, más bien, responde a una red mayor de construcción de significados sobre la diferencia sexual y de género, transversal a toda la sociedad. De allí que la formación y transformación de la ideología patriarcal que informa a la mayoría de las prácticas sociales e institucionales sea tanto producto de una praxis en común como de un proceso colectivo, siendo su remoción, pues, una responsabilidad societal compartida, tal como se postula en este documento.

Asimismo, otro de los valores destacables de esta publicación es, sin dudas, su carácter pionero en la sistematización de datos históricos sobre la FACSÓ-UNICEN que, de otro modo, permanecerían dispersos y desconectados de su potencialidad para revelar cifras más que elocuentes: de la participación abrumadora de las mujeres en la composición demográfica de esa comunidad académica y, simultáneamente, de la disparidad de su intervención en los puestos de decisión y/o de mayor estabilidad y/o reconocimiento formal en términos laborales y de prestigio.

En efecto, si desde la década de 1950 “la escolarización secundaria devino una experiencia homogeneizante para la cotidianeidad de una mayoría de adolescentes” de ambos sexos³, y desde fines de los ‘60, y sobre todo en los ‘70 del siglo XX, la presencia de mujeres en las aulas universitarias fue creciendo exponencialmente desde entonces, no sorprende que el panorama actual de la FACSÓ coincida en este aspecto con el mapa general del país. Las mujeres hemos llegado a la universidad para quedarnos y expandir nuestras formaciones e intercambios desde ese rico entramado y, en términos globales, nuestra participación demográfica se mantiene allí mayoritariamente superior a la de los varones. Sin embargo, tal como el relevamiento de situación desarrollado por el PPEM demuestra con sus propias cifras, que los varones siguen reteniendo, en proporción, más posiciones y zonas de poder y/o jerarquía que sus pares mujeres.

Las razones de estas continuidades no pueden, desde ya, derivarse sólo de las tendencias socioculturales más extendidas y pregnantes, aunque no están alejadas de ellas. Requieren, cada vez más, de un análisis minucioso y situado de las

³ Manzano, Valeria. “Tiempos de contestación: cultura de rock, masculinidad y política, 1966-1975”, en Silvia Elizalde (coord.) Jóvenes en cuestión. Configuraciones de género y sexualidad en la cultura. Buenos Aires, Biblos, 2011, pp. 23-57.



coordinadas intervinientes en cada enclave. Pero también, de una mirada aguda y detenida sobre los modos en que en cada territorialidad universitaria se producen articulaciones y rearticulaciones entre, por ejemplo, los repertorios culturales disponibles, las modalidades de gestión de las identidades laborales y sexogenéricas de sus actores, los acuerdos arribados y las hegemonías de hecho sobre las agendas y prioridades políticas, los hábitos profesionales, las rutinas de trabajo, las complicidades y cofradías intra e intergénero existentes, y las formas y espacios de las tomas de decisión, tanto en los circuitos formales como en las zonas más laxas del intercambio cotidiano, entre muchos otros elementos igualmente activos en la configuración específica de sentidos que representa cada institucionalidad. Para ello, el momento diagnóstico es crucial y políticamente inestimable pues a partir de él pueden empezar a imaginarse y diseñarse nuevas acciones de conocimiento, investigación, gestión y transformación cultural y política orientadas a la expansión de la igualdad de género, la eliminación de las condiciones que habilitan distintas formas de violencia u opresión, y el empoderamiento de las identidades subvaloradas, negadas o segregadas.

Este es el preciado y valiente recorrido que este informe inaugura para su institución, en franco diálogo con las iniciativas nacionales mencionadas. Por todo ello, sólo cabe celebrarlo y alentar la conformación de la voluntad política necesaria para apoyarlo y acompañarlo con compromiso y decisión.

Dra. Silvia Elizalde

Licenciada en Comunicación Social (UNICEN), Maestría en Ciencias Sociales (FLACSO) y Doctora en Antropología (UBA). Investigadora Independiente del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), con sede en el Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género, de la Facultad de Filosofía y Letras, UBA. Docente de grado UBA y UNLP. Dirige el Programa de Actualización en Comunicación, Géneros y Sexualidades de la Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

Introducción



La Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad del Centro de la Provincia de Buenos Aires -FACSO-UNICEN- fue creada a fines de la década de 1980 en Olavarría, focalizando inicialmente la formación en Antropología -Social y Arqueológica- y Comunicación Social. Se incorporaron luego los Profesorados en esas áreas y más recientemente las Licenciaturas de Locutor/a Nacional y de Relaciones Laborales. En 1996 surgió el PPEM dependiendo de la Secretaría de Extensión, gracias a la perspectiva feminista de algunas académicas allí radicadas. Debe recordarse que fue a partir de la década 1990 cuando los estudios relativos a la condición de las mujeres y a las relaciones de género se incorporaron a las universidades mediante centros, núcleos y programas específicos en una buena cantidad de instituciones y, desde esas nuevas posiciones, fue desafiada la ciudadela patriarcal de las estructuras de conocimiento aunque todavía su completa revisión esté bastante distante. Es muy significativo, sin embargo, que demoraran los análisis sistemáticos acerca de la composición por géneros de los claustros universitarios y de los órganos de gobierno. Aunque resultan incontestables los aportes académicos relacionados con la vida de las mujeres y su condición subalterna, la óptica de la investigación pareció esquivar lo que ocurría en las propias instituciones universitarias. El repertorio de las indagaciones acerca de las mujeres en las Casas de Altos estudios -con excepción de los datos de matriculación y de egreso- parece todavía menguado, por lo que esta investigación resulta una contribución de gran significado que seguramente incitará a emulaciones.

Las integrantes del PPEM han realizado una labor rigurosa en virtud de la sistematización de los datos de diversas fuentes y desde luego por la interpretación que ahora nos ofrecen. No quedan dudas sobre el paisaje femenino dominante en la FACSO -UNICEN, una ostensible marca de los cambios socioculturales habidos en las últimas décadas. El mundo universitario está coloreado con una mayor proporción de mujeres en la mayoría de las disciplinas, tal como se percibe en la FACSO. Sólo parecen resistir pocos ambientes en el sistema universitario -en particular las ingenierías “duras”- como ocurre en la experiencia internacional, al menos en la latinoamericana. Hay especialidades donde las mujeres están sobrerrepresentadas superando el 60%, como ocurre en Psicología, Odontología, Medicina en nuestro sistema universitario. Biología constituye un área de enor-



me atracción para la formación universitaria de las jóvenes- en el CONICET es la disciplina con mayor número de investigadoras, casi el 55%.

La investigación del grupo integrante del PPEM nos aporta la serie estadística de la matrícula desde 1988, que arrancó paritaria pero que se mantuvo hasta 2013 por encima del 53 % -con excepción de 2012 en que cayó a menos del 50%, lo que permite concluir que la inscripción estudiantil femenina en la FACSO alcanzó un promedio de casi el 73% en el periodo considerado. Debe señalarse la persistencia de este dato para el conjunto de las carreras. La especialidad en Arqueología -aunque con cifras indudablemente acotadas pues está lejos de tener una expresión estudiantil masiva-, también ofrece una mayoría de ingresantes mujeres, y aunque hay algunos años en que los varones fueron más, la mayoría de su matrícula ha sido femenina.

Con relación a los egresos, las mujeres presentan los mismos diferenciales pues alcanzan más del 70% del total, tal es la cifra promedio de la serie. Sin duda los profesados de la FACSO ayudan a la forja de un diferencial de género tan remarcable, y como las autoras comentan, el apego a la función docente desde hace muchas décadas es una característica de la población femenina. El magisterio fue pronunciadamente la opción más legitimada para el trabajo femenino fuera del hogar, y aunque fue más rala su participación en la enseñanza media, se incrementó de modo sostenido desde la segunda mitad del siglo pasado.

Hay dos dimensiones de la investigación que ameritan subrayarse: la relativa mayoría masculina en el ejercicio del mayor cargo de la gobernanza, esto es el Decanato y las dependencias de autoridad que le son concomitantes y, también, la relativa mayoría masculina de los cargos de titularidad docente. Para la primera de las circunstancias, el análisis muestra que en los diversos ciclos transcurridos el mayor número de la función de Decano recayó en varones. Aunque hubo cierta rotación hacia jefaturas femeninas en la FACSO, el espectro dominante fue masculino. Y no puede sorprender que los cargos subalternos que acompañaron esos mandatos estuvieran en manos de mujeres, puesto que los datos disponibles que corresponden a las universidades nacionales indican que sobre todo la Secretaria Académica en general les es confiada. Con relación al segundo fenómeno se repite lo que fue encontrado para la Universidad de Córdoba en la investigación que puso en evidencia que aún en escenarios docentes altamente feminizados -por caso la Facultad de Humanidades- la titularidad, en especial la “exclusiva”, está destinada a los varones. Aquí también se cumple la regulari-

dad encontrada en Córdoba ⁴: las titularidades y el régimen de exclusividad, que significan reconocimiento y mejores remuneraciones, están concentrados en la masa docente masculina, mientras que en las posiciones docentes más bajas las mujeres son mayoría. Lo mismo se constata en un análisis que realicé sobre la base de las estadísticas universitarias del sistema público correspondientes a 2009. Con un número de docentes que ascendía entonces a alrededor de 172.000 -considerando todos los rangos, incluido el de Ayudantes-, el 50% eran mujeres, pero sólo 43% había conseguido la titularidad -sobre aproximadamente 4.300 cargos-, mientras aumentaba su representación a medida que se descendía en la escala jerárquica. De este modo como JTP se desempeñaba un 60% de mujeres y esta proporción se ampliaba un poco más cuando se consideraba el cargo de Ayudantes de Primera. Entre quienes se desempeñaban como docentes con dedicación semi exclusiva, las titulares representaban en 40% (sobre un total de casi 4.400 puestos), ascendía a 50% en calidad de Adjuntas y a 51% si se trataba de JTP. En las estadísticas de ese año el número de rectores sumaba 36, pero las mujeres eran apenas 4, un magro 11%, pero aumentaban bastante si se trataba de vice rectoras -27%- y considerablemente más tratándose de decanatos ya que en estos cargos representaban el 43%⁵.

Este texto interpreta con exhaustividad las relaciones diferenciales de los géneros en el ámbito de la FACSO-UNICEN y refuerza la hipótesis acerca de la persistente discriminación más allá de la apariencia de equidad de nuestro sistema universitario. Con certeza no se trata de la alevosía de los actores, sino de las condiciones de posibilidad otorgada a los géneros en la estructura social. Las puertas de las universidades se han franqueado extraordinariamente a las mujeres si se consideran las ominosas circunstancias del siglo XIX, y la mayoría de las disciplinas se han tornado porosas y amigables a la profesionalidad que procuran las jóvenes. En la FACSO resulta claro que han desaparecido las barreras de ingreso y en gran medida las de egreso a juzgar por las cifras reveladas en este texto. Estos años más recientes, han abierto, además, las posibilidades a segmentos sociales con mayores impedimentos -las marcas del aumento inclusivo son incontestables- y, muchas jóvenes, provienen de estos sectores. Pero perdura la cuestión del reconocimiento paritario cuando se trata del ejercicio de

⁴ Maité Rodrigou Nocetti, Paola Blanes, Jacinta Burijovich y Alejandra Domínguez, “Trabajar en la Universidad- (Des)Igualdades de Género por transformar”, Córdoba, UNC, 2011

⁵ Dora Barrancos, “Las mujeres en el sistema universitario argentino” -Comunicación al FONIM-Foro Nacional “Mujeres en Ciencia, Tecnología y Sociedad”, Bariloche, 2012.



la docencia y de los cargos más elevados del gobierno. Aunque debe admitirse que estos análisis abren paso a la reflexión, a una honda cavilación acerca de las valencias jerarquizadas originadas por el régimen patriarcal que, convengamos, debería ser exonerado, al menos en los ámbitos de construcción crítica del conocimiento.

Dra. Dora Barrancos

Licenciada en Sociología de la Facultad de Filosofía y Letras (UBA),
Magister en Educación (UFMG de Brasil) y Doctora en Historia
(UNICAMP de Brasil)
Investigadora Principal y Directora del Consejo Nacional de
Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) en representación
de las Ciencias Sociales y Humanas.

Antecedentes



La representación de las mujeres en los espacios de decisión, la diferencia entre niveles educativos, la dedicación del tiempo a las actividades domésticas, las condiciones socioeconómicas diferenciales son todos aspectos que hablan de una misma problemática relacionada con las inequidades de género. Se entiende que, como estructura social, histórica y cultural, estas realidades se expresan en ventajas y espacios de privilegio para los varones y subrepresentación en lugares de decisión política, salarios inferiores, mayor vulnerabilidad, sobrecarga de tareas domésticas y violencias para las mujeres.

Si bien todas estas dimensiones están interrelacionadas, siendo algunas de ellas consecuencia y causas de las demás, nos centraremos en este apartado en un breve recorrido por aquellos hitos históricos que representaron avances para las mujeres tanto internacional como nacionalmente y un panorama de la situación de las relaciones de género en diversos ámbitos.

En el año 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas reconoció la igualdad entre hombres y mujeres en la Declaración Universal de los Derechos Humanos que implicó una agenda para abordar los derechos de las mujeres en los Estados parte.

En el año 1979, como una efectiva ampliación de la Declaración de 1948, las Naciones Unidas aprobaron la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, conocida como CEDAW por su sigla en inglés. Los postulados de la CEDAW se centraron en áreas como salud, educación, justicia, trabajo y participación política, especificando las medidas necesarias para eliminar la discriminación basada en el género.

Al adscribir a la CEDAW, los Estados-parte asumen como injusticia la disparidad de género y se comprometen a otorgar un trato igualitario a hombres y mujeres, a sancionar cualquier tipo de práctica que perpetúe esta desigualdad y a promover medidas transitorias de “acción afirmativa” para modificar las asimetrías en el ejercicio pleno de derechos. En la Argentina, la CEDAW –junto con otros tratados y convenciones de derechos humanos– ha sido jerarquizada en el texto constitucional a partir de la reforma de la Constitución Nacional de 1994, hecho que coloca a la promoción de la igualdad de género en el mayor rango normativo y abre la posibilidad de denunciar ante el Estado cuando se violan estos derechos o se identifican medidas que perpetúan la desigualdad.



También fue ratificada en el año 1994 por la Argentina en la Ley 24.632 la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como “Convención de Belem do Pará” sancionada por el sistema interamericano de protección de derechos humanos.

Entendiendo que las desigualdades que afectan a las mujeres precisan de ser abordadas en su particularidad, se produjeron una serie de conferencias y cumbres mundiales de las Naciones Unidas, una de ellas fue la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing en el año 1995 a partir de la cual la promoción de políticas que tiendan a reducir la brecha de género ganó impulso. Otras conferencias importantes fueron las de Viena y El Cairo de los años 1993 y 1994 respectivamente. Estas conferencias se centraron en marcar que para alcanzar la equidad entre los géneros se requiere de acciones específicas ya que las desigualdades no se reducen como un producto automático de la existencia de las normativas.

En la actualidad existe un acuerdo, entre los diferentes organismos internacionales, de que el desarrollo humano integral no puede alcanzarse sin equidad entre los géneros. Los Objetivos del Milenio (ONU, 2000) fomentaron el desarrollo de políticas públicas orientadas a mejorar la calidad de vida de las mujeres definiendo, en uno de los objetivos adoptado por 189 países entre los cuales se encuentra Argentina, qué es la promoción de la igualdad de género. Un aspecto para destacar es la adopción conceptual de la noción de género que permite interpretar la problemática de la desigualdad como social y relacional. En los ODM se establece una serie de metas a alcanzar destinadas a fomentar la igualdad y el pleno ejercicio de los derechos en el ámbito de los derechos económicos, sociales y culturales, como a los derechos políticos y civiles.

Representan avances también la creación de ONU-Mujeres en el año 2010, una nueva agencia que tiene por objetivo promover la igualdad de género y el empoderamiento político, económico y social de las mujeres.

En Argentina en las últimas tres décadas ha habido notables avances en materia legislativa, social y cultural que permitió que las mujeres ganaran espacio en participación económica, política, científica, etc. y con ello se redujera la brecha de género en estos ámbitos. Sin embargo, no es menos cierto que los desafíos son aún enormes y requieren profundas transformaciones en el conjunto de la sociedad. Tras las diversas iniciativas internacionales y nacionales a las que se hizo referencia es preciso observar en qué medida en Argentina se ha avanzado hacia los objetivos allí planteados.

Se destaca la aprobación del protocolo facultativo de Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer por el Congreso de la Nación en noviembre de 2006 y se reconocen logros obtenidos, así como también desafíos.

Entre los logros se destaca que por primera vez una mujer fue electa en la presidencia de la Nación en el año 2007; el incremento significativo de la representación femenina en el Congreso tras la aprobación de ley de cupo del año 1991 ⁶; en 2017 cinco mujeres alcanzaron la gobernación de una provincia, y la Corte Suprema de Justicia de la Nación y un gran número de tribunales superiores provinciales cuentan con mujeres entre sus integrantes. Asimismo, se ha implementado un conjunto de normativas desde los poderes ejecutivo, legislativo y judicial para asegurar una protección integral frente a toda forma de violencia contra las mujeres.

| Año | Organismo/ País | Normativa/ Conferencias/ Cumbres |
|------|---|--|
| 1948 | Asamblea General de las Naciones Unidas | Declaración Universal de los Derechos Humanos. Reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres. |
| 1979 | Asamblea General de las Naciones Unidas | Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer -CEDAW. Medidas necesarias para eliminar la discriminación basada en el género en áreas como salud, educación, justicia, trabajo y participación política. |
| 1991 | Argentina | Ley Nacional 24.012 de cupo femenino. Permitió un incremento significativo de la representación femenina en el Congreso. |
| 1993 | Organización de las Naciones Unidas | Conferencia de Viena. Énfasis en acciones específicas para alcanzar la equidad entre los géneros. |
| 1994 | Organización de las Naciones Unidas | Conferencia del Cairo. Énfasis en acciones específicas para alcanzar la equidad entre los géneros. |

⁶ En noviembre de 2017, se aprobó en el Congreso de la Nación la Ley 27.412 de Paridad de Género en ámbitos de representación política que modifica el Código Electoral Nacional y las leyes 26571 y 23298. La misma establece que las listas a elecciones legislativas nacionales deben ser confeccionadas intercalando mujeres y varones desde la primera persona titular de la lista hasta la última suplente. De esta manera se garantiza que las listas estén confeccionadas con un 50% de mujeres. Esta Ley fue promulgada en diciembre del mismo año.

| Año | Organismo/ País | Normativa/ Conferencias/ Cumbres |
|------|---|--|
| 1994 | Argentina | La CEDAW es incorporada a la Constitución Nacional. La promoción de la igualdad de género tiene rango constitucional lo que permite denunciar ante el Estado cuando se violan estos derechos o se identifican medidas que perpetúan la desigualdad. |
| 1994 | Convención Interamericana de Derechos Humanos | Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer -Convención de <i>Belem do Pará</i> -. |
| 1994 | Argentina | Ratifica por Ley Nacional N°24.632 la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. |
| 1995 | Organización de las Naciones Unidas | IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing. Impulso a la promoción de políticas que tiendan a reducir la brecha de género. |
| 2000 | Organización de las Naciones Unidas | Fomentaron el desarrollo de políticas públicas orientadas a mejorar la calidad de vida de las mujeres definiendo qué es la promoción de la igualdad de género. Adoptados por 189 países entre ellos Argentina. |
| 2006 | Argentina | Aprobación del protocolo facultativo de Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. |
| 2009 | Argentina | Ley Nacional N° 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. |
| 2010 | Organización de las Naciones Unidas | Creación de la ONU-Mujeres. Para promover la igualdad de género y el empoderamiento político, económico y social de las mujeres. |
| 2017 | Argentina | Ley Nacional N° 27.412 de Paridad de Género en ámbitos de representación política que modifica el Código Electoral Nacional y leyes 26571 y 23298. Establece que las listas a elecciones legislativas nacionales deben ser confeccionadas intercalando mujeres y varones desde la primera persona titular de la lista hasta la última suplente. De esta manera se garantiza que las listas estén confeccionadas con un 50% de mujeres. |

Tabla 1: Derechos de las Mujeres. Normativa, Conferencias y Cumbres Nacionales e Internacionales.

Sin embargo, persiste aún un desafío: es el camino entre igualdad formal e igualdad real, entre la existencia de los derechos y su reconocimiento. En particular, este tránsito ha sido más lento y desigual para las mujeres ⁷.

A continuación, se describen algunas referencias relacionadas a aspectos pertinentes para el trabajo aquí presentado, datos relacionados a la *inserción laboral*, al acceso a espacios de *toma de decisiones* y al *ámbito educativo*.

En el *ámbito del mercado laboral* si bien en la década que va del año 1999 al 2009 el desempleo ha disminuido tanto para varones como para mujeres y la brecha se ha achicado entre la tasa de empleabilidad de varones y de mujeres, el índice de desempleo sigue siendo superior para las mujeres en coincidencia con lo que sucede en muchos otros países de América Latina. Es así que, si bien la participación de las mujeres en la economía ha crecido, ello no significa que se hayan superado las desigualdades. Muchas de las mujeres que se incorporan al mercado de trabajo siguen siendo las primeras responsables de las actividades domésticas de manera que representa una sobrecarga para ellas, sobre todo de las más pobres.

El Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres 2017-2019 ⁸, ofrece algunos datos que permiten observar la dinámica del mercado de trabajo con relación a las desigualdades de género:

- Reconoce que históricamente el trabajo femenino se ha caracterizado por bajos salarios, informalidad y precariedad laboral. Esta situación se relaciona con la desigual distribución de tareas domésticas y de cuidados no-remuneradas. Identifica que las mujeres con menores niveles educativos y económicos son las que tienen menos posibilidades de conseguir un empleo formal, opciones laborales y mayor dependencia de una cobertura pública de cuidados escasa y deficitaria.
- Destaca que durante el primer trimestre del 2014 la brecha en términos de participación en el mercado de trabajo es del 25.1%. Por su parte, mientras que las mujeres presentan una tasa de empleo del 42,6%, los varones tienen una tasa del 67,4%. La diferencia porcentual en este caso es de 24.7 %. Respecto al nivel de desempleo para el mismo periodo, es posible advertir una diferencia de 2 puntos porcentuales entre varones y mujeres (6,3% y 8,3%

⁷ Un resumen de esto se puede obtener en la presentación del Índice de Paridad Política en Argentina 2014, creado en el marco del Proyecto Atenea (Mecanismo de aceleración de la participación política de las mujeres en Argentina) creado por el PNUD, ONU Mujeres e IDEA Internacional.

⁸ Elaborado por el Consejo Nacional de las Mujeres en 2016.

respectivamente). Tanto en ocupación como en desocupación, las condiciones de las mujeres siempre son más desfavorables que las de los hombres.

- Recoge los datos del Informe Mundial sobre Salarios 2014/15 de la Organización Internacional del Trabajo para dar cuenta de la brecha salarial. Según este informe, las mujeres en Argentina ganan en promedio un 27,2% menos que los varones. Esta brecha salarial de género se amplía a menor nivel educativo de las mujeres, llegando al 50% de disparidad en el caso de aquellas sin ningún tipo de instrucción.

En este sentido el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2011) identifica dos ejes a destacar que dan cuenta de la persistencia de las desigualdades: la **segregación ocupacional**, tanto **vertical** como **horizontal**, y la discriminación salarial o de ingresos. La **segregación horizontal** hace referencia a la extensión de las tareas consideradas “femeninas” al ámbito laboral remunerado. En su mayoría se relacionan a actividades domésticas y de cuidado, actividades de servicio doméstico, salud, educación, etc. por su parte la **segregación vertical** está relacionada con la presencia de mujeres en puestos de menor jerarquía respecto de los varones aun contando con la misma calificación que ellos.

Un aspecto que considerar para la temática en este análisis abordado y en relación con la inserción laboral en función del género es que la calificación de las mujeres, aquellas que alcanzaron estudios superiores, se desempeñan laboralmente en tareas acordes a su calificación en una proporción menor que los varones.

Estos datos nos llevan a prestar atención al sistema de **toma de decisiones**. Si bien como marca el Plan Nacional (2016), Argentina fue el primer país del mundo en tener una legislación que establece un sistema de cuotas para garantizar la participación femenina en las candidaturas a cargos representativos, estipulando un 30% de participación femenina, actualmente se propone avanzar hacia el concepto de paridad de género como meta regional. Incluso, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres) está comenzando a instalar el concepto de “**Democracia Paritaria**” como nuevo paradigma para la representación en cargos electivos.

9 La Democracia Paritaria: Se trata de un concepto integral que trasciende lo meramente político. Representa un modelo de democracia en el que la paridad y la igualdad sustantiva encarnan los dos ejes vertebradores del Estado inclusivo. Su puesta en marcha y consolidación implica la evolución hacia relaciones equitativas de género, así como de etnicidad, estatus socioeconómico y otras relaciones para igual goce y disfrute de derechos. – Ver más en: Norma Marco para Consolidar Democracia Paritaria

Según el informe “Sexo y Poder: ¿Quién manda en la Argentina?” (2010) elaborado por el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), la temprana sanción de la ley de cupo femenino permitió que las **legisladoras** pasaran a ser de menos de un 5% en 1983 a casi un 40% del Congreso Nacional en la actualidad. Estadísticas que ubican a la Argentina como uno de los países con mayor presencia de mujeres en el poder legislativo, incluso superando a países como Gran Bretaña, Alemania y Canadá. Esta proporción se mantiene en ambas cámaras del Congreso, mientras que a nivel provincial el promedio de participación femenina se ubica en el orden del 30%, con Santiago del Estero liderando el ranking de provincias con más mujeres en su legislatura (50%) y San Juan con el menor porcentaje (15%), a pesar de contar con ley de cupo propia.

En línea con la idea de paridad de género, como ya se mencionó, en noviembre de 2017 el Congreso de la Nación aprobó la Ley 27.412 que establece que las listas a elecciones legislativas nacionales deben conformarse intercalando mujeres y varones desde la primera persona titular de la lista hasta la última suplente. La ley también establece que los partidos políticos deben tener 50% de mujeres en sus conformaciones, pero a diferencia de las listas legislativas no es obligatorio intercalar una persona de cada género.

Es una medida necesaria si tenemos en cuenta que, siguiendo los datos que se recogen en el Plan Nacional (2016), hasta el 2011 no hubo nunca una mujer en las presidencias de las cámaras del Congreso Nacional. Y como destaca el estudio llevado a cabo por ELA (2010) se advierte una escasa presencia de las mujeres en la **presidencia de los bloques partidarios**. Mientras que en el Congreso de la Nación el porcentaje de mujeres al frente de un bloque legislativo es del 33%, a nivel provincial esta proporción se reduce al 20%. Asimismo, vale la pena resaltar que la división sexual del trabajo que se observa en la sociedad también se reproduce al interior del ámbito legislativo: los varones presiden mayoritariamente las comisiones de producción como Economía, Transporte, Comercio, Industria. Mientras que las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en las comisiones vinculadas a la reproducción: Niñez, Familia, Salud, Educación y Políticas Sociales.

El **Poder Judicial** es el que presenta los porcentajes más bajos de participación de las mujeres en cargos jerárquicos en comparación con el resto de los Poderes Públicos. Si bien las mujeres representan el 54% del personal del sistema judicial argentino, sólo un 15% ocupa los puestos de máxima responsabilidad (Plan Nacional, 2016). Con respecto al **ámbito sindical**, si bien existe la Ley N°25.674 de Cupo Sindical que indica una participación de al menos el 30%, la proporción de mujeres en cargos directivos está muy por debajo de ese porcentaje con un 20% en las asociacio-

nes sindicales y poco más del 12% en el caso de las federaciones sindicales. Esta realidad se observa también en aquellos gremios en los que la gran mayoría de afiliadas son mujeres como es el caso del gremio docente (Plan Nacional, 2016).

Con relación a la composición del *Poder Ejecutivo Nacional*, un informe elaborado por el Centro para la Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC) y la Asociación Argentina de Presupuesto y Administración Financiera Pública (ASAP) del año 2016 y retomado por el Plan Nacional, señala que mientras en la base piramidal de la administración pública central las mujeres representan el 50% de la fuerza de trabajo, dicha cifra desciende al 22% cuando se trata de puestos jerárquicos. Lo que corrobora una vez más el cuello de botella que se produce a medida que se asciende en puestos en los que se detenta poder.

Para completar este mapa, señalaremos algunos datos de la conformación de los *Ministerios nacionales* que confirman no sólo la baja participación de mujeres en puestos jerárquicos, sino que refuerzan la división sexual de trabajo:

Desarrollo Social (56% de cargos políticos en manos de mujeres en 2016 contra 50% en 2011), Educación (27% en 2016 contra un 29% en 2011) y Salud (40% de mujeres en puestos de conducción política en 2016 contra 20% en 2011). Por su parte, ministerios cuyas áreas de trabajo son consideradas “masculinas” presentan los siguientes porcentajes de participación de mujeres en puestos jerárquicos: Defensa (0% de participación femenina en cargos políticos en 2016 contra un 11% en 2011), Interior, Obras Públicas y Vivienda (14% en 2016 contra 0% en 2011), Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (0% en 2016 contra 30% en 2011) y Agroindustria (14% en 2016 contra 5% en 2011). (Plan Nacional 2017-2019, 2016: p.35-36)

Con relación a los *medios de comunicación*, del relevamiento elaborado por ELA y retomado por el Plan Nacional, surge que sólo el 7,5% de las mujeres ocupan puestos jerárquicos. Por otra parte, en el *sector privado* las mujeres se encuentran sub-representadas en los cargos de mayor autoridad: 6,5% en comisiones directivas y 3% en cargos directivos en empresas (Plan Nacional 2016).

En este contexto cobra importancia el desarrollo de indicadores de género. Puesto que los diagnósticos de situación de los diferentes contextos socioeconómicos en los que las personas desarrollan sus actividades deben incluir indicadores que permitan visibilizar la diversidad y las desigualdades en esta área. En la Plataforma de acción de Beijing (1995) se incluye el objetivo estratégico H.3: “preparar y difundir datos e información destinados a la planificación y la evaluación desglo-

sados por sexo” (Instituto de la Mujer de Castilla, 2010, p. 25).

En el ámbito de la *educación formal*, en las últimas décadas se ha mantenido la tasa ascendente de matriculación de mujeres en nivel medio, superando incluso a la matriculación de los varones. En la educación superior, tomando a la población de entre 20 y 24 años, las mujeres representan mayor proporción que los varones, tanto a nivel terciario como universitario. Esta diferencia en favor de las mujeres se ha mantenido relativamente estable durante la última década. El informe del PNUD (2011) muestra que la asistencia de las mujeres al nivel superior es un 30% superior a la de los varones para el año 2009.

Para la Universidad de Buenos Aires, de acuerdo con sus últimos censos, la representación de mujeres ha crecido notablemente. Mientras que en 1990 las mujeres representaban el 45,8%, en el año 2011 alcanzó el 60,9% (UBA, 2011). Según datos del censo de estudiantes de la UBA del año 2011, en tres de las Unidades Académicas se presenta una distribución diferente al resto. Dichas Facultades son las de Ingeniería (con el 80,5% de población masculina), Agronomía (60,2%), y Ciencias Exactas y Naturales (52,9%). Por otra parte, en las Facultades de Psicología, Odontología, Ciencias Veterinarias, Farmacia y Bioquímica y Medicina, la proporción de mujeres supera el 70% (81,7%, 78,5%, 74,4%, 73,6% y 73,1% respectivamente). Si se considera al estudiantado del conjunto de las universidades nacionales, se observa que la proporción de mujeres se incrementó del 49% al 57% entre 1992 y 2005 (SPU, 1994 y 2005).

Respecto de la participación de mujeres en la ciencia, datos oficiales del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva indican que alrededor del 50% de los/as investigadores/as son mujeres, proporción que se ha mantenido estable desde el año 2000, momento a partir del cual se tiene información.

Como en otros aspectos, si se analiza en detalle comienzan a verse las diferencias. El 62% de los varones -comparado con el 54% de las mujeres- tienen dedicación de tiempo completo y se encuentra mayor representación de mujeres en los escalafones más inferiores de la carrera de investigación (para 2007 las mujeres representaron un 57% de becarias).

En el ámbito de la Ciencia y la Tecnología, del total de instituciones relevadas por el estudio que ELA (2010) llevó a cabo, sólo el 21,6% cuenta con directoras mujeres y el 21% de las Comisiones Directivas está integrada por mujeres. Por su parte, a pesar de que las mujeres son mayoritariamente las trabajadoras del ámbito educativo, ocupan menos del 15% de los cargos directivos de las instituciones educativas. En el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet) la situación es similar. A medida que

se incrementa el escalafón o categoría, la proporción de mujeres disminuye. El informe del PNUD (2011) destaca que entre investigadores/as asistentes la mayoría son mujeres (60%), su presencia disminuye sostenidamente, hasta alcanzar sólo el 30% y el 18% entre los/as investigadores/as principales y superiores, respectivamente. Acompañan esta fotografía de las inequidades en el mundo de la Ciencia, la Educación y la Tecnología el hecho de que, en 189 años de historia, recién en el 2010 una mujer fue electa como Decana de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires (UBA).

Esta relación inversa entre la representación femenina y el escalafón de investigación se repite en casi todas las grandes áreas de conocimiento, si bien se destaca la mayor participación de mujeres en escalafones más altos en las disciplinas de las Ciencias Sociales. Por el contrario, la incidencia de las mujeres es particularmente baja en el área de tecnología.

Como señalábamos, el aumento de estudiantes y egresadas mujeres en el sistema universitario argentino ha sido sostenido en las últimas décadas. Esto ha sido así también en los demás países de América Latina. Esta situación tuvo un impacto significativo en el mercado laboral reconfigurando espacios y relaciones de género. Este impacto es un aspecto para analizar si tenemos en cuenta, como señalan Papadópulos y Radakovich que “tradicionalmente, la educación superior no fue un espacio considerado propiamente “femenino”, constituyendo uno de los ámbitos privilegiados de reproducción de las desigualdades de género en el fortalecimiento de la división sexual del trabajo” (2003, p. 118).

A nivel regional, podemos decir que la Argentina forma parte –con Brasil, Uruguay, República Dominicana y Panamá– de un grupo de países de América Latina donde se da una creciente feminización de la educación superior tanto en las universidades estatales como privadas. Esta es una tendencia que se registra también en otras regiones.

Así como es cierto que el incremento del ingreso de mujeres a la educación superior aportó a disminuir las desigualdades de género no sólo en el ámbito educativo, sino en todos los ámbitos, también es cierto que la división sexual de las disciplinas es un aspecto que aún está vigente. Por otro lado, no se puede dejar de mencionar que el acceso de las mujeres a estudios superiores y mejores condiciones de inserción laboral no siempre significaron superar las desigualdades al no ir acompañado de otros aspectos de la vida social y doméstica.

Estudios de Género en el ámbito universitario argentino

A nivel nacional algunas investigaciones demuestran que los *Estudios de Género*¹⁰ han sido relativamente marginales en los contextos universitarios. Esta marginalidad responde a una serie de condiciones de múltiples y complejas causas. Si bien no pueden generalizarse, sí se pueden esbozar algunos factores influyentes.

Ortíz-Ortega y Pecheny (2010) afirman que la perspectiva de género no es fácilmente aceptada en el contexto universitario. Para ello hay que considerar que las universidades tienen tradiciones muy disímiles desde el punto de vista ideológico, político y epistemológico. Esto está vinculado, por un lado, a tradiciones disciplinares y por otro, a realidades territoriales y contextuales en las que cada universidad se encuentra.

Además, consideran como un obstáculo la característica inercial del sistema educativo universitario que se muestra resistente a cualquier tipo de cambio. Es así como los movimientos de mujeres y feministas se desarrollaron en muchos casos con independencia de ámbitos académicos de inserción. Esto implica que los espacios curriculares sobre Género se hayan ido generando como producto de grandes disputas que incluyen aspectos financieros y administrativos o bien han quedado reducidos a cursos de posgrado.

En términos históricos, el inicio de los Estudios de Género académicos, pueden ubicarse, siguiendo a Barrancos (2010), en la última dictadura militar si bien pueden reconocerse antecedentes en investigaciones desarrolladas en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Argentina en la década de los 60, abordajes antropológicos de instituciones especializadas o la fundación de un área dedicada a problemáticas femeninas en el CEDES –Centro de Estudios del Estado y la Sociedad– en 1975. Ya en democracia, Barrancos (2010) destaca como primera experiencia sistemática de formación la Carrera Interdisciplinaria de Especialización en Estudios de la Mujer en el marco de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires en 1987.

A partir de allí proliferaron una cantidad de espacios de formación, investigación

¹⁰ Según Tarducci, M. y Daich, D. (2010), los Estudios de la Mujer en Argentina y América Latina, a diferencia de Estados Unidos, se desarrollan fuera de las universidades dado los contextos de gobiernos militares en los que surgen. Estos Estudios fueron promovidos por el movimiento feminista.

Con el retorno de los gobiernos democráticos, los Estudios de la Mujer comienzan a ocupar espacios en las universidades como Estudios de Género; este cambio de nombre implica una tensión en las conceptualizaciones que, entre otras dimensiones, contempla la diversificación de los estudios, incluyendo masculinidades, orientaciones e identidades sexuales disidentes, etc.

Estas formas de nombrar se vinculan a posturas políticas y enfoques que priorizan ciertas cuestiones. Es por esto que los Estudios de Género, toman diversas denominaciones: Género y sexualidades; Género y feminismos, Género y diversidad, etc.

e intervención adoptando diversas perspectivas teóricas e ideológicas en función de tradiciones y características de cada universidad.

Actualmente, es probable que se asista a un proceso de “corrección política” y no de genuina convicción al abordar temáticas relacionadas al Género en espacios en los que nunca se tuvo en cuenta, e incluso se menoscabó esta perspectiva. Es un aspecto para analizar, pero lo cierto es que en los últimos años la temática ha tomado relevancia.

En este sentido, Ortíz-Ortega y Pecheny (2010) destacan que el abordaje de las temáticas relacionadas al Género sigue estando concentrado en algunas áreas específicas. Para reflejar esta concentración, realizan un relevamiento de los cursos presentes en cada Unidad Académica. Este relevamiento da como resultado que las facultades que más abordan temas de Género son las de Humanidades, Psicología y Ciencias Sociales y en Derecho y Medicina en menor medida. En cada una de ellas se aborda desde diversas perspectivas y en relación con otros conceptos vinculados.

Este relevamiento les permite concluir que las temáticas relacionadas al género se dan sobre todo en nivel de posgrado y demuestra un abordaje muy desigual en función de la especificidad disciplinar, por lo tanto, la transversalidad es un aspecto aún pendiente. Entre los factores que propiciarán la transversalización de la perspectiva de género en el sistema universitario están los avances normativos como la ley de identidad de género, matrimonio igualitario y Educación Sexual Integral, por nombrar sólo algunos y la incesante demanda y participación de activistas y organizaciones sociales con tradición y relevancia social.

El interés creciente por las temáticas de Género queda reflejado en la creación, en septiembre de 2015, de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las violencias, integrada en sus principios por 25 universidades preocupadas por “pensar, evaluar y transformar a las universidades hacia adentro”¹¹, a las que se fueron sumando más universidades nacionales, provinciales e institutos universitarios. La Red se reúne anualmente¹², una de las líneas de trabajo es la conformación y creación de Protocolos de actuación frente a las situaciones de violencia de género en las universidades, otra línea es el trabajo con contenidos que permitan un mayor entendimiento de las desigualdades de género. En septiembre de 2017, el Comité Ejecutivo del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), incorporó a la Red Interuniversitaria como organización interuniversitaria dependiente (demanda que surgió en el encuentro de la Red de 2017 en la Universidad Nacional de Ro-

11 Nota periodística “Género, violencia y saber”.

12 Video de la reunión 2017 realizada en la Universidad Nacional de Rosario.

sario). Y en marzo de 2018 el CIN aprobó el reglamento de funcionamiento de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las violencias. Este Red demuestra no sólo la vigencia de la problemática en la agenda política y académica actual sino también la posibilidad de que el presente trabajo se inscriba en ese ámbito de difusión, visibilización y proyección.

Específicamente en la Facultad de Ciencias Sociales de la UNCPBA –en donde se llevó a cabo el relevamiento–, existen espacios de trabajo consolidados y sistemáticos que pugnan desde su creación por la promoción de los derechos de las mujeres y la implementación de la perspectiva de género:

- **Programa Permanente de Estudios de la Mujer -PPEM-**. Creado en 1996, desde 2013 forma parte de la Secretaría de Extensión, Bienestar y Transferencia. Está orientado a la extensión, transferencia e investigación con perspectiva de género, promoviendo su transversalidad en diferentes ámbitos (universitario, municipal, sociedad civil, etc.).
- **Grupo de Trabajo Interdisciplinario CheSida**. Creado en 2002 en el marco de la Secretaría de Extensión, Bienestar y Transferencia. Orientado a la prevención del VIH/Sida y a la promoción de los derechos sexuales y reproductivos.
- **Estudios de Comunicación, Cultura y Género -ECCyGE-** Creado en 2013 es un grupo de Extensión Universitaria, forma parte del Núcleo de Investigación PROINCOMSCI. Con sus intervenciones pretenden propiciar espacios de análisis de las problemáticas existentes en la intersección de la comunicación, la cultura y el género, como así también incidir en la construcción de una sociedad más equitativa a partir del enfoque de derechos y la perspectiva de género.
- **Estudios Comunicacionales de la Corporalidad**. Proyecto de investigación creado en 2015, forma parte del Núcleo de Estudios de Comunicación y Cultura en Olavarría -ECCO-. Está orientado al análisis del cuerpo desde la comunicación. Lo que implica situarlo en relación con prácticas culturales, discursos, valores y usos que lo recortan como una experiencia histórica concreta. Es decir, desde profundos anclajes histórico-culturales (como el género, la nacionalidad, la etnia, la clase social) y desde anclajes electivos (como los diferentes procesos de identificación o afiliaciones que los actores actualizan en el curso de sus itinerarios vitales).

A pesar de esto, no se cuenta con indicadores de género previos al relevamiento realizado por PPEM. Así como tampoco con registros sistematizados y desagregados por sexo (Ver: “Obstáculos para el relevamiento y salvedades metodológicas”).

Metodología

Como ya se mencionó, el informe se basa en el relevamiento, procesamiento y análisis de datos cuantitativos de fuentes secundarias. El relevamiento se llevó a cabo a partir de la consulta de bases de datos de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNCPBA y la revisión de documentos y archivos (como, por ejemplo: actas de Consejos Académicos) de esta misma institución. A partir de este primer relevamiento se obtuvieron datos cuantitativos que permitieron construir indicadores de género para el análisis.

Los **indicadores** son herramientas estadísticas que nos permiten señalar hechos sociales (Instituto de la Mujer de Castilla, 2010). Los análisis no son neutrales y la definición de qué indicadores se utilizarán para realizarlo define qué hechos sociales podrán ser visibilizados y cuáles no. Por ejemplo, si en el análisis de un espacio determinado (institución, ciudad, país) los indicadores no contemplan discriminación de datos por sexo y/o género, se obtiene una percepción sesgada del contexto analizado, que deja de lado a un colectivo social. De esta manera, el análisis también tiene un alcance limitado para el diseño de políticas y acciones destinadas a ese espacio.

Los **indicadores de género** pretenden dar cuenta de la diversidad y la desigualdad que pueda existir entre los diferentes géneros en un contexto determinado; visibilizar la complejidad de ese contexto. Según la Guía para la Elaboración de Indicadores de Género (Instituto de la Mujer de Castilla, 2010), sus principales objetivos y utilidades son:

- Visibilizar a las mujeres y sus experiencias.
- Cuantificar las desigualdades de género.
- Sensibilizar y concientizar.
- Impulsar la adopción de políticas más equitativas.
- Facilitar la disponibilidad de nuevas herramientas para los proyectos.

La desagregación de datos por sexo es una condición mínima indispensable para poder generar Indicadores de género. Sólo distinguiendo, como mínimo, entre hombres y mujeres se puede conocer las diferencias existentes en prácticas específicas (como usos del tiempo libre, principales actividades desarrolladas); condición de actividad económica; acceso a la educación y a la salud; acceso a puestos de trabajo; índices de morbilidad; entre otros. Además, los indicadores contemplan el componente cualitativo que es el que permite contextualizar los datos duros. El componente cualitativo es el análisis de los datos en el contexto en el que estos surgen y atendiendo a la multiplicidad de variables que pueden profundizarlo.

En este informe se presentan **indicadores de situación**: aquellos que permiten conocer la situación social sobre la que llevará a cabo una acción o política. Permiten conocer el estado en que se encuentra una población determinada al momento del análisis. Estos pueden ser tanto cuantitativos como cualitativos, como por ejemplo análisis de percepción. (Instituto de la Mujer de Castilla, 2010).

Los resultados se presentan según los grupos de personas que se abordaron:

- Estudiantes (personas inscriptas y reinscriptas).
- Graduados/as.
- Docentes y ayudantes alumnos/as.

Para estudiantes y graduados/as los datos se desagregan según:

- Sexo.
- Carrera.
- Año.

En el caso de docentes se contempla:

- Sexo.
- Año de designación.
- Tipo de designación: interino u ordinario.
- Categorías: titular, asociado, adjunto, JTP, Diplomado, Bedel.

Mientras que para los/as ayudantes alumnos/as se tuvo en cuenta:

- Sexo.
- Año de designación.
- Tipo de designación (*ad honorem* o rentada).

Se tuvieron en cuenta, por último, *índices de distribución* (representación diferencial entre sexos para una categoría) e *índices de concentración* (distribución de un mismo sexo para cada una de las categorías). El índice de distribución permite ver situaciones de sub o sobrerrepresentación, mientras que el índice de concentración permite ver el porcentaje que un colectivo específico (hombres o mujeres en este caso) presenta en el conjunto. Por último, también se contempla el cálculo de la *brecha de género*¹³ existente en cada variable.

Obstáculos para el relevamiento y salvedades metodológicas

El relevamiento se llevó a cabo entre los años 2013 y 2014 inclusive. El tiempo inicial planificado para esta etapa se extendió por la dificultad de acceder a los datos y procesarlos. Toda la información disponible (sea digital o en papel) no cuenta con ningún tipo de sistematización, por lo que el relevamiento se realizó manualmente: revisando cada uno de los registros de ingresantes, reinscripciones, graduados/as y docentes, interpretando la información descriptiva que allí aparece e incorporándola a un formato cuantitativo en plantillas Excel para poder procesar los datos.

Luego, la información disponible no se encontraba discriminada por sexo. Este se definió a partir de los nombres de las personas que se encontraban en los registros relevados. Como el relevamiento se basa principalmente en registros previos a la implementación de la Ley Nacional N° 26.743 de identidad de género, se presume que los nombres indican sexo. De otra manera, no se podría haber realizado el informe. Asimismo, esta discriminación por sexo ad hoc, no da cuenta del género de las personas. Es decir, la presunción de que el nombre de una persona indica el sexo permitió realizar el informe. Sin embargo, el análisis es sesgado puesto que los datos existentes son por demás limitados.

13 “La brecha es la relación entre el valor del indicador correspondiente a las mujeres respecto del valor del mismo indicador para el caso de los hombres.” Ver más en: Indicadores de género

Resultados

A continuación, se presentan los datos por grupo analizado: estudiantes, graduados/as, docentes y autoridades. Para cada uno de los casos se especifica y amplía la fuente de la que se obtuvo la información, así como también cómo se construyó el dato y los obstáculos que se presentaron para esto.

Estudiantes

En la categoría de estudiantes se incluye ingresantes y reinscriptos/as, de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNCPBA. Se han contemplado los periodos desde 1988 a 2013 para ingresantes; en el caso de estudiantes reinscriptos/as se contempla el periodo 2003-2013, puesto que para el periodo previo no se cuenta con los datos informatizados. Los datos se obtuvieron a partir de los registros informatizados de la Secretaría de Alumnos de la Facultad. Con las debidas autorizaciones se accedió al registro de fichas de inscripción y reinscripción de estudiantes. En el registro cada estudiante figura con su nombre y apellido, no son datos estadísticos o públicos. La información está discriminada por año y carrera. Sin embargo, no está discriminada por sexo. Esto presentó obstáculos a la hora de relevar los datos y se resolvió definir el sexo de los y las estudiantes a partir de sus nombres (Ver: “Obstáculos para el relevamiento y salvedades metodológicas”).

En la siguiente tabla se presentan las carreras que se tienen en cuenta y los datos existentes para cada una de ellas según se refieran a ingresantes o reinscriptos/as.

| Carrera | Ingresantes | Reinscriptos/as |
|---|---|-----------------|
| Licenciatura en Antropología Social | 1988-2013 | 2003-2013 |
| Licenciatura en Antropología orientación Arqueológica | 1991-2013 (para el periodo 1988-1990 se incluye en antropología social) | 2003-2013 |
| Licenciatura en Comunicación Social | 1988-2013 | 2003-2013 |
| Profesorado de Antropología Social | 1998-2013 | 2003-2013 |
| Profesorado de Comunicación Social | 1998-2013 | 2003-2013 |

| | | |
|--------------------------------------|-----------|-----------|
| Licenciatura en Locutor/a Nacional | 2004-2006 | 2005-2013 |
| Licenciatura en Relaciones Laborales | 2010-2012 | 2011-2013 |

Tabla 2: Carreras según periodos con los que se cuente información para las categorías de ingresantes y reinscriptos/as.

Ingresantes

Sobre un total de 3.330 ingresantes de la facultad en todos sus años y para todas las carreras, las mujeres representan el 61,5%. Si contemplamos la cantidad de ingresantes totales por año, este porcentaje varía entre 48% y el 72%. Lo que da cuenta de una composición de la población ingresante con mayor presencia de mujeres.

Según el informe “Aportes para el Desarrollo Humano en Argentina” (PNUD, 2011); el 33% de la población entre 20 y 24 años asiste al sistema educativo formal universitario o terciario. En ambos casos la participación de las mujeres es superior a la de hombres. Esto puede asociarse, por un lado, a la inserción de las mujeres en la educación formal y, por el otro, a una mayor inserción de los hombres al ámbito laboral en edad más temprana. Además, el mismo estudio, analiza la matrícula de mujeres para la Universidad Nacional de Buenos Aires entre los años 1970 y 2004 y señala, como ya mencionamos que, si bien la participación de mujeres se ha incrementado notablemente, la distribución por carrera sigue patrones ligados a los estereotipos de lo “femenino” y lo “masculino”. Se puede decir que los datos de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNCPBA se corresponden con la tendencia nacional en cuanto a la asistencia de las mujeres a la educación formal superior y son semejantes a los datos para la UBA en cuanto a participación de las mujeres en Facultades asociadas a las Ciencias Sociales.

Si tomamos en cuenta cada carrera se puede ver que se respeta esta tendencia. En los siguientes gráficos se pueden observar la cantidad de ingresantes por sexo por año y su participación sobre el total para cada carrera.

Licenciaturas

En el caso de las Licenciaturas en Antropología y Comunicación Social, que funcionan en la Facultad desde el año 1988, las inscriptas superan el 50% y en muchos años alcanzan a representar el 80%. Mientras que la licenciatura en Arqueología presenta números menores de personas inscriptas y se observa un mayor equilibrio entre mujeres y hombres. En el caso de la Licenciatura de Relaciones Laborales recientemente incorporada a la oferta de esta casa de estudios se observa el mismo dato.



Figura 1: Porcentaje de mujeres ingresantes a la Facultad por año. Años: 1988-2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA.



Figura 2: Ingresantes para la Carrera de Licenciatura en Antropología Social según sexo por año. Años: 1988–2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA.



Figura 3: Ingresantes para la Carrera de Licenciatura en Comunicación Social según sexo por año. Años: 1988–2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA.

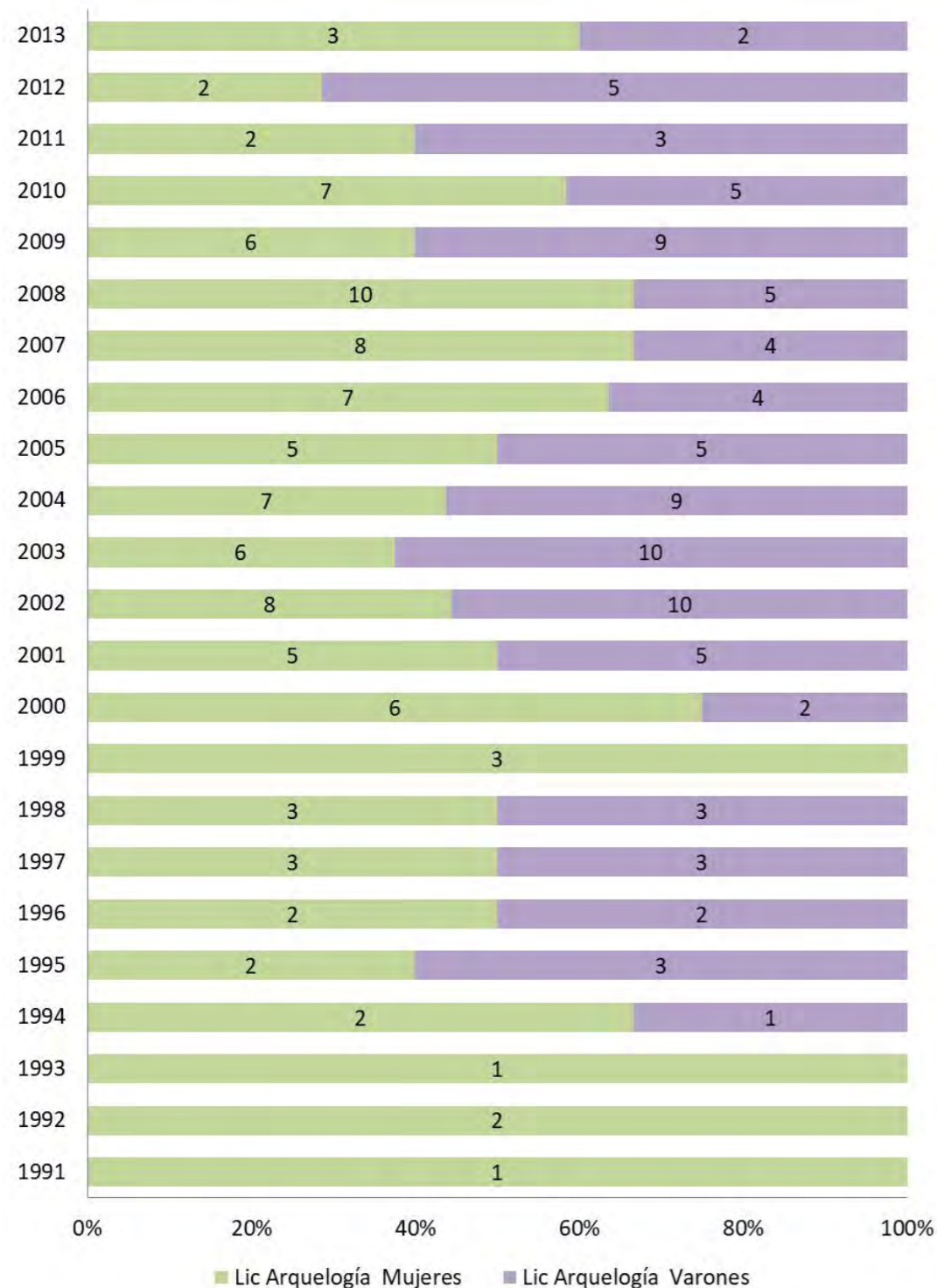


Figura 4: Ingresantes para la Carrera de Licenciatura en Antropología orientación Arqueología según sexo por año. Años: 1991-2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA.

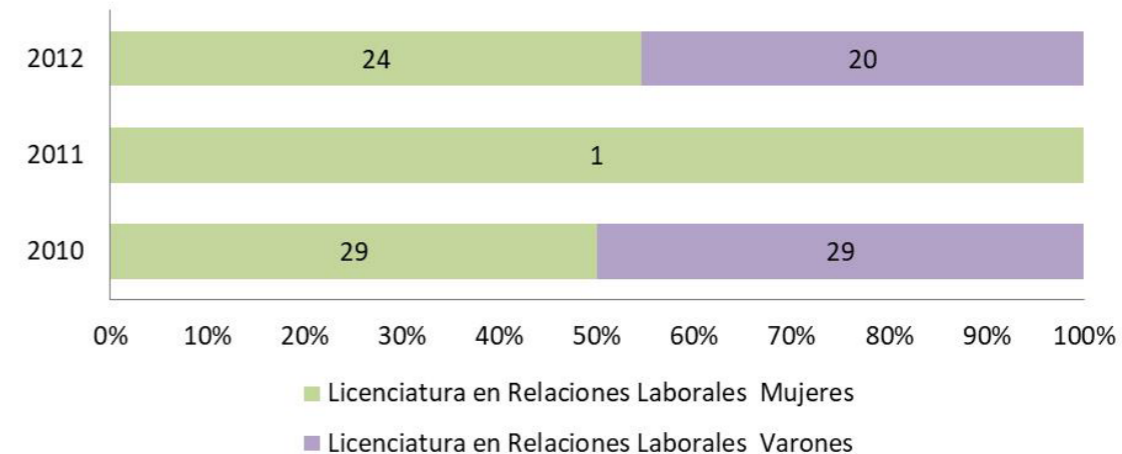


Figura 5: Ingresantes para la Carrera de Licenciatura en Relaciones Laborales según sexo por año. Años: 2010-2012. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA.

Profesorados

El porcentaje de mujeres en los profesorados varía entre 60% y 100%. Es decir, en todos los casos hay una sobrerrepresentación de las mujeres sobre el total de ingresantes.

Esta sobrerrepresentación se conceptualiza como el fenómeno de feminización de la docencia. Tenti Fanfani (2005) lo demuestra a partir del análisis del campo de la docencia en diversos países de América Latina. Destaca que la Argentina tiene la fuerza de trabajo docente más feminizada llegando al 84,7% tomando en consideración todos los niveles del sistema educativo. El autor destaca que, “es habitual considerar que la docencia es un oficio de mujeres; sin embargo, esta feminización puede tener diversas interpretaciones. Para algunos representa un indicador de desvalorización social de la actividad, ya que en las sociedades donde la dominación masculina es fuerte las mujeres por lo general tienen dificultades para insertarse en ocupaciones estratégicas y altamente valoradas. En este contexto, la docencia sería una especie de “cuasi profesión”, socialmente subordinada, en especial cuando se la compara con las profesiones clásicas (abogacía, ingeniería, medicina, etc.) dotadas de un alto prestigio social.” (Tenti Fanfani, 2005, p. 32,33).

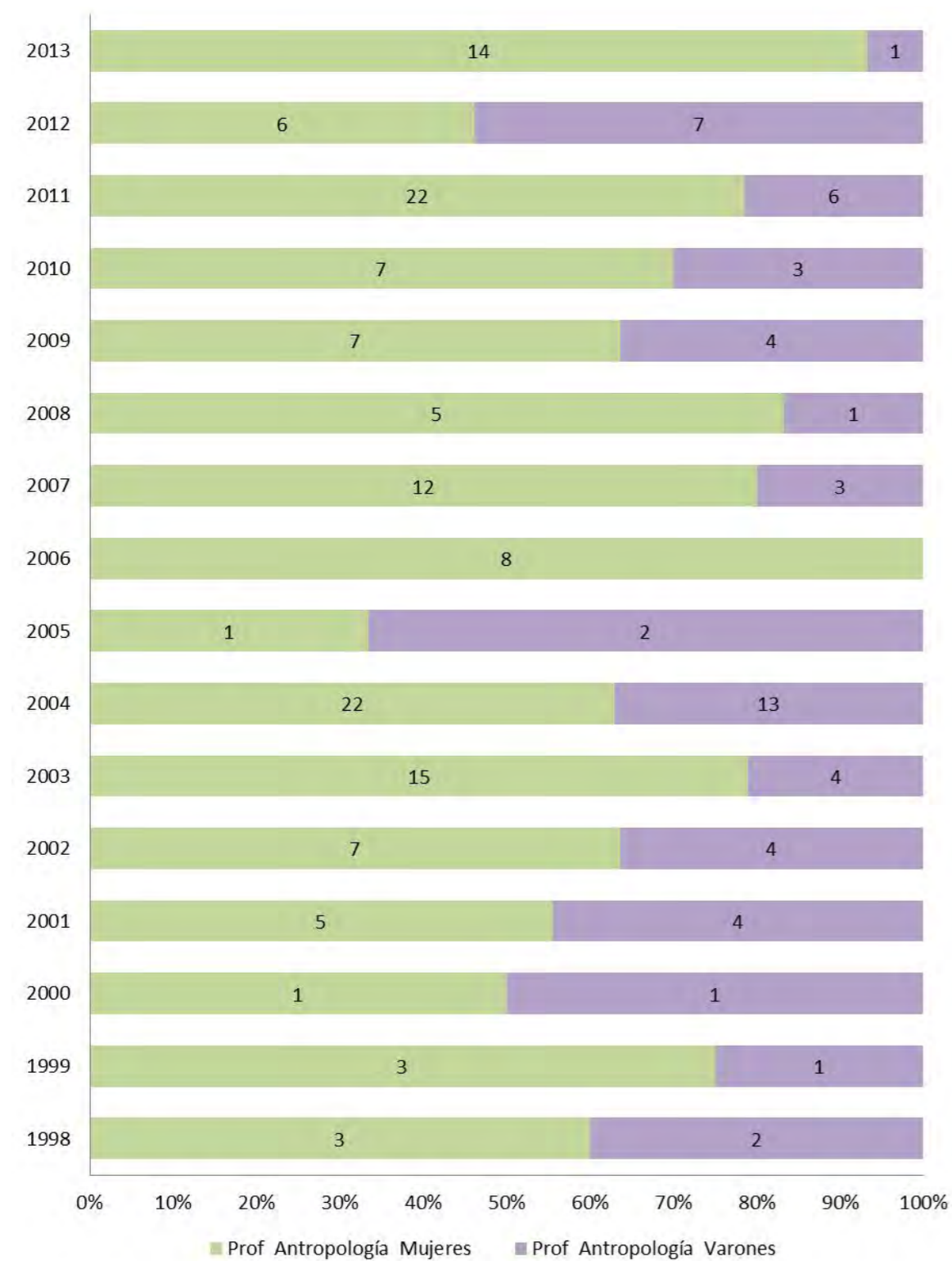


Figura 6: Ingresantes al Profesorado de Antropología Social según sexo, por año. Años: 1998-2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA.

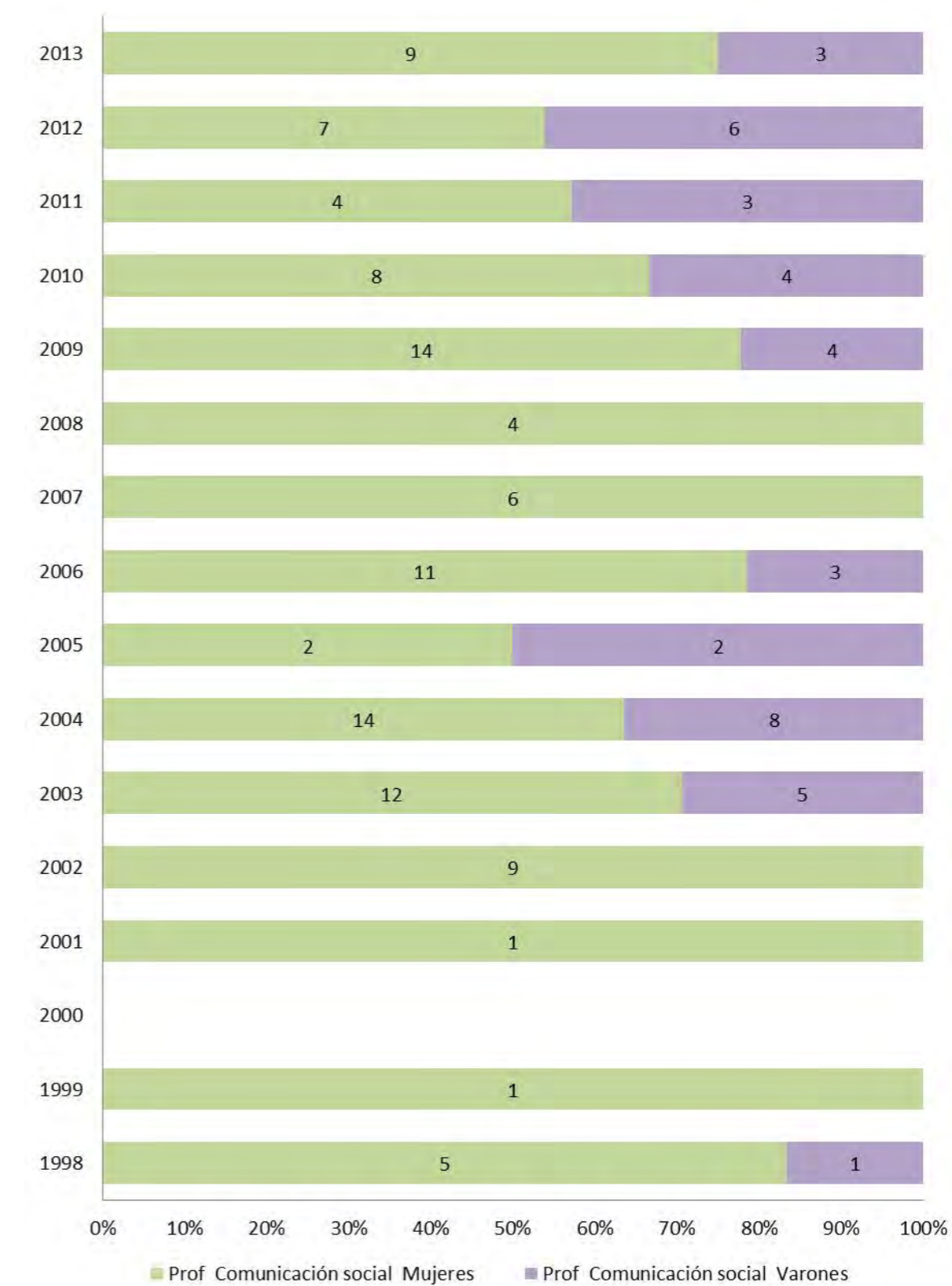


Figura 7: Ingresantes al Profesorado de Comunicación Social según sexo por año. Años: 1998-2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA.

Otras Carreras: Locutor/a Nacional

En el caso de la carrera de Locución Nacional que se inició en el año 2004 y se mantuvo hasta el año 2006 las representación de mujeres en dos de los tres años de inscripción superan el 50%.

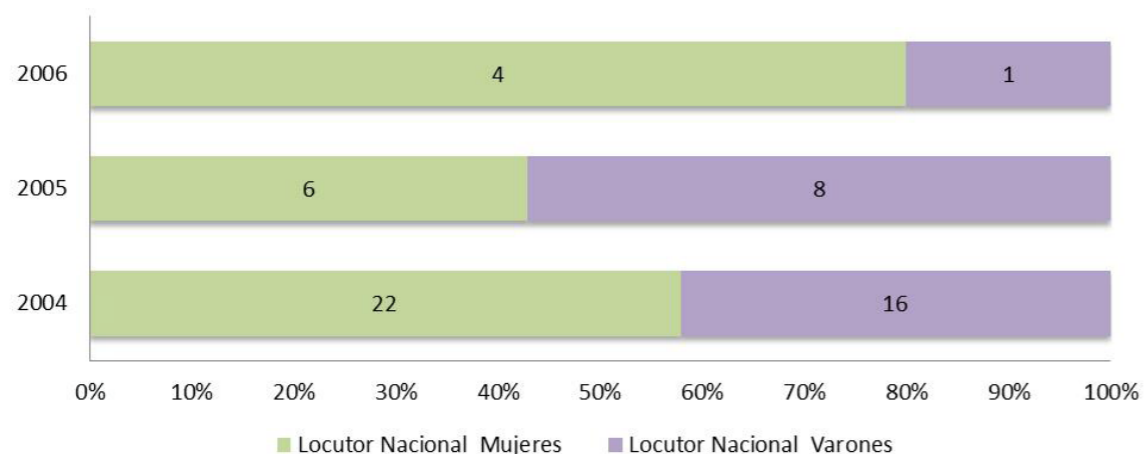


Figura 8: Ingresantes a la carrera de Locutor/a Nacional. Años: 204-2006. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA.

Reinscriptos/as

Observando el gráfico se identifica la cantidad de mujeres por año reinscritas en carreras. Podemos señalar que representan el 61% al 68% de la planta total de estudiantes en todas las carreras. Es decir, en general se sostiene el porcentaje de ingresantes. Según datos nacionales, para el total del sistema universitario, el 57,4% del estudiantado está compuesto por mujeres (Secretaría de Políticas Universitarias, Síntesis de Información 2014-2015)¹⁴. Es decir, el porcentaje de participación de mujeres estudiantes en la Facultad de Ciencias Sociales es superior a la media nacional, lo que es coincidente -como ya se mencionó en los apartados anteriores -con la participación de las mujeres en las carreras orientadas a las Ciencias Sociales.

14 Consultado en: Síntesis de Información Estadísticas Universitarias Argentina 2014-2015

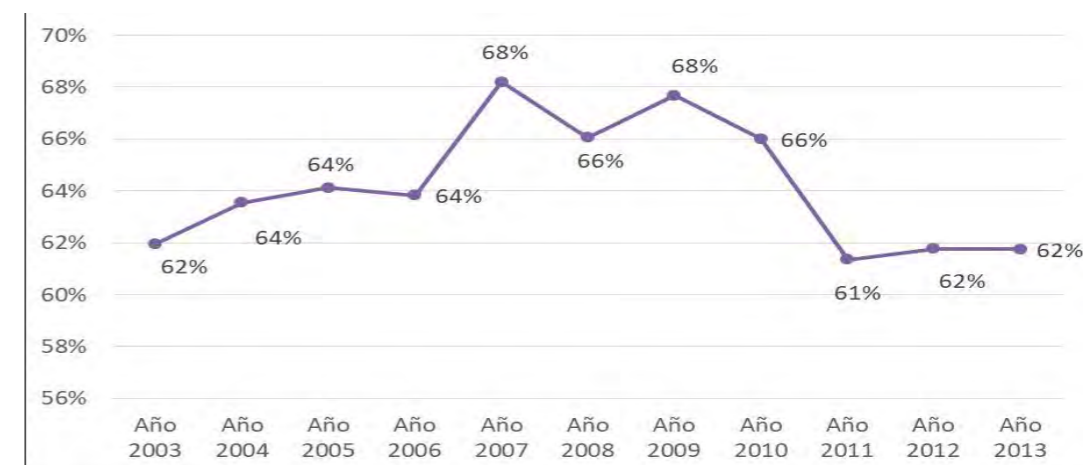


Figura 9: Porcentaje de Mujeres reinscriptas. Años: 2003-2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA.

Licenciaturas

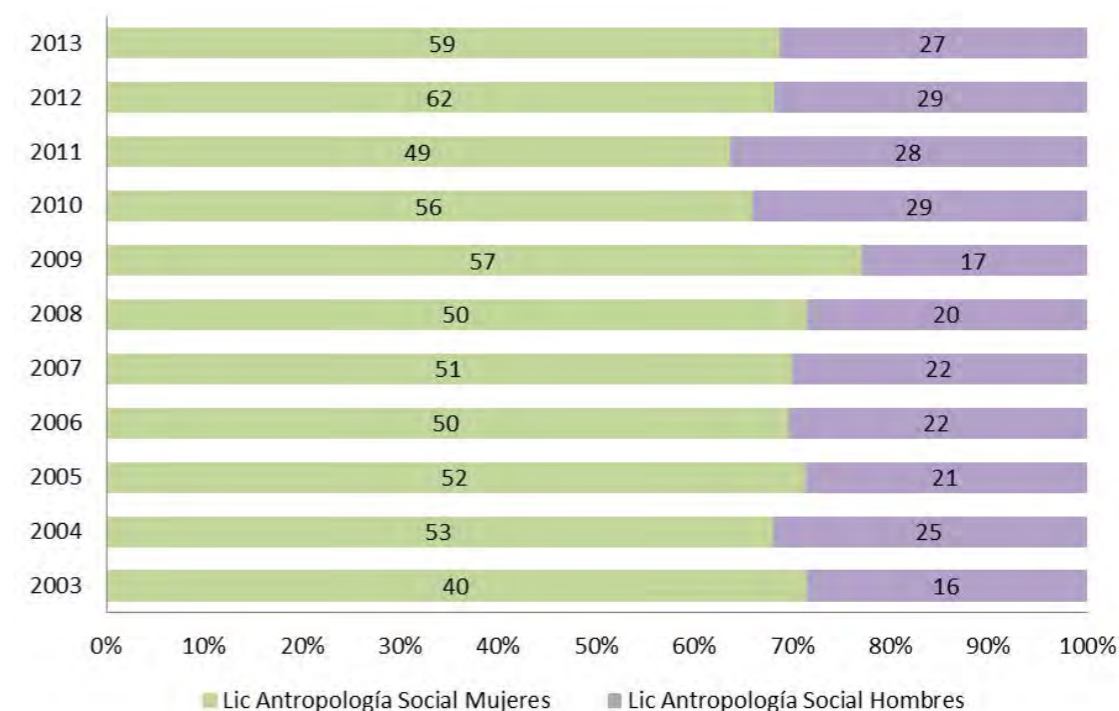


Figura 10: Estudiantes reinscriptos/as para la carrera de Licenciatura en Antropología Social. Años: 2003-2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA.

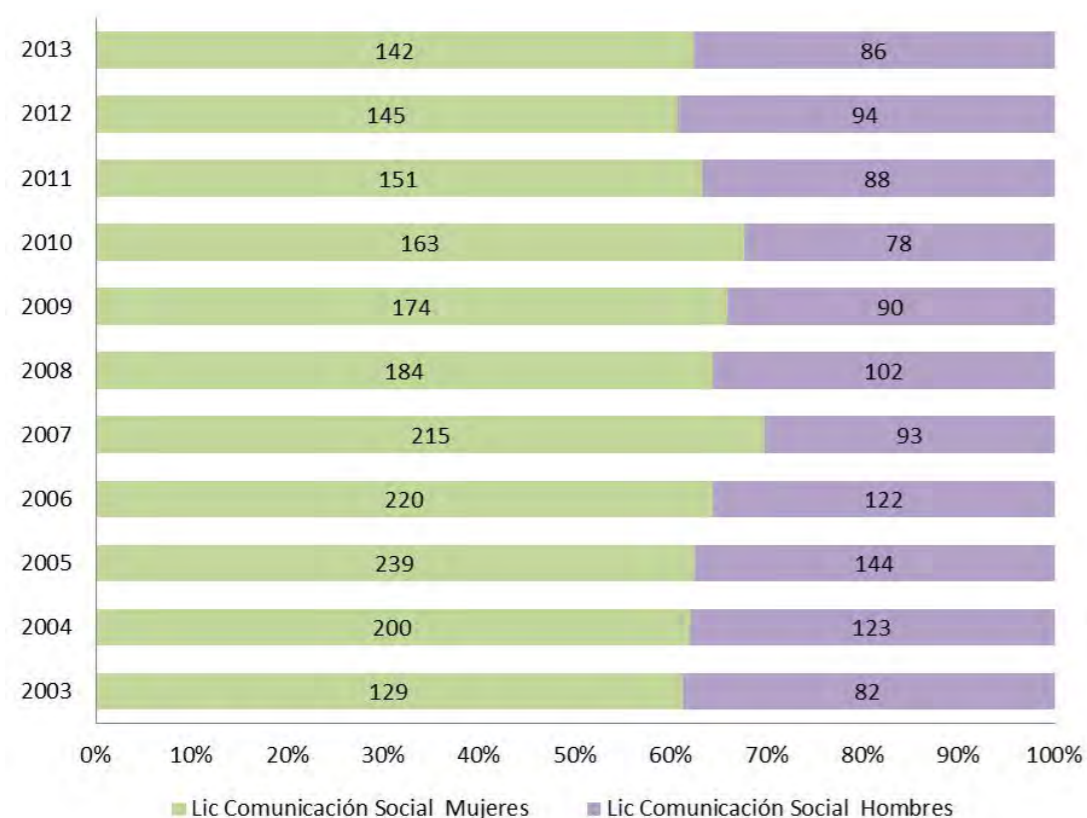


Figura 11: Estudiantes reinscriptos/as para la carrera de Licenciatura en Comunicación Social. Años: 2003-2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA.

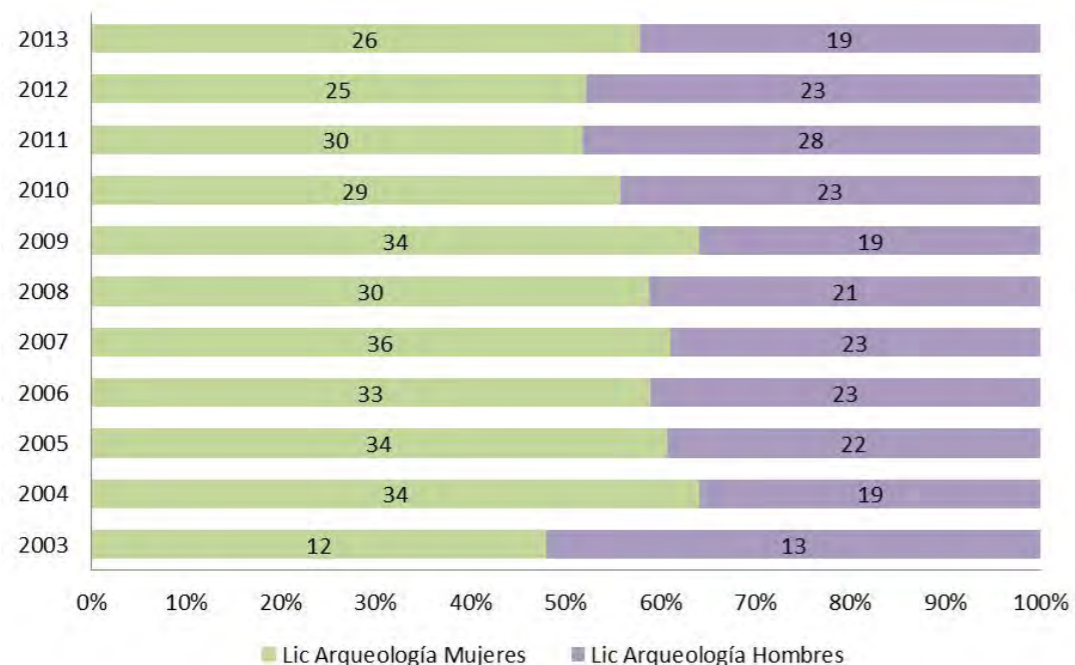


Figura 12: Estudiantes reinscriptos/as para la carrera de Licenciatura en Antropología orientación Arqueología. Años: 2003-2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA.

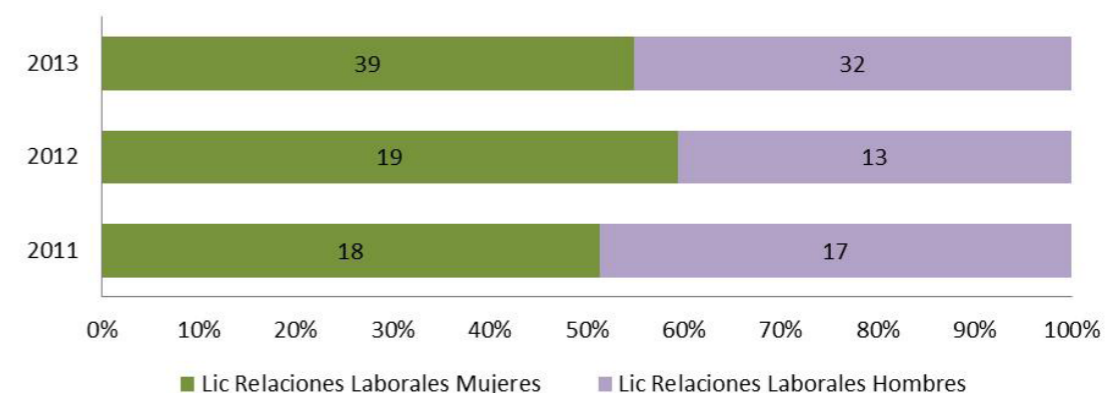


Figura 13: Estudiantes reinscriptos/as para la carrera de Licenciatura en Relaciones Laborales. Años: 2011-2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA.

Profesorados

En el caso de los profesorados se observa que se mantiene el número de mujeres reinscriptas superando en ambos profesorados el 50% y alcanzando en algunos casos el 70%. Se podría indicar que hubo un descenso con relación al número de mujeres inscriptas, no obstante continúan representando un número mayor en relación a los varones.

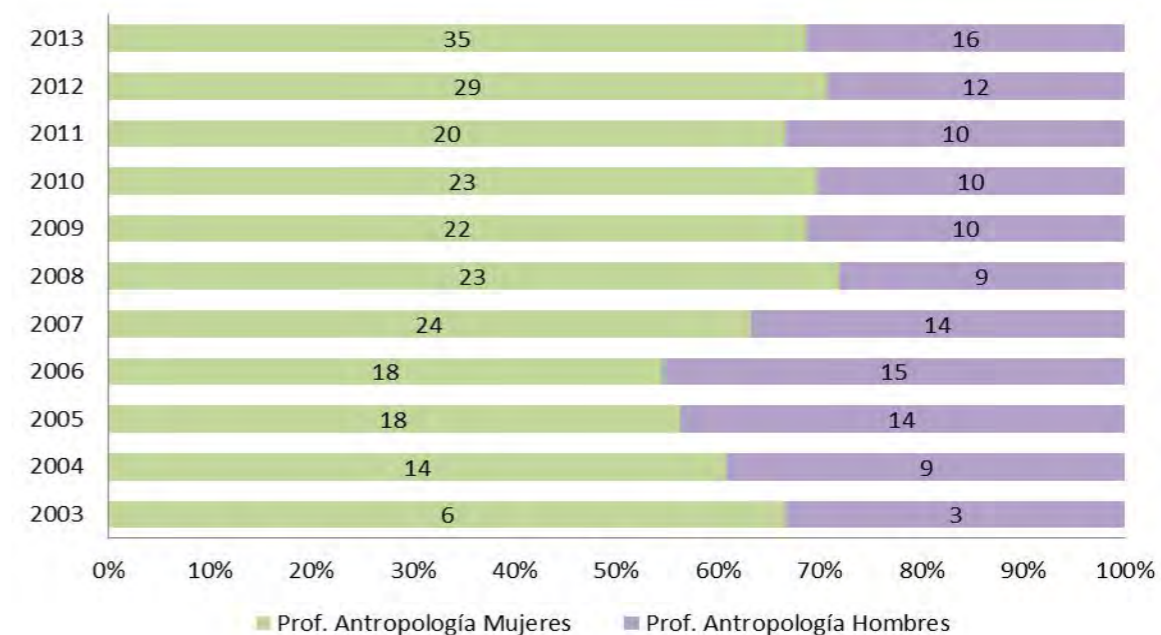


Figura 14: Estudiantes reinscriptos/as para el Profesorado de Antropología Social. Años: 2003-2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA.

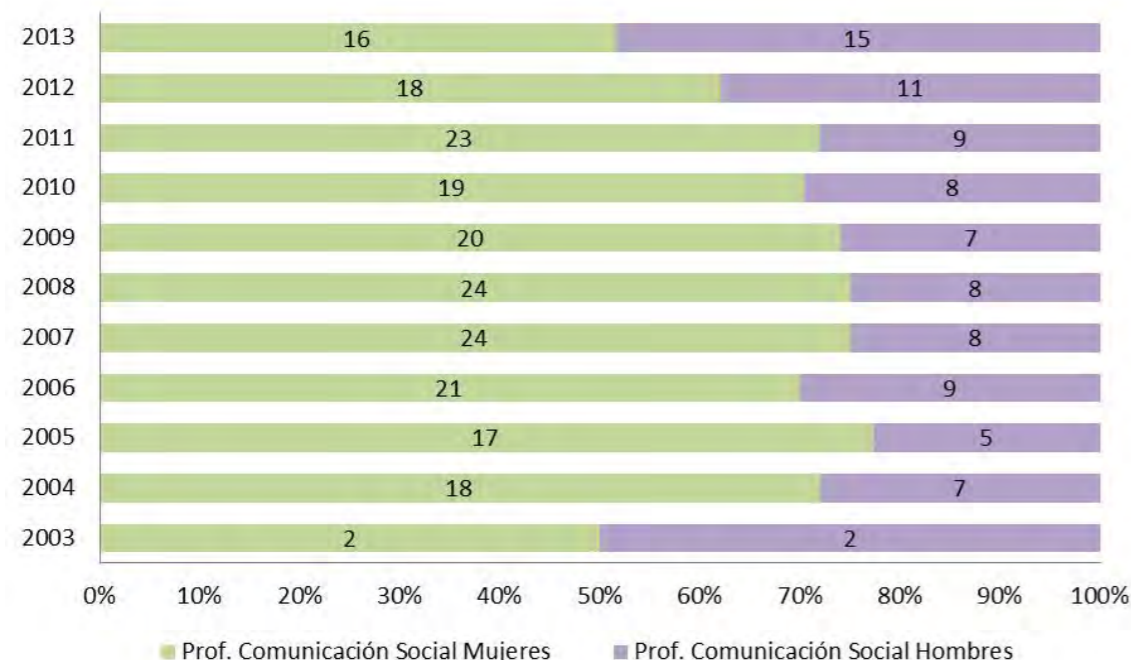


Figura 15: Estudiantes reinscriptos/as para el Profesorado en Comunicación Social. Años: 2003-2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA.

Otras Carreras: Locutor/a Nacional

Las reinscriptas en locución superan el 50% en seis de los años. Sólo en los tres últimos años se indica que el número de reinscriptas desciende.

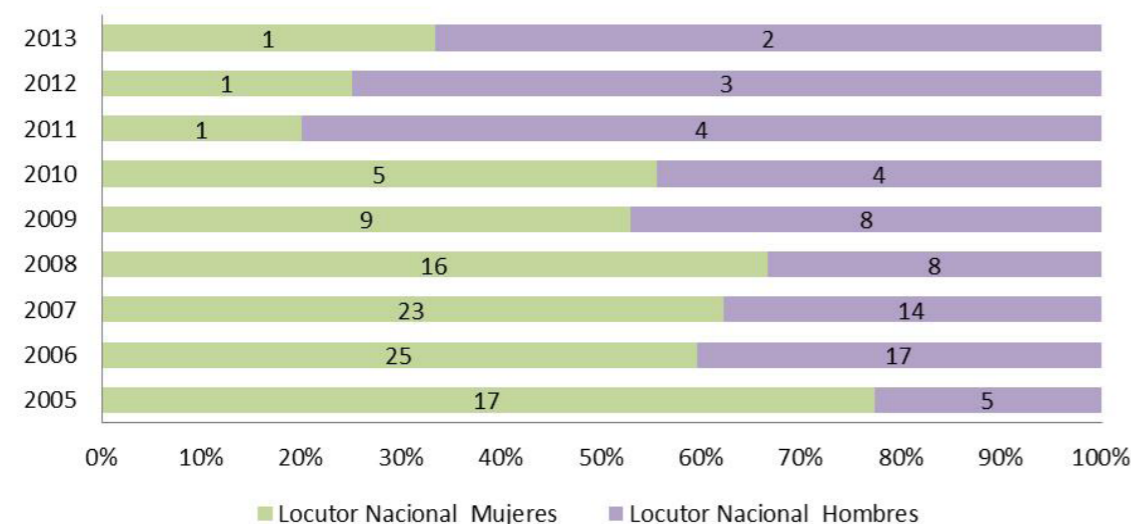


Figura 16: Estudiantes reinscriptos/as para la carrera de Locutor/a Nacional. Años: 2005-2013. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA.

Graduados/as

A continuación, se presenta la información correspondiente a graduados/as de las diferentes carreras de la Facultad.

Los datos de graduados/as están asociados al año de ingreso a la Facultad y no al año en que se graduaron. Así, la cantidad de personas graduadas que figuran para 1988, son las personas graduadas que ingresaron en ese año. Si una persona está inscrita en más de una carrera, siempre figurará como año de ingreso a todas, el año de inscripción a la primera. Eso explica que haya graduados/as de los profesorado con fecha de ingreso anterior a 1998 (año en el que se crea el primer profesorado).

| Carrera | Graduados/as |
|---|--------------|
| Licenciatura en Antropología Social | 1988-2008 |
| Licenciatura en Antropología orientación Arqueológica | 1988-2008 |
| Licenciatura en Comunicación Social | 1988-2008 |
| Profesorado de Antropología Social | 1988-2008 |
| Profesorado de Comunicación Social | 1988-2008 |
| Licenciatura en Locutor/a Nacional | 2004-2005 |
| Licenciatura en Relaciones Laborales | - |

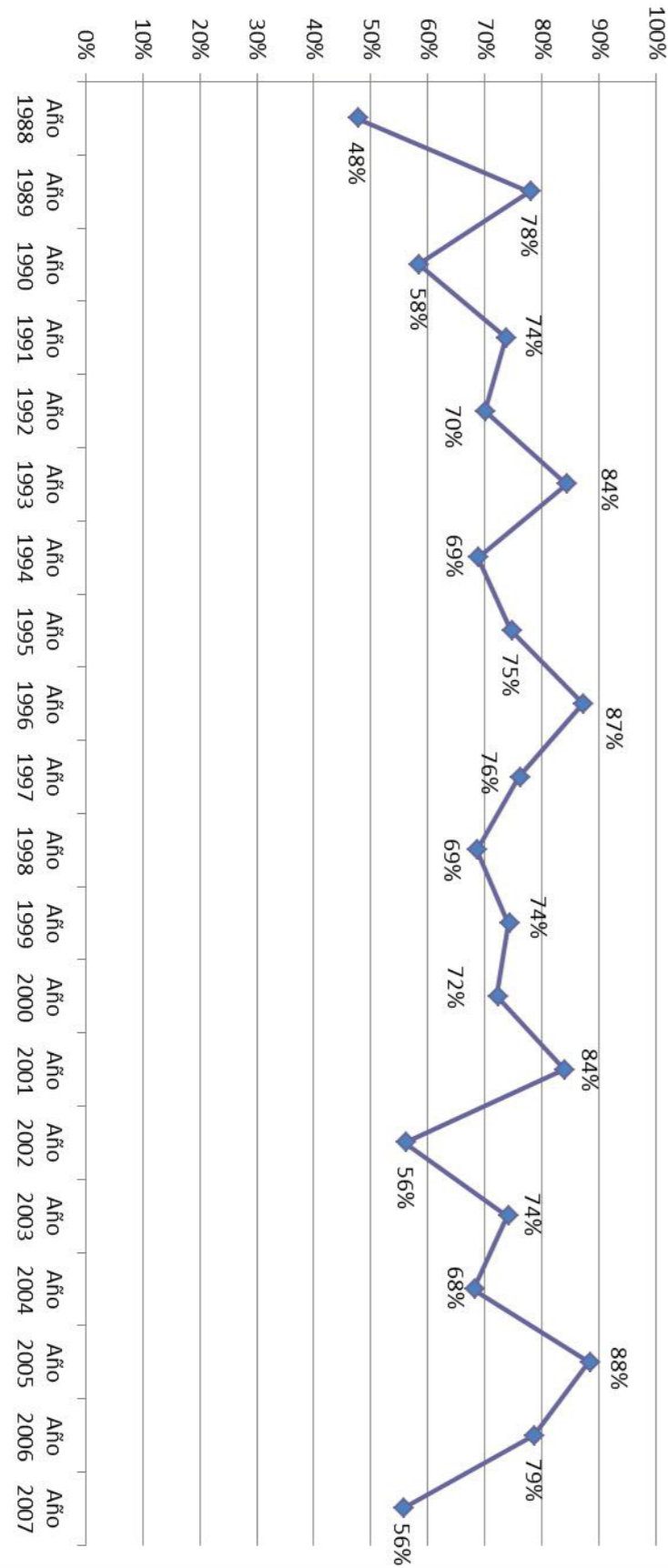
Tabla 3: Carreras y periodos para los que se cuenta con información para la categoría de graduados/as. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA.

De un total de 497 personas graduadas en la Facultad, 356 (72%) son mujeres. A lo largo de los años, las mujeres representan entre un 48% y un 88% de las personas graduadas en la Facultad, representando para la mayoría de los años un porcentaje superior al 65%. El porcentaje de mujeres que llegan a graduarse está asociado con el nivel de participación que tienen las mujeres entre ingresantes y reinscriptos/as, pero se encuentra un poco por encima de la media de las otras dos categorías. Esto está en coincidencia con los datos a nivel nacional: el 61,5% de las personas graduadas en el sistema universitario nacional son mujeres, frente al 57,4% del estudiantado (Secretaría de Políticas Universitarias, Síntesis de Información 2014-2015)¹⁵.

¹⁵ Consultado en: Síntesis de Información Estadísticas Universitarias Argentina 2014-2015.



Figura 17: Porcentaje de mujeres graduadas en la Facultad de Ciencias Sociales. Años: 1988-2008. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA.



Licenciaturas

En la licenciatura de Antropología se observa que las mujeres ocupan desde el 48% al 100% de graduadas de la carrera. En líneas generales en todos los años se observa una mayor presencia de mujeres. En la licenciatura de Comunicación las mujeres representan por varios años el 50% de graduadas e incluso alcanzan en otros años el 100%. En la licenciatura en Arqueología hay una distribución más equitativa entre hombres y mujeres graduados/as, esto se asocia con los/as ingresantes a la carrera.

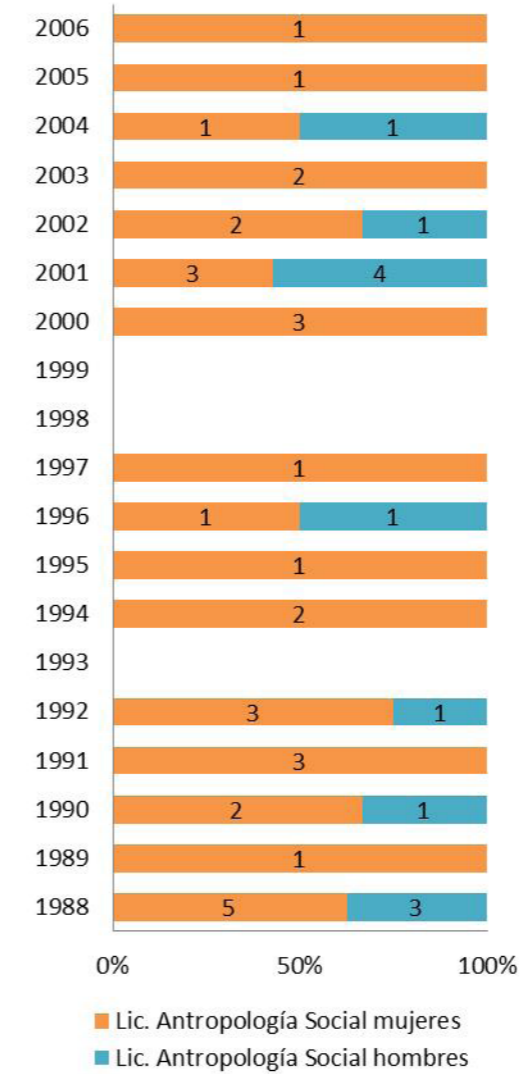


Figura 18: Personas Graduadas en la Licenciatura de Antropología Social. Años: 1988-2006. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA.

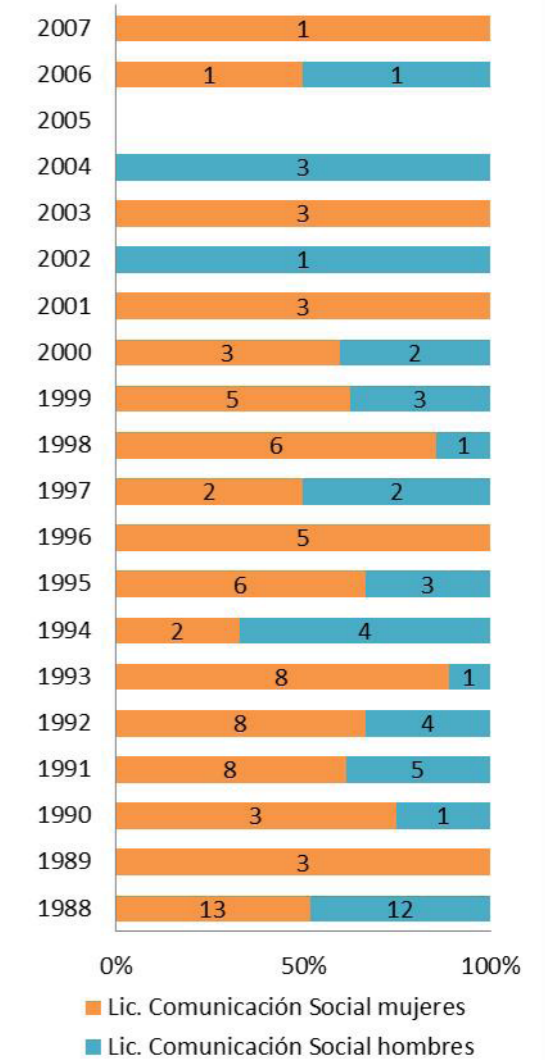


Figura 19: Personas Graduadas en la Licenciatura de Comunicación Social. Años: 1988-2007. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA.

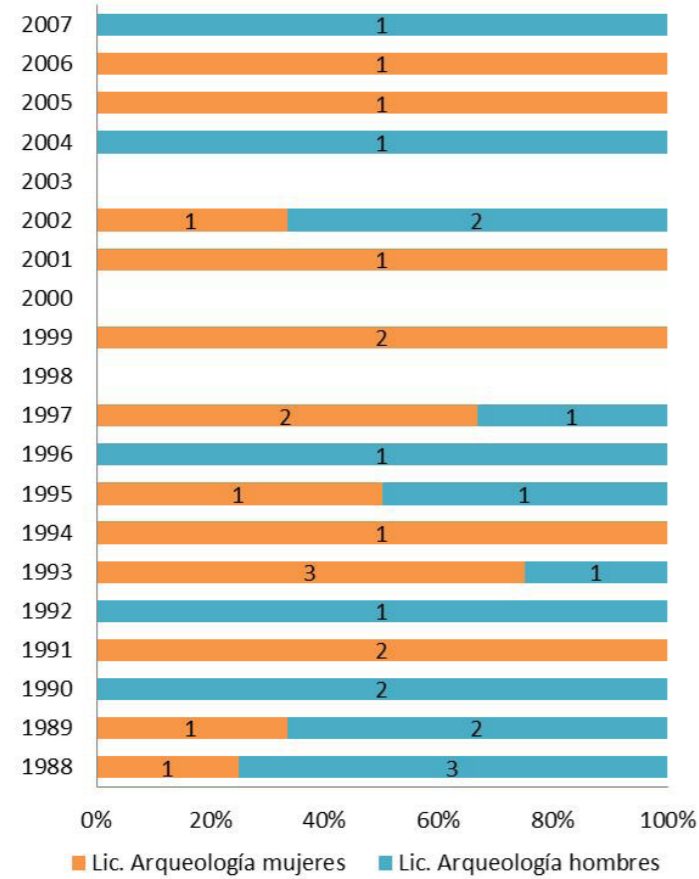


Figura 20: Personas graduadas en la Licenciatura en Antropología orientación Arqueología. Años: 1988-2007. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA.

Profesorados

En estas carreras, al igual que para las categorías de ingresantes y reinscriptos/as, la participación de las mujeres está sobrerrepresentada. Para el profesorado de Antropología en un periodo de nueve años en los que se registran personas graduadas, ocho fueron conformados por graduadas en un 100%¹⁶. En el caso de la carrera de Comunicación, de trece años con personas graduadas, en nueve de ellos, el porcentaje de mujeres es superior al 80% o alcanza el 100%. Para ambos profesorados sólo se identifican cuatro oportunidades donde los hombres representaron entre el 60% o el 100% de las personas graduadas. Esta sobrerrepresentación de mujeres, está vinculada con lo dicho anteriormente sobre el proceso de feminización de la docencia (Ver: Profesorados en “Estudiantes”).

¹⁶ Vale aclarar que, para el caso del Profesorado en Antropología Social el número de personas graduadas es el más bajo de todas las carreras de la Facultad. Sólo se registran nueve personas.

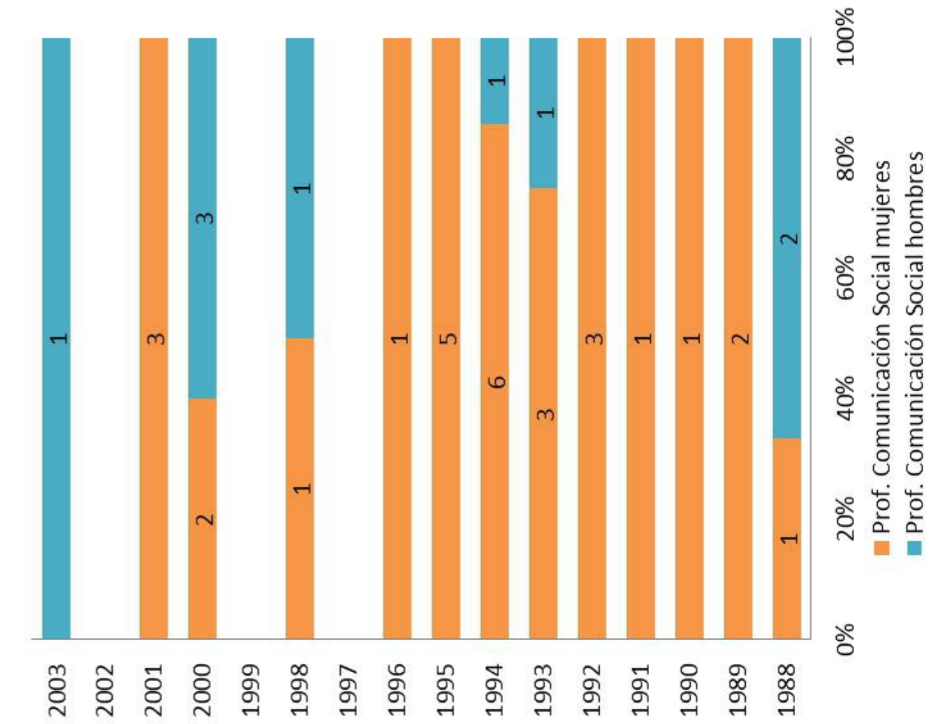


Figura 22: Personas graduadas para el Profesorado en Comunicación Social. Años 1988-2003. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA.

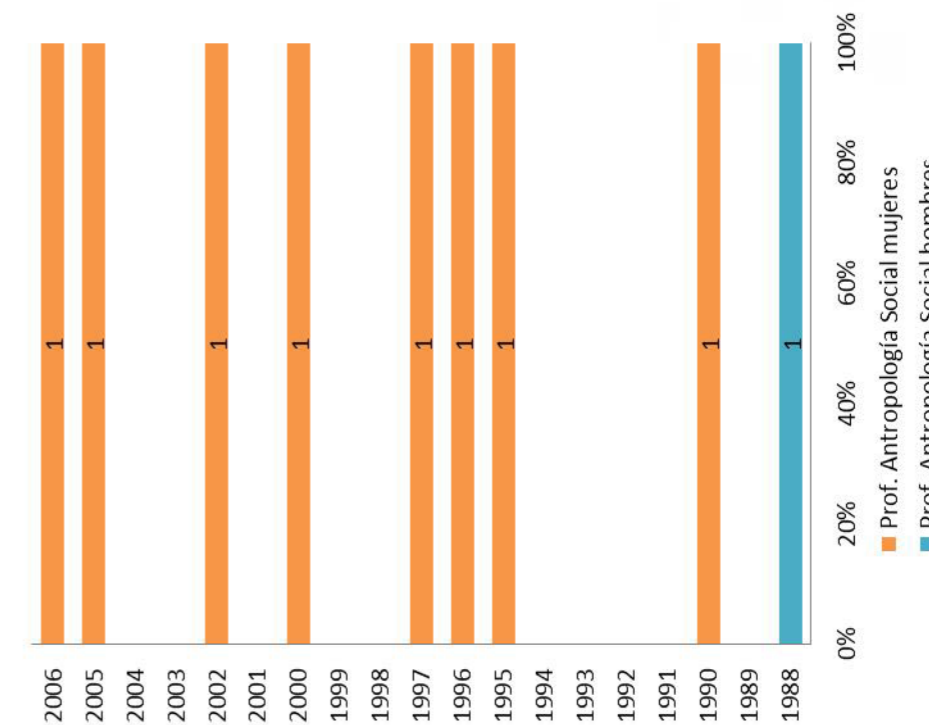


Figura 21: Personas graduadas para el Profesorado en Antropología social. Años: 1988-2006. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA.

Otras Carreras: Tecnicaturas y Locutor/a Nacional

En el caso de la Tecnicatura en Comunicación Institucional se observa que las mujeres representan el 70% o más de las graduadas en un total de trece años. Mientras que en la Tecnicatura en Comunicación Mediática, en nueve años en los que se registran personas graduadas, las mujeres representan entre el 50% y el 100% de las mismas. Sólo en dos años se observa que los varones representaron el 100% de los graduados. Por último, de la carrera de Locutor/a Nacional sólo hubo graduadas mujeres.

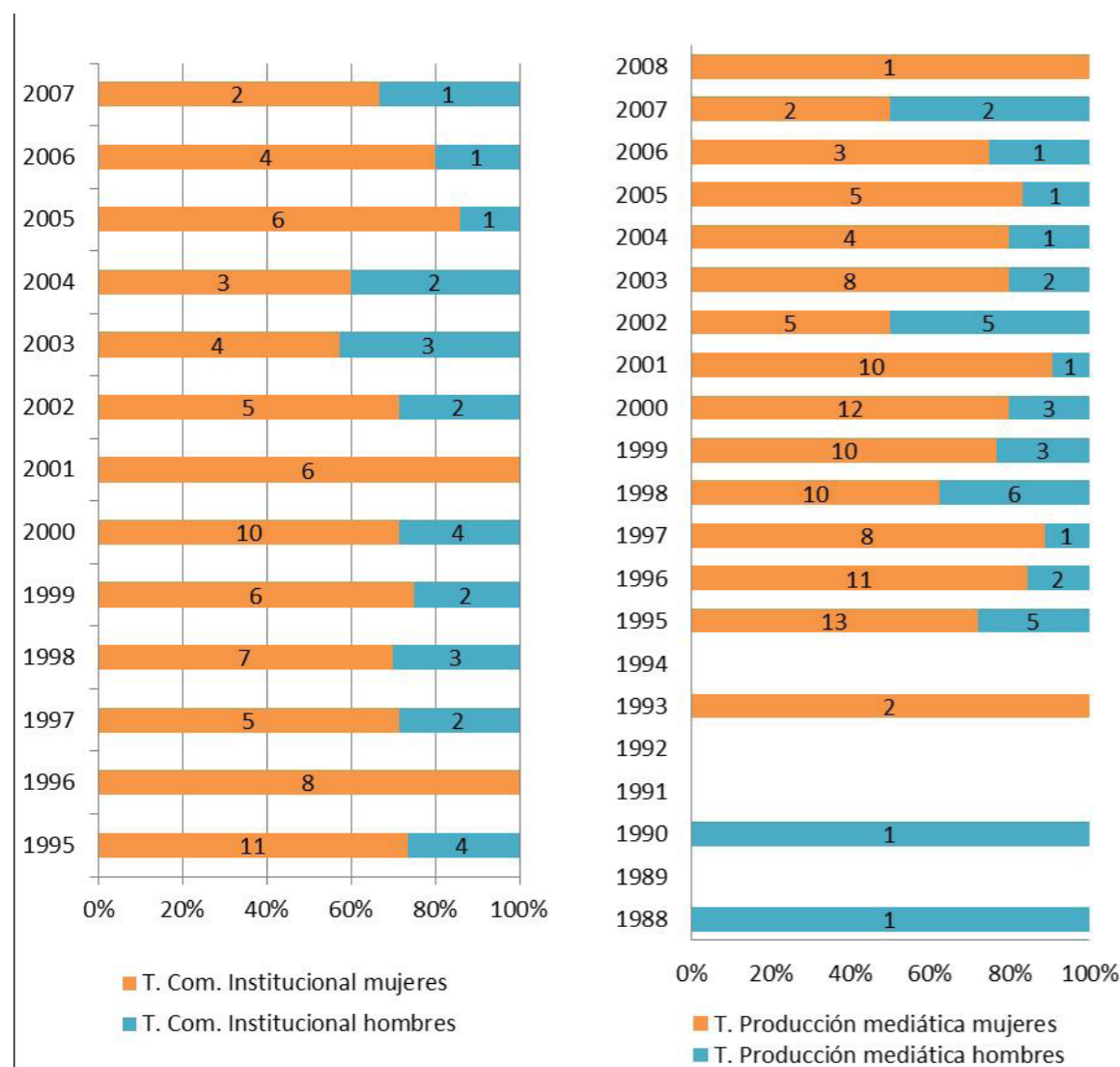


Figura 23: Personas graduadas para la Tecnicatura en Comunicación Institucional. Años 1995-2007. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA.

Figura 24: Personas graduadas para la Tecnicatura en Comunicación Mediática. Años 1988-2008. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA.

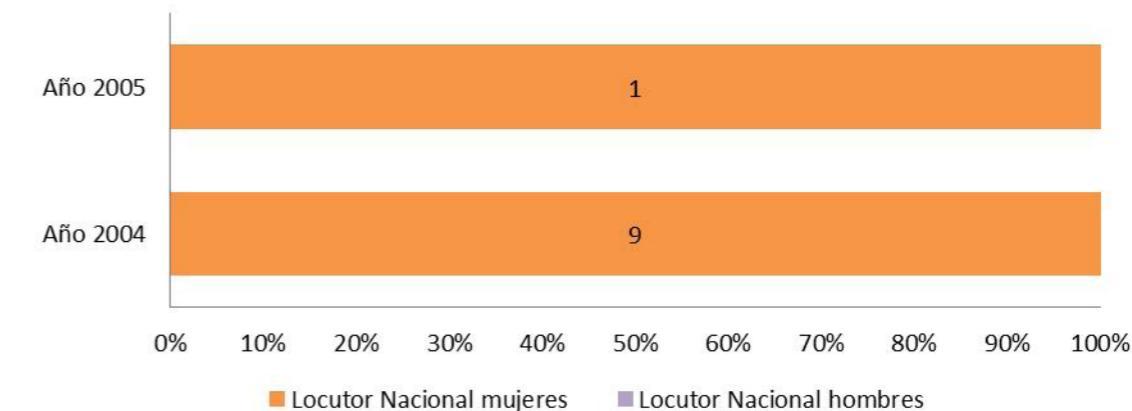


Figura 25: Personas graduadas para la carrera de Locutor/a Nacional. Años 2004-2005. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA.

Docentes

En este apartado se analizarán los diferentes cargos docentes, incluyendo la categoría de ayudantes alumnos/as. Se cuenta con información disponible a partir del año 2000 y hasta el 2013 inclusive. La misma se reconstruyó a partir de la revisión de las actas de Consejo Académico y Decanato, por lo tanto, no es información previamente sistematizada y puede estar incompleta (Ver: “Metodología”). Es importante resaltar que no se cuenta con datos actualizados de la planta docente anual. En la siguiente tabla describe la información relevada por año.

| Año | Designaciones | Datos Disponibles |
|------|---------------|---|
| 2000 | 237 | Actas de Consejo con designaciones interinas entre abril y diciembre de 2000. Actas de Consejo con designaciones ordinarias hasta 2003; 2004 y 2006. Actas de Consejo con designaciones ordinarias sin definición de periodo. |
| 2001 | 185 | Actas de Consejo con designaciones interinas entre enero y diciembre de 2001. Actas de Consejo con designaciones ordinarias hasta 2004 y hasta 2007. |
| 2002 | 172 | Actas de Consejo con designaciones interinas entre enero y diciembre de 2002. Actas de Consejo con designación ordinaria hasta 2008. |
| 2003 | 210 | Actas de Consejo con designaciones interinas entre enero y diciembre de 2003. |



| Año | Designaciones | Datos Disponibles |
|------|---------------|--|
| 2004 | 228 | Actas de Consejo con designaciones interinas entre enero y diciembre de 2004. |
| 2005 | 235 | Actas de Consejo con designaciones interinas entre enero y diciembre de 2005. Actas de Consejo con designaciones ordinarias hasta 2008 y 2011. |
| 2006 | 216 | Actas de Consejo con designaciones interinas entre enero y diciembre de 2006. Actas de Consejo con designaciones ordinarias hasta 2009 y 2012 y una designación sin fecha. |
| 2007 | 2 | Actas de Consejo con designaciones ordinarias hasta 2010. No se cuenta con datos de la planta interina. |
| 2008 | 7 | Actas de Consejo con designaciones ordinarias hasta 2011 y 2014. No se cuenta con datos de la planta interina. |
| 2009 | 199 | Actas de Consejo con designaciones interinas entre enero y diciembre de 2009. Acta de Consejo con una designación ordinaria hasta 2015. |
| 2010 | 72 | Actas de Consejo con designaciones interinas entre enero y marzo de 2006. Actas de Consejo con designaciones ordinarias hasta 2013 y 2016. |
| 2011 | - | No se cuenta con datos sobre designaciones docentes para este año. |
| 2012 | 20 | Actas de Consejo con designaciones ordinarias hasta 2015 y 2018. Actas de Consejo con designaciones ordinarias sin fecha. Actas de Consejo con designaciones ordinarias en carrera académica (6 designaciones). No se cuenta con datos de la planta interina. |
| 2013 | 1 | Acta de Consejo con designación interina entre julio y diciembre. |

Tabla 4: total de designaciones docentes por año y según fuente consultada.

Total por categoría

Las categorías de docentes que la carrera académica¹⁷ estipula y concuerda con el Estatuto¹⁸ de la UNCPBA son las siguientes: Titulares; JTP; adjuntos/as; asociados/as, diplomados/as.

- **a. Profesor Titular:** conforme al art.47.a del Estatuto de la UNCPBA “Debe tener una superior preparación y sobresaliente trayectoria académica y/o

17 Reglamento de Carrera Académica FACSU UNICEN.

18 Estatuto de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires.

profesional en la disciplina y orientación en la que sea designado, estar capacitado para la dirección de proyectos académicos y/o profesionales y demostrar aptitud para la docencia y la investigación y/o extensión”;

- **b. Profesor Asociado:** conforme al art.47.b del Estatuto de la UNCPBA son: “Debe tener una destacada preparación y trayectoria académica y/o profesional en la disciplina y orientación en la que sean designados, estar capacitados para la dirección de proyectos académicos y/o profesionales, demostrando aptitud para la docencia y la investigación y/o extensión”;
- **c. Profesor Adjunto:** conforme al art.47.c del Estatuto de la UNCPBA son: “Debe tener una preparación sólida en la disciplina y orientación en la que sea designado, demostrando capacidad para desarrollar proyectos académicos y/o profesionales y aptitud para la docencia y la investigación y/o extensión”;
- **d. Jefe de Trabajos Prácticos:** los requisitos para ser Jefe de Trabajos Prácticos conforme al art.53 del Estatuto de la UNCPBA son: “Debe tener título universitario, un buen nivel de preparación en la disciplina y orientación en la que sean designados, con aptitud para la docencia y la investigación y/o extensión”;
- **e. Ayudante Diplomado:** los requisitos para ser Ayudante Diplomado, conforme al art.53 del Estatuto de la UNCPBA son: “Debe tener título universitario y aptitud para la docencia y la investigación y/o extensión. En casos excepcionales la carencia de título universitario podrá ser suplida por una especial preparación, según la reglamentación que establezca el Consejo Superior”.

También se considera la figura de Bedel, que no es un cargo docente, que cumple con tareas administrativa para asegurar el desarrollo de las actividades docentes. Por último, se incluye la categoría de ayudante alumno/a.

Si se toma en cuenta el total de designaciones docentes por año (sin distinción por categoría o tipo de designación), se observa que la mayoría son mujeres. En la mayoría de los periodos contemplados supera el 50%. Esto es coincidente con los datos nacionales. Según las Estadísticas Universitarias 2013, el 54,6% del plantel docente con exclusiva y el 52,4% con semiexclusiva en universidades nacionales, son mujeres. Esto se reduce al 46,8% para el caso de docentes con designación simple.

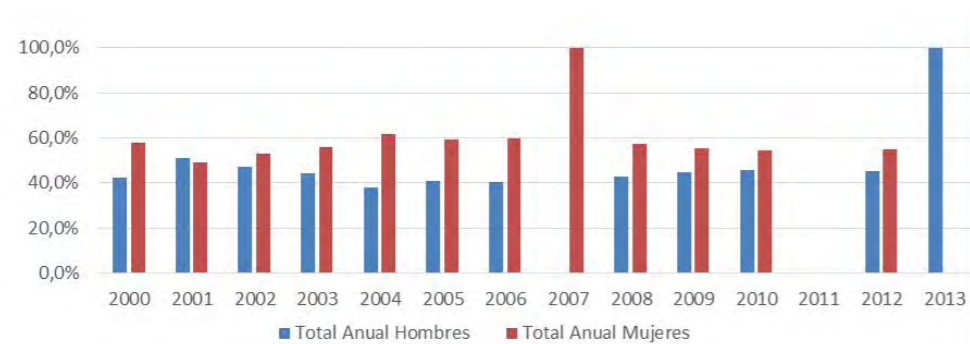


Figura 26: Total de designaciones docentes en la Facultad de Ciencias Sociales según sexo por año. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013.

Mientras que, si se analiza la distribución por sexo según categoría docente, se observa que la tendencia se revierte con relación al total de designaciones docentes para el caso de “Profesores titulares”; que tiene una mayor participación masculina. En el caso de “profesores/as adjuntos/as” se reduce la brecha entre hombres y mujeres. Mientras que para JTP hay mayor participación de mujeres.

Para el caso de docentes titulares, en la Facultad de Ciencias Sociales el porcentaje de mujeres no supera en ninguno de los años contemplados el 50%, encontrándose en la mayoría de los casos por debajo del 40%. Mientras que la participación se eleva para el caso de docentes adjuntos/as y JTP. En la mayoría de los años las designaciones de mujeres superan el 50%. Esto es equivalente a los datos nacionales, en donde las mujeres no superan el 44% en cargos titulares, mientras incrementan su participación en cargos de menor jerarquía, superando el 50% para la mayoría de las dedicaciones en los casos de profesora adjunta y JTP (Estadísticas Universitarias Argentinas, Anuario 2013) ¹⁹.

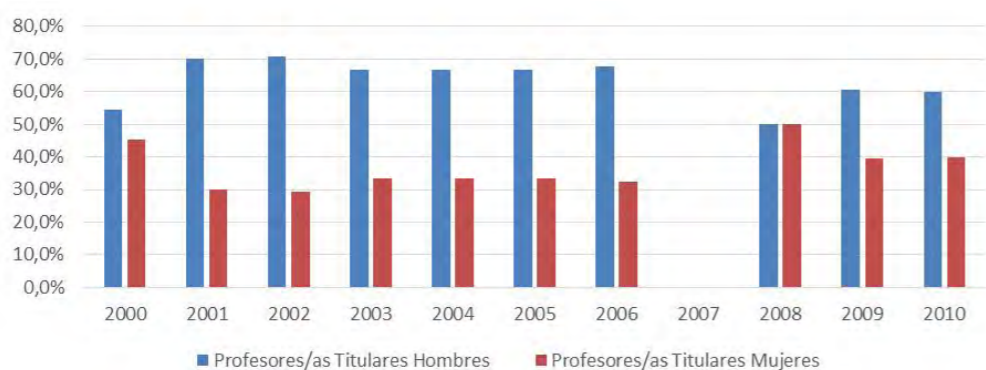


Figura 27: Total designaciones de profesores titulares en la Facultad de Ciencias Sociales por año según sexo. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2010.

¹⁹ Consultado en: Anuario de Estadísticas Universitarias - Argentina 2013.

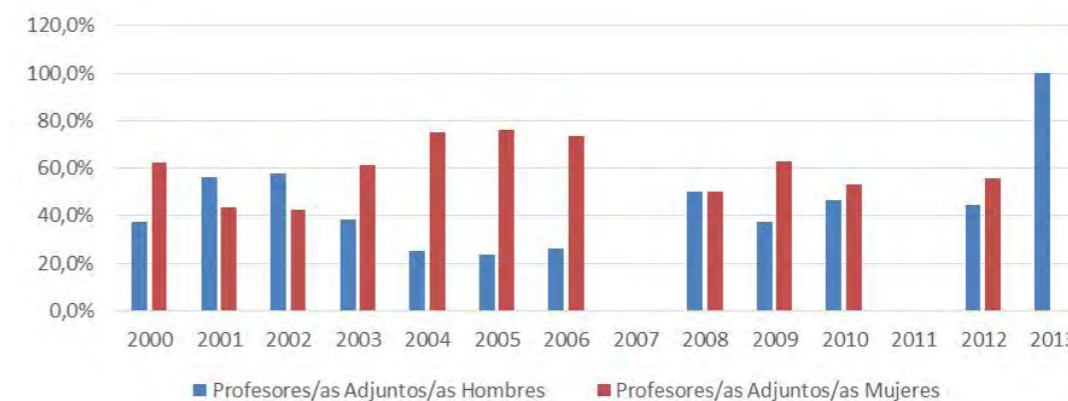


Figura 28: Total designaciones profesores adjuntos/as en la Facultad de Ciencias Sociales por año según sexo. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013.

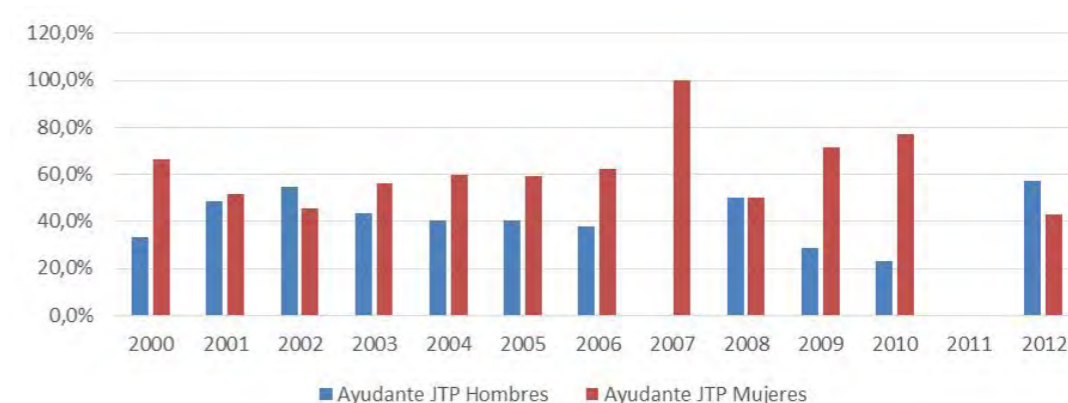


Figura 29: Total designaciones ayudantes JTP de la Facultad de Ciencias Sociales por año según sexo. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2012.

Para el caso de ayudantes diplomados/as y ayudantes alumnos/as también es mayor la participación de las mujeres.

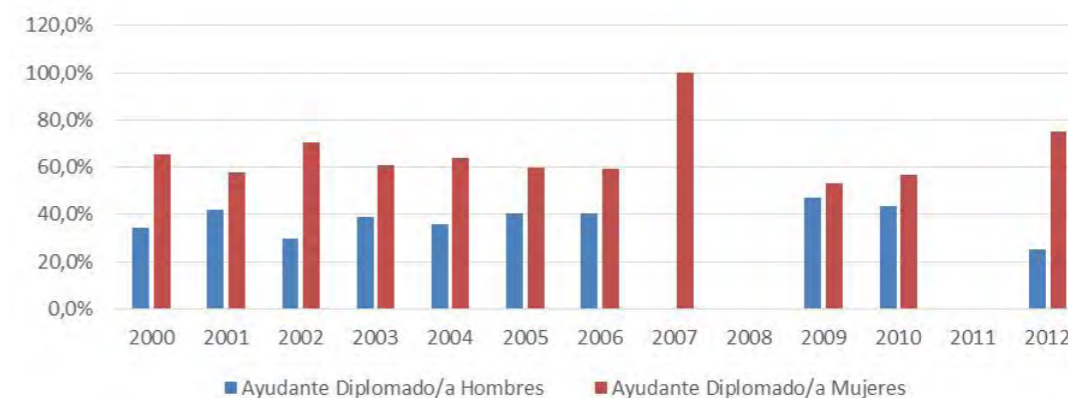


Figura 30: Total designaciones ayudantes diplomados/as de la Facultad de Ciencias Sociales por año según sexo. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2012.

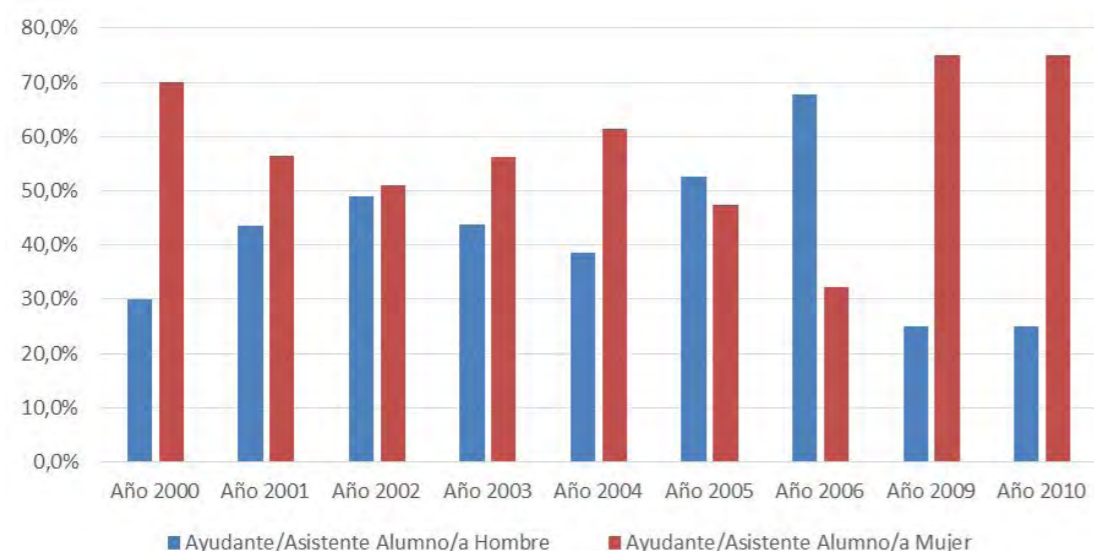


Figura 31: Total designaciones ayudantes alumno/a en la Facultad de Ciencias Sociales por año según sexo. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2010.

Se observa las mujeres tienen mayor participación general y en las categorías de menor jerarquía (ayudantes diplomadas y alumnas), esta brecha se reduce en los cargos de JTP (en el que persiste una mayor cantidad de mujeres designadas) y Adjuntos/as. Mientras que el cargo docente de mayor jerarquía es principalmente ocupado por hombres.

Docentes según tipo de designación

Las designaciones docentes que figuran en las actas de los Consejos son “interina” y “ordinaria”. Por lo tanto, fueron las que se tuvieron en cuenta ²⁰:

- **Interina:** Docente que concursa cargos vacantes por licencias (suplencias) y/o por bajas y/o relevo de funciones (Resolución de Consejo Académico Nro. 166/10).
- **Ordinaria:** Docentes que cubren un cargo de la Planta Regular de Cargos Docentes de la Universidad, al que han accedido por concurso público de antecedentes y oposición.

En el caso de *tipo de designación* de los/as docentes, se respetan las tendencias generales. Hay una mayor participación de mujeres en general y una mayor participación de hombres en la categoría “titulares”.

²⁰ En el estatuto de la Universidad Nacional del Centro se establece en el artículo 45 que las designaciones de docentes pueden ser en carácter de: Ordinario; Interino; Suplente: Temporario.

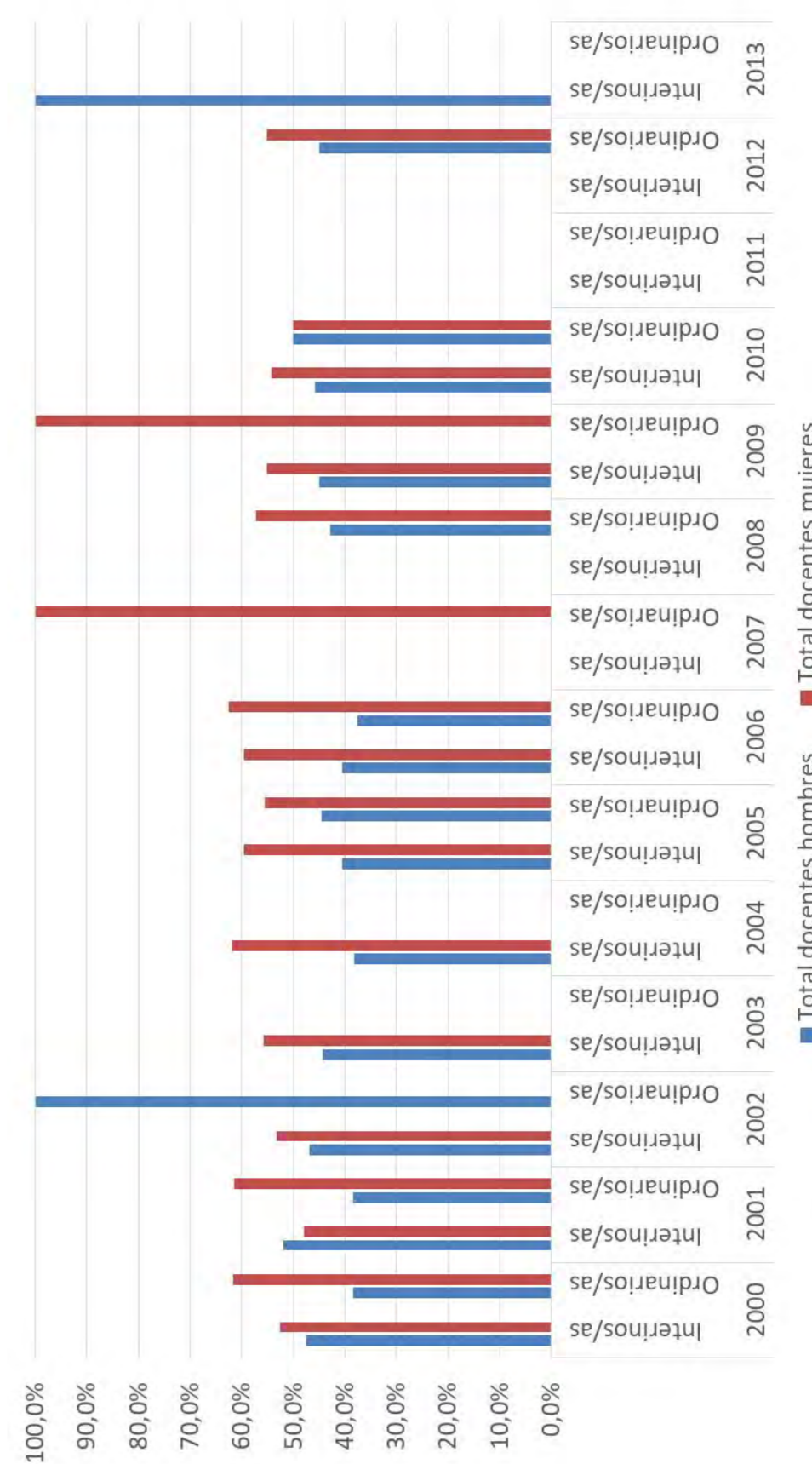


Figura 32: Total de designaciones docentes según tipo de designación para la Facultad de Ciencias Sociales por año según sexo. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013.

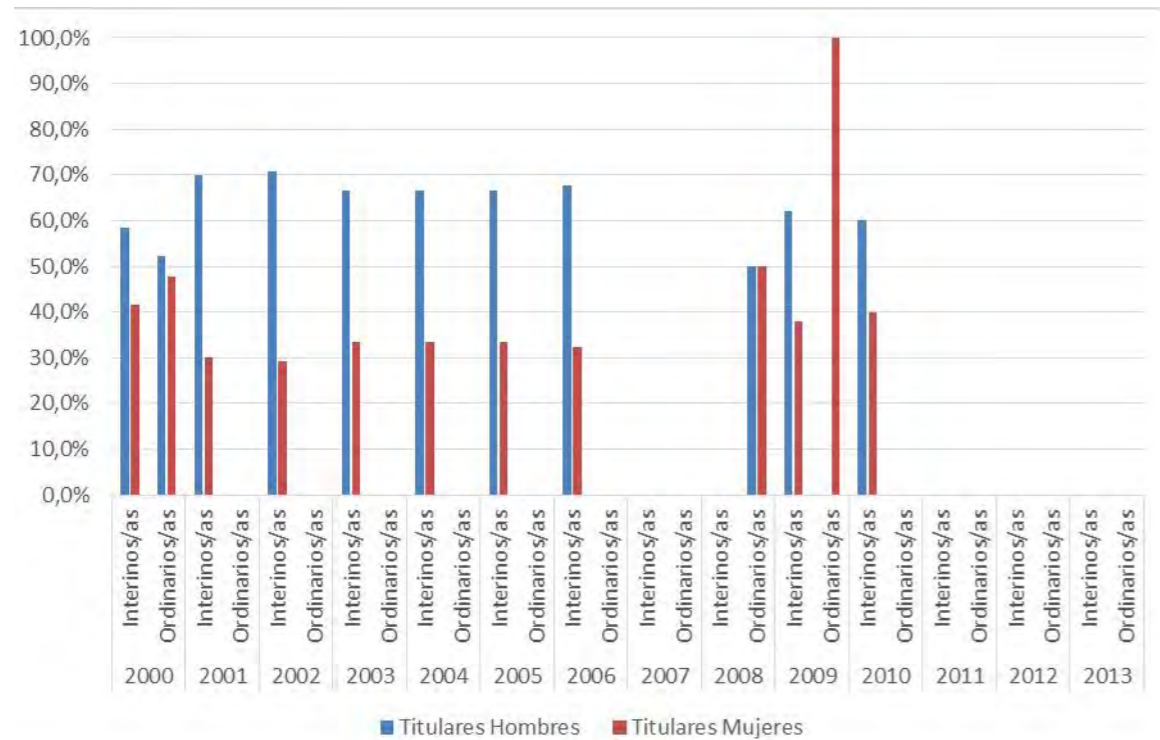


Figura 33: Total de designaciones titulares según tipo de designación para la Facultad de Ciencias Sociales por año según sexo. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013.

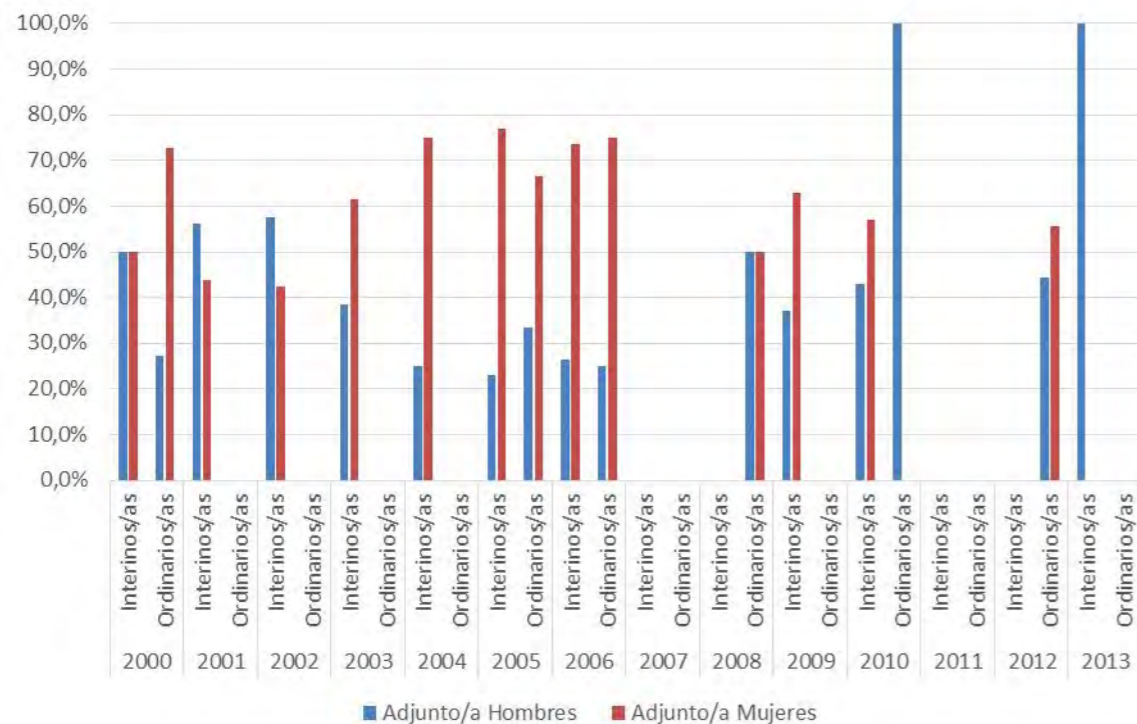


Figura 34: Total de designaciones de adjuntos/as según tipo de designación para la Facultad de Ciencias Sociales por año según sexo. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013.

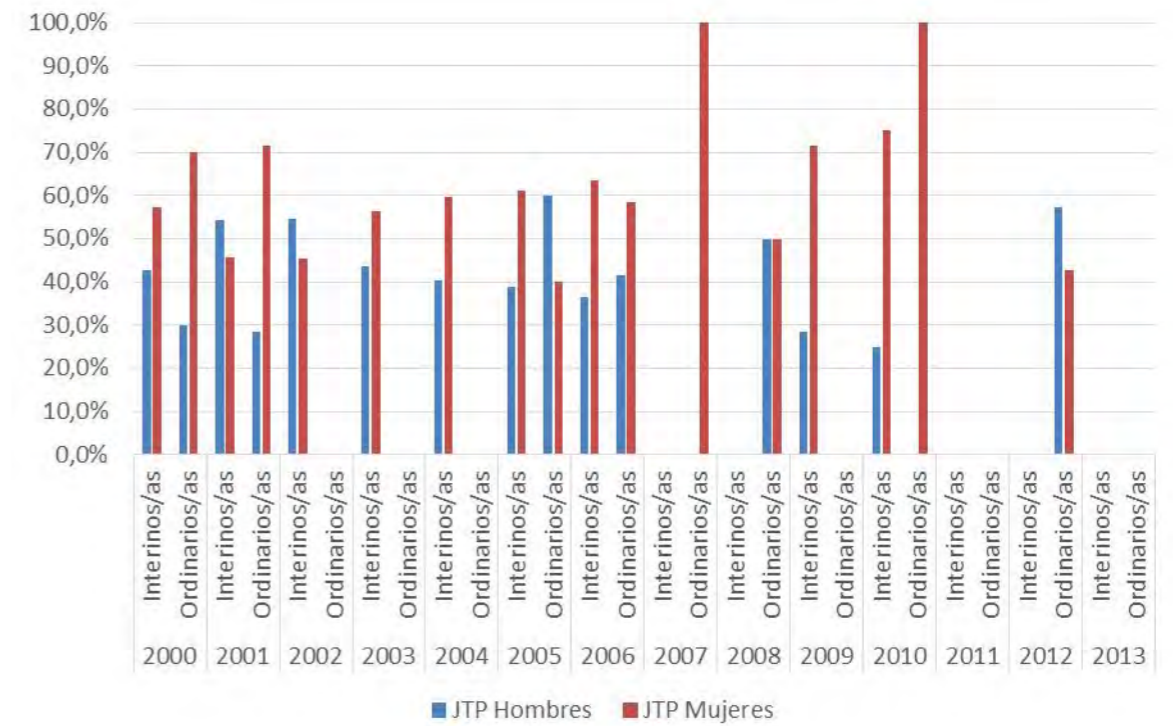


Figura 35: Total de designaciones de JTP según tipo de designación para la Facultad de Ciencias Sociales por año según sexo. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013.

Las designaciones de ayudantes diplomados/as y bedel son todas interinas. Por lo tanto, rigen los mismos datos que se presentaron para el total de designaciones docentes por categoría.

Cargos Ad Honorem

En las designaciones se observan que hay cargos *ad honorem*, no perciben retribución monetaria, pero si reconocimiento institucional por su ejercicio. Según las designaciones docentes relevadas por actas, se identificaron cargos *ad honorem* únicamente en las categorías de profesores titulares y adjuntos/as. En todos los casos se trata de designaciones interinas. También se identificaron cargos *ad honorem* en la categoría ayudante alumno/a.

Sobre el total de las designaciones docentes relevadas para todos los años contemplados, los cargos *ad honorem* representan el 3,2%. En el caso de los hombres este porcentaje se reduce al 1,4% y para las mujeres se eleva al 4,6%. Como ya se mencionó, en todos los casos corresponde a designaciones interinas de profesores/as titulares y adjuntos/as. En el caso de profesores/as titulares, el 14,8% de las designaciones corresponden a cargos *ad honorem*. Si se contempla por sexo, sobre el total de las designaciones a hombres los cargos *ad honorem* representan el 3,3%



y en el caso de las mujeres el 35,3%. Mientras que para la categoría profesores/as adjuntos/as, el total de designaciones *ad honorem* asciende al 2,8% para todos los años, en las designaciones a mujeres el porcentaje se reduce al 2,5% y en las designaciones a hombres se eleva al 3,3%.

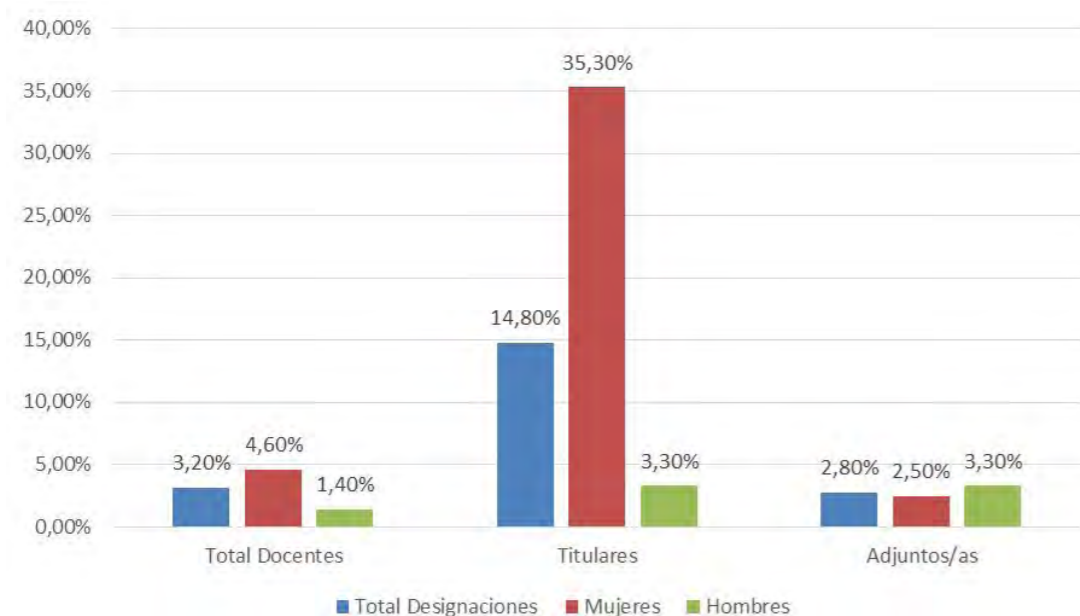


Figura 36: Designaciones *Ad Honorem* en porcentajes para el total docente, titulares y adjuntos/as según sexo. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013.

Si se considera el total de designaciones por año, se puede observar que el porcentaje de designaciones *ad honorem* es inferior al 5% en la mayoría de los años. Igualmente, si se realiza un análisis discriminado por sexo se observa que, si sólo contemplamos las designaciones *ad honorem*, la participación de las mujeres supera el 70% (alcanzando en cinco años el 100%) y nunca es inferior al 50%. Es decir, el nivel de representatividad de las designaciones *ad honorem* sobre el total es bajo. Sin embargo, se concentran entre las mujeres.

| Año | Designaciones | | | |
|------|---------------|------------------|-----------------------------|--|
| | Total | Total Ad Honorem | % Ad Honorem sobre el total | Participación de mujeres en designaciones Ad Honorem |
| 2000 | 237 | 2 | 0,8% | 50,0% |
| 2001 | 186 | 12 | 6,5% | 50,0% |
| 2002 | 172 | 10 | 5,8% | 70,0% |

| Año | Designaciones | | | |
|------|---------------|------------------|-----------------------------|--|
| | Total | Total Ad Honorem | % Ad Honorem sobre el total | Participación de mujeres en designaciones Ad Honorem |
| 2003 | 210 | 6 | 2,9% | 100,0% |
| 2004 | 228 | 7 | 3,1% | 100,0% |
| 2005 | 236 | 6 | 2,5% | 100,0% |
| 2006 | 216 | 3 | 1,4% | 100,0% |
| 2007 | 2 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| 2008 | 7 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| 2009 | 199 | 9 | 4,5% | 88,9% |
| 2010 | 72 | 3 | 4,2% | 100,0% |
| 2011 | 0 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| 2012 | 20 | 0 | 0,0% | 0,0% |
| 2013 | 1 | 0 | 0,0% | 0,0% |

Tabla 5: Designaciones *Ad Honorem* por año según sexo. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013.

Para el caso de *ayudantes alumnos/as* sobre el total de designaciones entre 2000 y 2010 (301), el 5,3% son *ad honorem* y en todos los casos se trata de mujeres. Vale destacar que en esta categoría hay mayor participación de mujeres.

Autoridades

Para este apartado se contemplan las siguientes áreas:

- Decanato.
- Secretarías.
- Autoridades de los Departamentos.
- Consejo Académico.
- Consejo Superior.

Los datos presentados se construyeron a partir de la revisión de Actas del Consejo Académico. Al igual que para los apartados anteriores, no se cuenta con información sistematizada, ni estadística, sobre la composición de las autoridades institucionales (Ver: "Metodología").

Decanato y Secretarías

Los cargos electos de decano/a y vicedecano/a existen desde 1993 para la Facultad de Ciencias Sociales. En los años previos (1988-1993) hubo autoridades designadas para el “periodo de normalización” de la institución. En la siguiente tabla se observa la composición del decanato según sexo de las autoridades de 1993 hasta la actualidad.

| Periodo | Decano/a | Vicedecano/a |
|-----------------|----------|--------------|
| 1993-1996 | Mujer | Mujer |
| 1997-12/2000 | Mujer | Hombre |
| 12/2000-12/2004 | Hombre | Mujer |
| 12/2004-12/2008 | Hombre | Mujer |
| 12/2008-12/2012 | Hombre | Mujer |
| 12/2012-12/2016 | Hombre | Mujer |
| 12/2016-12/2020 | Mujer | Mujer |

Tabla 6: Composición del decanato por periodo según sexo. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2016.

Del total de siete periodos, en cuatro hubo decanos y en tres decanas; mientras que en seis hubo vicedecanas y sólo en uno vicedecano. En este punto vale destacar que el vicedecanato es un cargo feminizado y hasta el periodo de gestión anterior representaba un techo para las mujeres. Actualmente puede registrarse una excepción, porque en el periodo 2016-2020, es la primera vez que una vicedecana pasa a ser decana.

En el caso de las Secretarías se cuenta con datos de las últimas cuatro gestiones de la Facultad desde el año 2000 hasta la fecha. Según esta información la Secretaría General siempre fue ocupada por un hombre y la Secretaría Académica siempre estuvo a cargo de mujeres. Mientras que la Secretaría de Extensión entre 2000 y 2008 estuvo a cargo de hombres y desde 2009 hasta la actualidad de mujeres.

Es decir, hay una alta participación de mujeres entre las autoridades de la Facultad y se observa que hay cargos “feminizados” (como el vicedecanato y la secretaria académica) y cargos “masculinizados” (como el decanato y la secretaria general).

Departamentos

Las autoridades de los Departamentos se constituyen con docentes, personas graduadas de las carreras y estudiantes. Son cargos electos y rigen por un periodo de dos años. Se cuenta con datos sobre la constitución de los Departamentos de

las diferentes carreras desde el año 2000, los mismos se obtuvieron de actas de Consejo Académico. Para los periodos que van desde 2004 a 2006 y desde 2008 a 2010 no se obtuvo información en las fuentes disponibles. En la siguiente tabla se presentan los datos relevados para este apartado.

| Departamento | Periodos Relevados |
|-------------------------------------|--|
| Departamento de Apoyo General | 2000-2002 y 2002-2004 |
| Departamento de Profesorados | 2006-2008; 2010-2012; 2012-2014 |
| Departamento de Comunicación Social | 2000-2002; 2002-2004; 2006-2008; 2010-2012 y 2012-2014 |
| Departamento de Antropología Social | 2000-2002; 2002-2004; 2006-2008; 2010-2012 y 2012-2014 |
| Departamento de Arqueología | 2000-2002; 2002-2004; 2006-2008; 2010-2012 y 2012-2014 |

Tabla 7: Departamentos según periodos de gestión relevados. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013.

Los Departamentos están constituidos por:

- Docentes: 4 titulares y 4 suplentes.
- Personas Graduadas de la carrera: 1 titular y 1 suplente.
- Estudiantes de la carrera: 3 titulares y 3 suplentes.

En los siguientes gráficos se observan la composición de cada departamento para los periodos relevados y según discriminación por sexo.

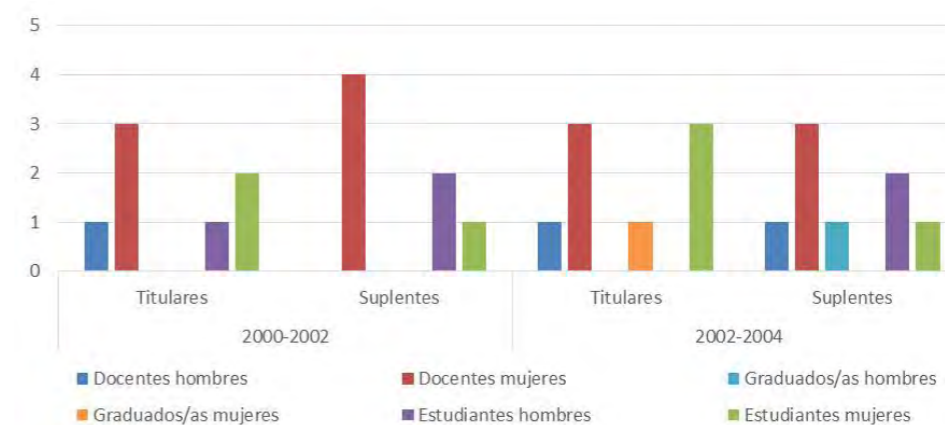


Figura 37: Departamento de Apoyo General, composición de autoridades según sexo para los periodos relevados. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013.

Para el Departamento de Apoyo General se registran dos periodos entre 2000 y 2004. En el primero (2000-2002) no contaba con representación de graduados/as. En el caso de la representación docente, está principalmente representada por mujeres (3 a 1) para los cargos titulares y con mayor representatividad en los cargos suplentes. En el caso de la representación estudiantil también hay mayor participación de mujeres, aunque en esta última se reduce la brecha. La mayoría de los cargos titulares está ocupada por mujeres, mientras que los hombres tienen mayor participación en los cargos suplentes.

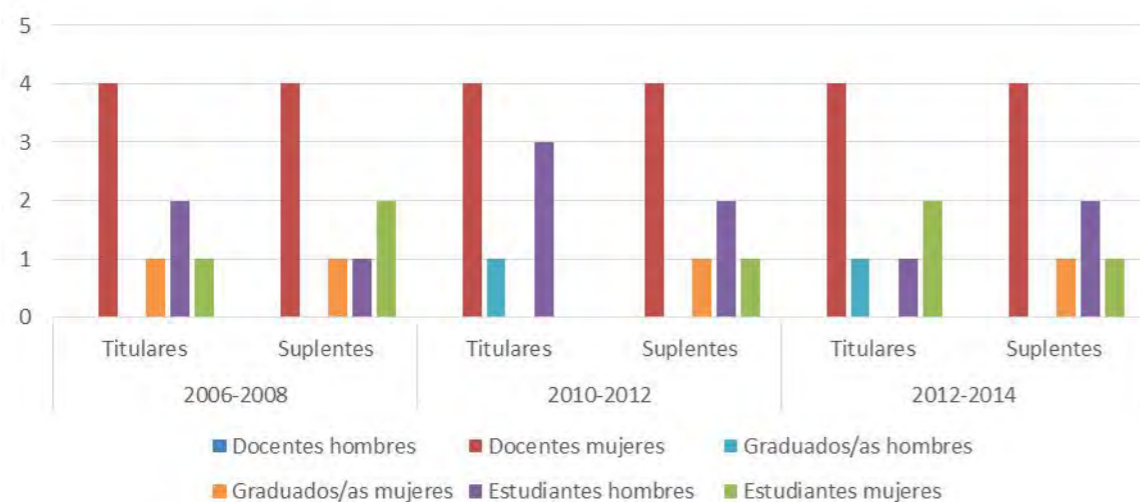


Figura 38: Departamento de Profesorados, composición de autoridades según sexo para los periodos relevados. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013.

En el caso del Departamento de Profesorados, la representación de docentes es completamente femenina: para todos los periodos se registran 4 representantes titulares y 4 representantes suplentes mujeres. En el caso del claustro de graduados/as, para el primer periodo sólo hay representación femenina, mientras que para los periodos siguientes el titular es hombre y la suplente es mujer. Por último, para el caso de estudiantes, sobre el total de 6 representantes entre titulares y suplentes, para el primer (2006-2008) y último (2012-2014) periodo hay participación equivalente de hombres y mujeres en cuanto a cantidad. En el primer caso los hombres representan más cargos titulares y esto se invierte en el último periodo. En cuanto al periodo 2010-2012 hay mayoría de representación masculina, cubriendo todos los cargos titulares y la mayoría de los suplentes. Esto no es coincidente con la participación de los hombres sobre el total del estudiantado de los profesorados (Ver: “Cruces”).

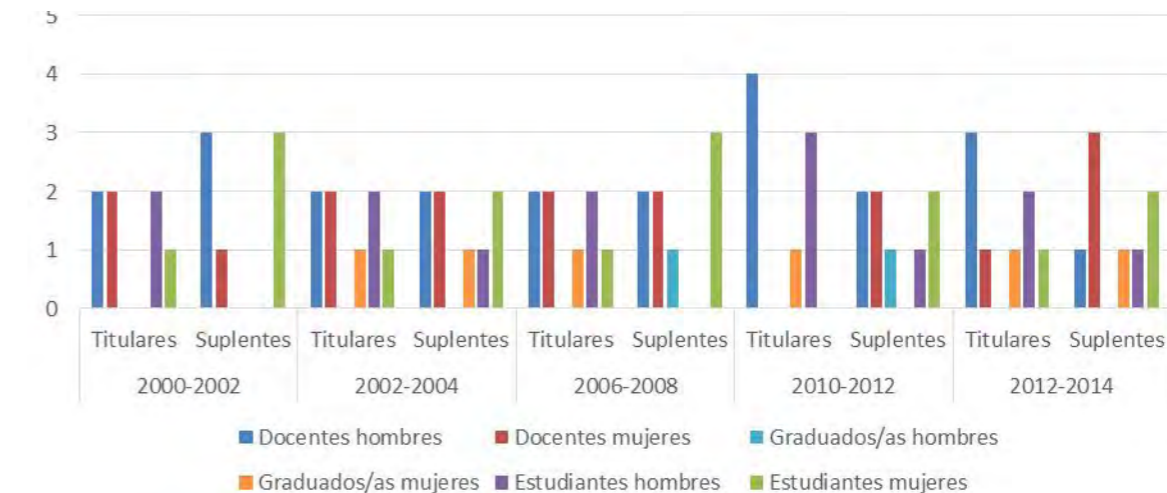


Figura 39: Departamento de Comunicación Social, composición de autoridades según sexo para los periodos relevados. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013.

Para el Departamento de Comunicación Social, el claustro docente está representando de manera equitativa por hombres y mujeres durante los primeros tres periodos relevados, mientras que en los últimos dos hay mayor participación de hombres. En el caso de personas graduadas, no se cuenta con datos para el primer periodo relevado. En los siguientes hay mayor participación de mujeres. En todos los periodos relevados éstas ocupan el cargo titular y sólo en dos periodos figuran hombres como representantes graduados suplentes. Por último, del claustro de estudiantes hay más participación de mujeres. Sin embargo, los cargos titulares están principalmente compuestos por hombres (2 a 1 en la mayoría de los periodos contemplados). La mayor participación de las mujeres se da en los cargos suplentes.

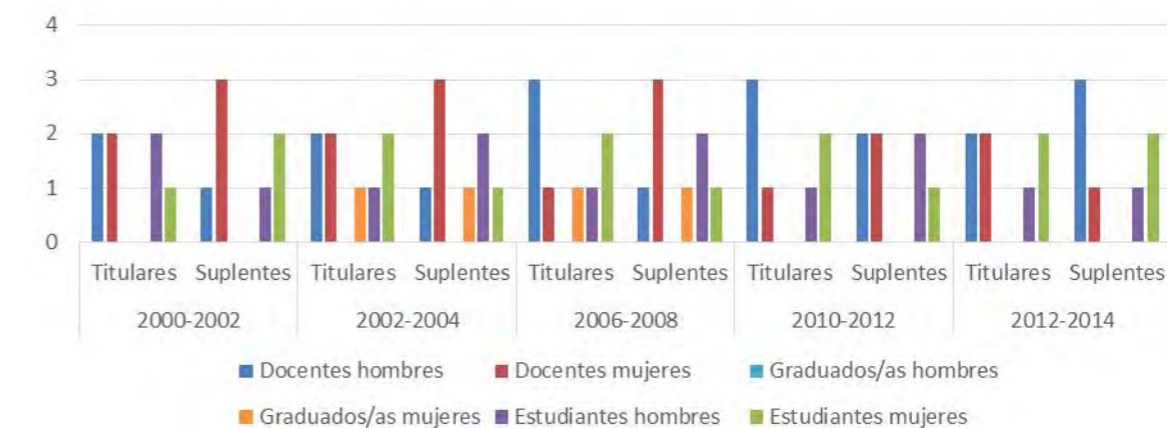


Figura 40: Departamento de Antropología Social, composición de autoridades según sexo para los periodos relevados. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013.

Para el Departamento de Antropología Social, de los cinco periodos relevados, en tres de ellos la participación docente en cargos titulares es equitativa (2 a 2) y en los dos restantes hay mayor participación de hombres (3 a 1). Es decir, en términos generales ha habido más hombres que mujeres en cargos titulares. Mientras que sucede lo contrario para los cargos suplentes. Para el claustro graduados/as hay sólo participación de mujeres para titulares y suplentes. Vale aclarar que para la mayoría de los periodos relevados no se cuenta con datos sobre este claustro. En cuanto a estudiantes, hay mayor participación de mujeres en cargos titulares (2 a 1 en cuatro de los periodos relevados). Para el caso de los/as representantes suplentes, en tres periodos hay más participación de hombres.

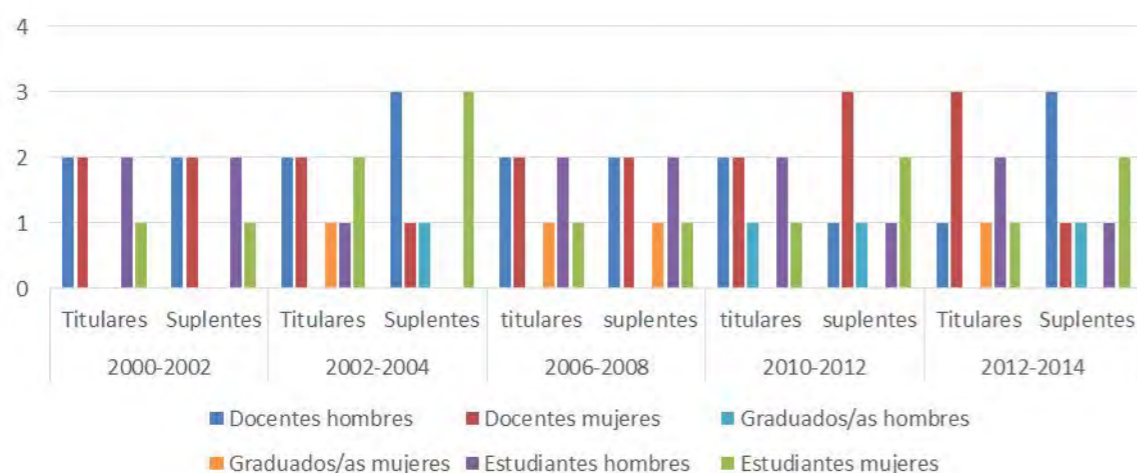


Figura 41: Departamento de Arqueología, composición de autoridades según sexo para los periodos relevados. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013.

De los cinco periodos relevados, en cuatro de ellos la representación docente para el Departamento de Arqueología es equitativa entre hombres y mujeres para los cargos titulares y en el restante hay mayor participación de mujeres (3 a 1). En cuanto a los/as representantes suplentes, en dos periodos la participación es equitativa; en dos hay mayor participación de hombres y en el restante de mujeres. En general, la cantidad de hombres y mujeres es equivalente para este claustro. En cuanto al claustro graduados/as, en tres de los cuatro periodos con datos para este claustro la titular es una mujer y en el restante un hombre; mientras que sucede lo contrario para los/as representantes suplentes. La participación general a lo largo de los periodos de hombres y mujeres para el claustro de estudiantes también es equivalente. En cuatro de los periodos los titulares son mayoría hombres; mientras que la representación en los cargos suplentes es eminentemente femenina.

Es decir que, mientras que en los cargos de autoridad de departamentos la participación entre hombres y mujeres es semejante en la mayoría de los casos, mientras que en algunos casos los cargos titulares de las representaciones con mayor autoridad (como son representantes docentes y estudiantes) son ocupados por hombres. Esto tiene una excepción en el caso del departamento de profesorado donde las representantes docentes son en su totalidad mujeres y esto se asocia con la feminización de la profesión.

Cruces

Como se viene describiendo en los apartados anteriores, *el análisis que resulta de la Facultad de Ciencias Sociales da cuenta de que la participación de las mujeres con relación a los hombres es, si se contempla el panorama general, equitativa. Mientras que si se analiza discriminando por estudiantes; graduados/as; docentes y autoridades se observa que la participación de las mujeres disminuye en los cargos jerárquicos. A continuación, realizamos un breve cruce de datos a modo de análisis comparativo para dar cuenta de lo antes dicho.*

A partir de los datos disponibles se puede analizar la *relación entre mujeres inscriptas y graduadas*. Las mujeres tienen una participación más relevante entre las personas graduadas. Si se observa el periodo entre 1988 y 2007 (último año con personas graduadas de las que se analizaron datos), las mujeres tienen una sobre-representación en general para ambas categorías.

Si se contempla el caso de las personas inscriptas, en doce de los veinte años contemplados las mujeres representan entre el 60% y el 70%; en cinco años entre el 50% y el 59% y en tres años se ubican en el 70% de las personas inscriptas. Mientras que entre las personas graduadas las mujeres representan más del 70% en trece de los veinte años contemplados; en tres años se encuentran entre el 50% y el 59%, en otros tres años entre el 60% y el 69% y sólo en un año representan menos del 50% (para este último caso vale aclarar que se trata de las mujeres inscriptas en 1988, año en el que representaron el 50% de las ingresantes). Por lo tanto, *la relación entre mujeres ingresantes y mujeres graduadas es alta y respeta la tendencia nacional. Hay una alta participación de las mujeres entre el estudiantado y entre las personas graduadas, superior a la de los hombres.*

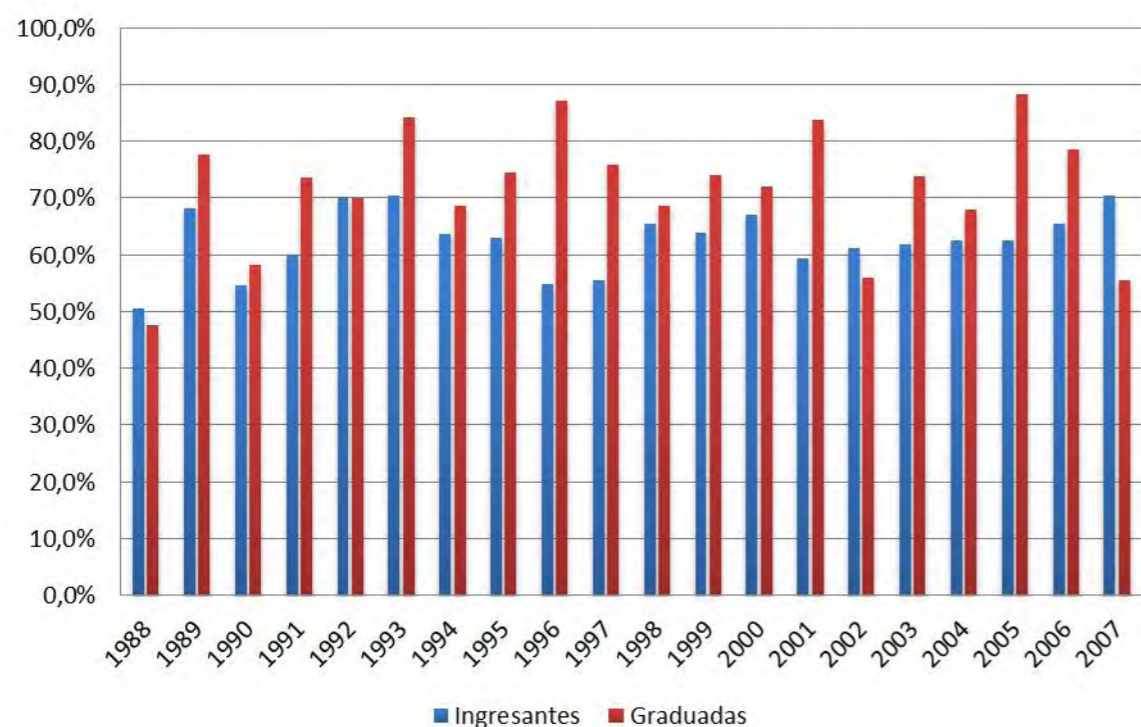


Figura 42: Porcentaje de mujeres ingresantes y graduadas según año. Fuente: Elaboración propia en base a datos brindados por la Oficina de Alumnos de la Facultad de Ciencias Sociales UNCPBA.

Por otra parte, si tomamos la *participación de las mujeres en la planta docente* vemos que éstas *representan en general entre el 50% y el 60% del total. Es decir, este porcentaje es inferior con relación al de mujeres graduadas*. Lo que puede significar que, en términos relativos, la incorporación de los hombres graduados a la planta docente es superior a la de las mujeres. Sin embargo, esta afirmación debe ser revisada a la luz de nuevos datos, puesto que no existe un registro sistemático de la planta docente anual.

Si se contempla la participación de las mujeres en las diferentes categorías docentes, éstas representan más del 50% en todos los casos; salvo en la categoría de profesora titular. En este caso, sólo en un año alcanzan el 50% de la participación. En el resto no superan el 45%. Mientras que para las categorías de profesora adjunta y JTP sólo en dos años la participación de las mujeres es inferior al 50%; los años restantes la participación supera el 60%. Para el caso de la categoría ayudante diplomado/a, en todos los casos las mujeres representan más del 53%.

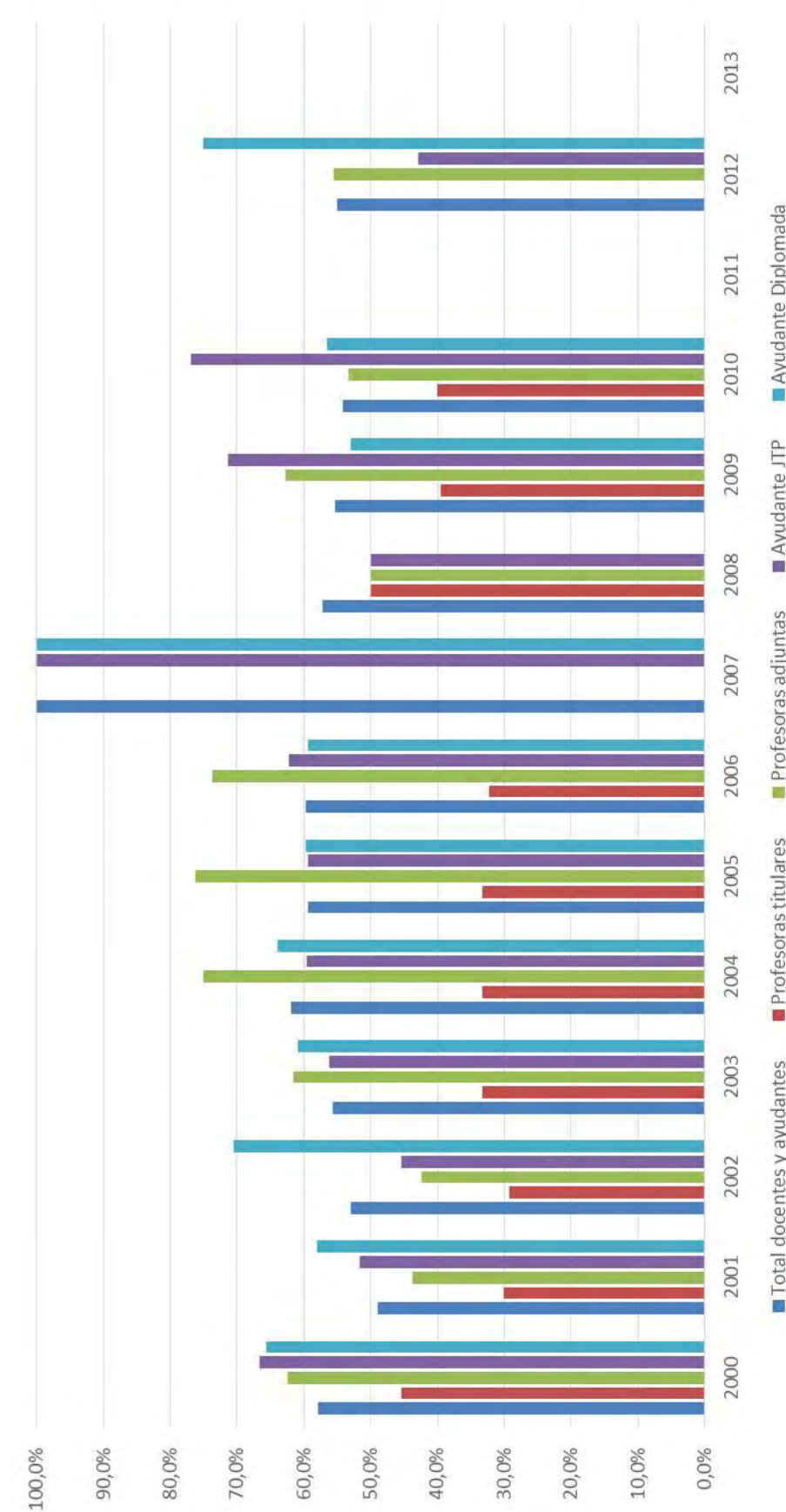


Figura 43: Porcentaje de mujeres según categoría docente. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013.

A modo de resumen, en promedio la participación de las mujeres entre las personas graduadas es del 72%; mientras que en las designaciones docentes se reduce al 59,8% y en las designaciones de titulares las profesoras alcanzan el 36,6% ²¹.

Otra comparación que se puede realizar es la participación de las mujeres en las autoridades de departamentos con relación a la cantidad de estudiantes, graduadas y docentes. En el caso de las estudiantes, se observa que en todos los casos la participación de las mujeres como representantes estudiantiles en los departamentos de las carreras es considerablemente menor a su participación como estudiantes.

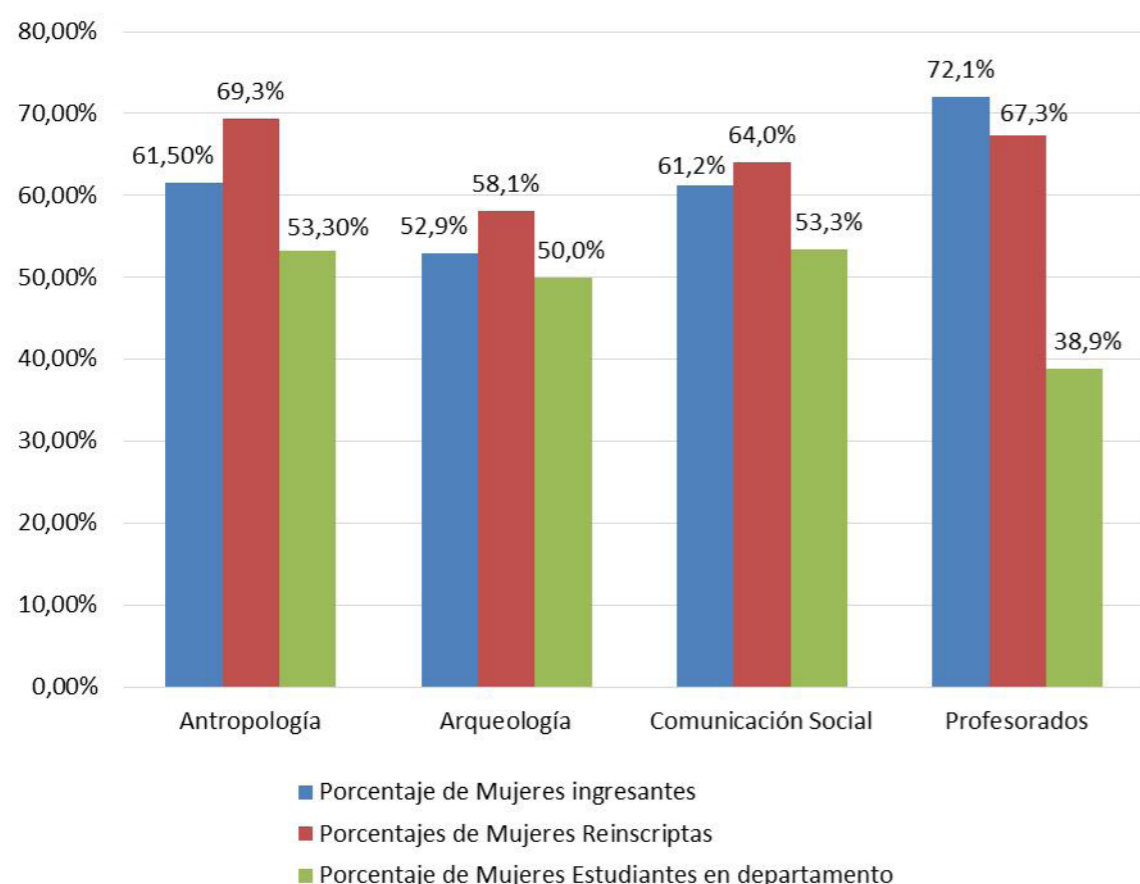


Figura 44: Porcentaje de mujeres ingresantes, reinscriptas y representantes en claustro estudiante por departamento. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013.

²¹ Los promedios presentados surgen de promediar el porcentaje de participación de las mujeres sobre el total de años en los que se relevó cada una de estas categorías: para las personas graduadas se cuenta con datos de 20 años (1988-2007); designaciones docentes en general se identificaron datos para 12 años (2000-2012) y para la designación de profesores/as titulares hay datos de 10 años (2000-2006; 2008-2010 y 2012). Es válido recordar que el periodo contemplado para las personas graduadas corresponde a su año de ingreso y no de graduación.

La brecha de representatividad entre el porcentaje de mujeres entre el estudiantado (según personas reinscriptas) y la participación que éstas tienen en los departamentos es del 8,1% en Arqueología, del 10,7% en Comunicación Social, del 16% en Antropología Social y del 28,4% en los profesorados. En este último caso es significativo cómo siendo las carreras más feminizadas, las mujeres tienen la menor representación en los departamentos.

En el caso del claustro graduados/as, la participación de las mujeres es equivalente o superior a su representatividad para el total de las personas graduadas. Así, en Antropología el 100% del claustro graduados es cubierto por mujeres, en Arqueología se trata del 50%, el 75% en Comunicación Social y el 66,7% en los Profesorados. En términos políticos el claustro de graduado/as es el que tiene menor peso, su representación es limitada. En general, es cubierto por personas que se encuentran desvinculadas de la facultad y la participación no representa ningún valor concreto en cuanto a carrera académica y/o rédito profesional. Es una participación voluntaria que demanda del tiempo libre de quienes ejercen su profesión fuera del ámbito académico.

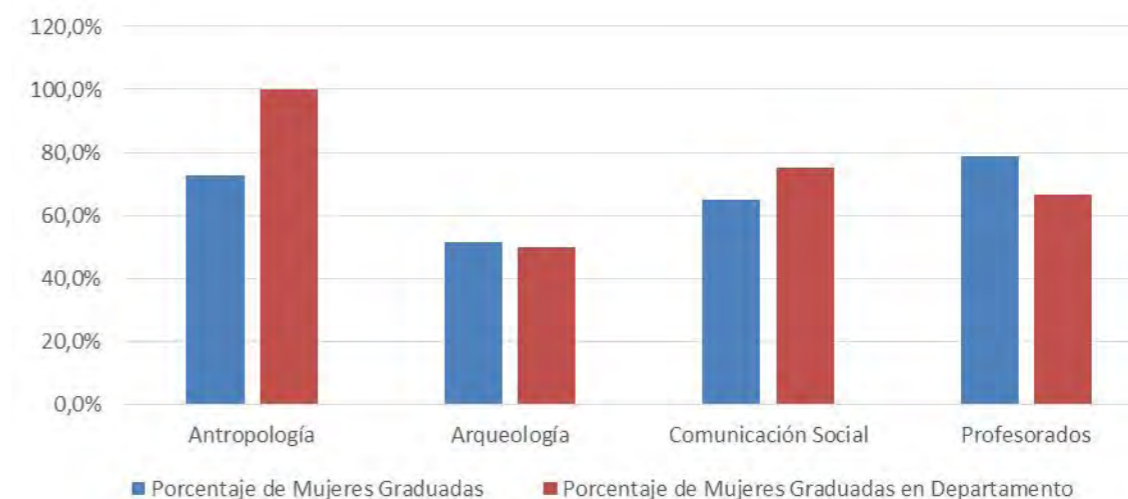


Figura 45: Porcentaje de mujeres graduadas y representantes en claustro graduados por departamento. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Consejo Académico y Decanato. Años 2000 a 2013.

La participación de docentes no se puede comparar por carrera porque no se cuenta con datos discriminados de esta manera para la planta docente. Si se considera en términos generales, y como ya se mencionó anteriormente, la participación de las docentes sobre el total de la planta es del 51,3% en promedio. La participación de las docentes en los departamentos varía entre el 50% para Antropología y Arqueología, lo que sería una representación semejante; 42,5% en Comunicación

Social, que se encontraría con una representación femenina por debajo de la participación general y del 100% en el departamento de profesorado. En este último caso existiría una sobrerrepresentación y estaría vinculada con la feminización de las carreras de profesorado que ya mencionamos más arriba.

Conclusiones

El estudio aquí presentado se llevó a cabo entre 2013 y 2016. Durante los primeros dos años y medio el equipo del PPEM se dedicó a relevar los datos necesarios para realizarlo. Los tiempos de este relevamiento se debieron principalmente a dos causas: 1) la falta de datos estadísticos y/o sistematizados y la consecuente necesidad de construirlos a partir de los datos en crudo existentes y 2) que el trabajo fue voluntario, limitado a los horarios disponibles de las integrantes del PPEM para acercarse a la Facultad de Ciencias Sociales, solicitar planillas de ingreso, actas y otros documentos; relevarlos y pasarlos en formato Excel (Ver: “Metodología”).

Los resultados obtenidos alcanzan hasta el año 2013 y son de tipo cuantitativo. Consideramos que es un gran avance, teniendo en cuenta que hasta el momento no se contaba con ningún tipo de información o estudio sobre las relaciones de género al interior de la Facultad. Este tipo de generación de datos es necesaria para pensar acciones y políticas concretas en pos de la transversalización de género. Sin embargo, no son los únicos ni suficientes. El proyecto original contempla la ampliación y actualización de estos y el relevamiento de otros de tipo cualitativo que permitan profundizar el análisis.

En cuanto a los resultados y, a modo de análisis, podemos recordar que las relaciones de género implican poder, autoridad y subordinación entre personas. El poder se construye a partir de discursos, relaciones, acciones particulares de un grupo sobre otro. Cuando este es legitimado adquiere autoridad y define formas de hacer y ser en sociedad. En el caso de las relaciones de género, son los hombres quienes históricamente han tenido el poder legitimado socialmente en detrimento de las mujeres que han sido confinadas a espacios que tienen menor valor y autoridad en el imaginario simbólico social (no necesariamente así en las prácticas concretas para la subsistencia humana). Así, los espacios de autoridad son ocupados en su mayoría por hombres y se les dificulta a las mujeres acceder, aunque cumplan con los requerimientos necesarios. Esta limitación se asocia a la discriminación y prejuicios de género.

Esta realidad puede leerse bajo al concepto de “techo de cristal”. Este concepto acuñado en la década de 1980 por feministas estadounidenses del ámbito de las

ciencias sociales hace referencia a límites y barreras implícitos que obstaculizan el ascenso de las mujeres en su carrera laboral. (Bustos Romero, O, 2001/2). Según Patricia Galeana (2014) son los prejuicios culturales sobre la capacidad de la mujer, su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y las responsabilidades familiares y domésticas, algunas de las principales causas de la barrera que se representa con la metáfora de techo de cristal. El concepto de “paredes de cristal”, por su parte alude a un escenario en el que se advierten impedimentos para realizar un abordaje integral y transversal que debieran caracterizar las políticas de género.

La CEPAL (2011) advierte que, a contramano de las recomendaciones internacionales, la ejecución de las políticas de género tiene un carácter sectorial y fragmentado lo que justifica la potencialidad del concepto de paredes de cristal. Este concepto propone que las políticas y acciones en pos de la autonomía de las mujeres deben traspasar los límites de lo público y lo privado, para evitar que el costo del desarrollo recaiga sobre las mujeres. Para esto se propone fortalecer la coordinación institucional e intersectorial para promover cambios efectivos en los diferentes ámbitos (domésticos, laborales, económicos, políticos, culturales, etc.) de la vida cotidiana de las mujeres (CEPAL, 2011).

Estas herramientas conceptuales permiten dar cuenta de la necesidad de un análisis integral sobre cómo los roles asignados a las mujeres basados en prejuicios y estereotipos pueden determinar las posibilidades de acceso a espacios de poder. De este modo hablar de autonomía se vuelve un proceso complejo que no se comprende ni se consigue únicamente prestando atención a la dimensión formal.

Esto significa que no es posible acceder a espacios de poder y toma de decisiones sin equidad de género en otros ámbitos como la división sexual del trabajo, acceso al mercado laboral y no solo a la educación, distribución equitativa de las tareas domésticas, de crianza y cuidado, parámetros masculinizados del espacio público, etc.

Avanzar en estos aspectos, por mencionar sólo algunos, requiere de planificación y ejecución de políticas públicas concretas pero también de la creación de espacios de intercambio, reflexión y debate en los que se tienda a incidir en las dimensiones menos visibilizadas de la problemática de la desigualdad de género. Nos referimos a la revisión crítica de la persistencia de prejuicios y estereotipos que se reproducen cotidianamente y cuya problematización encuentra un espacio propicio en una Facultad de Ciencias Sociales.

Para profundizar en esta categoría consideramos necesario avanzar en el relevamiento de dimensiones cualitativas. A partir de técnicas etnográficas se prevé avanzar en identificar imaginarios, percepciones, valoraciones, etc. de diversos sujetos con respecto a las relaciones de género en vinculación a los diversos ámbitos de la Facultad de Ciencias Sociales, así como profundizar en la indagación de las causas de los fenómenos referenciados.

Resulta pertinente incorporar aquí el concepto de autonomía de género. Este concepto se define como:

el grado de libertad que una mujer tiene para poder actuar de acuerdo con su elección y no con la de otros. En ese sentido, existe una estrecha relación entre la adquisición de autonomía de las mujeres y los espacios de poder que puedan instituir, tanto individual como colectivamente. (...) El grado de autonomía de un sujeto singular es inseparable del grado de autonomía del grupo social al que pertenece. Es decir, el grado de autonomía personal que una mujer pueda desplegar dependerá también de la autonomía posible de su grupo social y de aquella que las mujeres de la sociedad a la que pertenece hayan alcanzado. (Naciones Unidas, 2005, p. 114).

Así la autonomía es un hecho complejo e integral que tiene en cuenta no solo la subjetividad personal, sino también el contexto socioeconómico-cultural en el que se desarrolla dicha subjetividad y las posibilidades que en ese contexto existen para el empoderamiento.

Asimismo, la autonomía, como dice Lagarde (1999) “es un pacto social”, debe construirse a través de hechos concretos y en un espacio social determinado que le otorgue reconocimiento y apoyo. “(la autonomía) tiene que encontrar mecanismos operativos para funcionar. Si no existe esto, no basta la proclama de la propia autonomía porque no hay dónde ejercerla” (Lagarde, 1999:7). Es en este marco de la autonomía como concepto político en el que la CEPAL (2014) distingue tres dimensiones interrelacionadas que permiten enunciar, construir datos y analizar la situación de autonomía de las mujeres. A saber: autonomía económica, autonomía física y autonomía en la toma de decisiones.

La autonomía económica hace referencia a la capacidad de las mujeres para generar ingresos propios, el acceso al trabajo remunerado y la equidad de condiciones con relación al hombre en el ámbito laboral. La autonomía física implica ejercer el control y tomar decisiones sobre la propia vida y el propio cuerpo, se vincula directamente con los derechos sexuales y reproductivos y la violencia de género. La autonomía en la toma de decisiones se refiere a la participación de las mujeres en espacios de poder y toma de decisiones públicas y políticas.

Para cada una de estas dimensiones se construyen indicadores que permiten generar información específica sobre la autonomía de género. Los indicadores que toma la CEPAL para el caso de la autonomía en la toma de decisiones se centran en el espacio estatal (cantidad de mujeres presidentas, cantidad de mujeres legisladoras, cantidad de mujeres concejales e intendentas, jerarquía de los organismos nacionales por la equidad de género y ratificación de tratados internacionales). Sin embargo, la definición de autonomía en la toma de decisiones se puede aplicar a otros ámbitos, como el de la academia para profundizar el análisis sobre los espacios de poder que existen, los que ocupan las mujeres y la posibilidad de acceso que tienen a los mismos.

Es importante resaltar que la propuesta de abordar diferentes dimensiones de la autonomía busca visibilizar la integralidad de esta y en ningún momento esto habilita a concebir cada dimensión de manera aislada. Sistematizar y cuantificar información debe contribuir al análisis integral y es parte de la transversalidad de la perspectiva de género en políticas públicas.

Ejemplos concretos de lo que aún resta lograr en términos de equidad de género se ven en lo que hemos descrito anteriormente. En la Facultad de Ciencias Sociales, la participación de las mujeres como ingresantes, estudiantes y graduadas; así como también en el plantel docente en general es superior al 50%. No obstante, en los cargos jerárquicos y/o de autoridad, se observa una reducción de esta brecha (alcanzando la participación 50-50) o en una inversión directa, llegando en algunos casos a porcentajes inferiores al 30% de participación de las mujeres. Es así como, en ámbitos en los que parece haber mayor participación femenina, el poder legitimado es ejercido por los hombres o existe paridad de condiciones. En un contexto donde la mayor parte de los/as integrantes de la institución son mujeres esta paridad da cuenta de la desigualdad en la medida en que no es representativa.

A partir de este estudio y en pos de continuar con el relevamiento de manera periódica consideramos que es necesario:

- Modificar las fichas de ingreso y reinscripción de estudiantes y agregar la categoría “género” que debe ser consultada a la persona que se acerca a anotarse.
- Generar un registro de planta docente anual discriminada por sexo, categorías y carrera.
- Que esta información esté disponible para actualizar el estudio.

Estas propuestas pretenden impactar en las diversas dimensiones que atraviesan la experiencia en los ámbitos educativos. Sin detrimento de otras, se consideran

ineludibles las referenciadas en la “Guía para el abordaje de la diversidad sexual e identidad de género en las instituciones educativas de la Provincia de Buenos Aires”: dimensión organizacional/administrativa/comunicacional; la dimensión curricular (que incluye los recursos textuales y la formación docente) y la dimensión de las prácticas cotidianas.

Para ampliar el estudio también es necesario:

- Avanzar en el análisis de la importancia que la perspectiva de género ha tenido en la Facultad y en las carreras, avanzando en la historia de las áreas, materias y docentes e investigadores/as que han trabajado con ella.
- Avanzar en el relevamiento de otras áreas que no fueron contempladas para este informe como:
 - Centro de estudiantes (composición histórica).
 - CONICET (becarios/as; investigadores/as; evaluadores/as).
 - SPU (integrantes de proyectos presentados, evaluadoras/es).
 - Posgrados.
 - Equipos de investigación y extensión (composición).
 - No docentes.

Estas acciones necesitan también de un relevamiento y sistematización manual de los datos duros existentes, así como también de entrevistas en profundidad con referentes que puedan brindar información, puesto que los datos sistematizados son insuficientes o nulos.

Es la intención de la presente investigación que se constituya en una base sobre la que proyectar políticas activas hacia el interior de la Facultad que tiendan a generar relaciones de género más equitativas.

Referencias bibliográficas

Barrancos, D. (2010). *Mujeres en la sociedad argentina: una historia de cinco siglos*. 1° edición. Buenos Aires, Argentina: Sudamericana.

Bustos Romero, O. (2001-2002). *Mujeres rompiendo el techo de cristal: el caso de las universidades*. *Revista Omnia* 17-18 (41), 51-58. Recuperado de: http://www.posgrado.unam.mx/publicaciones/ant_omnia/41/07.pdf

CEPAL (2011). Informe anual 2011: El salto de la autonomía de los márgenes al centro. Recuperado de: <http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/3931/1/S2011102.pdf>

CEPAL (2014). Informe anual 2013-2014: El enfrentamiento de la violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe. DOI: LC/G.2626/Rev.1

CNM (2016). Plan Nacional de Acción de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las mujeres (2017-2019). Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/consejo_nacional_de_mujeres_plan_nacional_de_accion_contra_violencia_genero_2017_2019.pdf

D'Alessandro, M. (2016). *Economía feminista. Cómo construir una sociedad igualitaria (sin perder el glamour)*. Buenos Aires, Argentina: Sudamericana.

Dirección de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social. Subsecretaría de Educación. Dirección General de Cultura y Educación. (2015). *Guía para el abordaje de la diversidad sexual e identidad de género en las instituciones educativas de la Provincia de Buenos Aires*. Recuperado de: <http://servicios2.abc.gov.ar/lainstitucion/sistemaeducativo/psicologiaase/comunicaciones/documentosdescarga/2015/comunicacion6-15-guia-de-genero-psico.pdf>

ELA (2010). *Sexo y Poder ¿Quién manda en la Argentina?* Recuperado de <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?muestra&codcontenido=599&plcontempl=43&aplicacion=app187&cnl=15&opc=49>

Galeana, P. (2013). *Rompiendo el techo de cristal: las mujeres en la ciencia, en la educación y en la independencia financiera*. México D.F, México: Libros UNAM.

Guzmán, V. (2012). Análisis comparado de legislación, políticas públicas e instituciones orientadas hacia el logro de la equidad de género. Presentación Índice de Paridad Política Argentina. Disponible en: http://www.ar.undp.org/content/argentina/es/home/library/womens_empowerment/IPPAArgentina.html

Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha (2010). Guía para la elaboración de Indicadores de Género (IG). Recuperado de: http://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaciones/descargas/guia_para_la_elaboracion_de_indicadores_o.pdf

Lagarde, M. (1999). Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres. Managua, Nicaragua: Puntos de Encuentro.

Naciones Unidas/ CEPAL (2005). Objetivos de Desarrollo del Milenio: Una Mirada Desde América Latina y el Caribe. DOI: LC/G.2331-P.

Ortiz-Ortega, A y Pecheny M. (2010). Enseñanza universitaria sobre género y sexualidades en Argentina, Chile, China, México y Sudáfrica. Buenos Aires, Argentina: Teseo.

PNUD. (2008). Desafíos para la Igualdad de Género en la Argentina. Estrategia del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Recuperado de: http://www.ar.undp.org/content/dam/argentina/Publications/G%C3%A9nero/undp_ar%20Desafiosigualdaddegeneroweb.pdf

PNUD. (2011). Aportes para el desarrollo humano en Argentina / 2011: Género en cifras: mujeres y varones en la sociedad argentina/4. Recuperado de http://www.unfpa.org.ar/sitio/images/stories/pdf/2015-06_aportesdesarrollo.pdf

Radakovich, J. y Papadópulos, R. (2006). Educación Superior y Género en América Latina y el Caribe. En IESALC (ed), Informe sobre la educación superior en América Latina y el Caribe. 2000-2005. La metamorfosis de la educación superior (pp. 117-128). Caracas, Venezuela: Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC). Recuperado de: <http://www.ses.unam.mx/curso2013/pdf/Papadopoulos2006.pdf>

Secretaría de Políticas Universitarias. Ministerio de Educación de la Nación. (2013). Anuario de Estadísticas Universitarias. Argentina 2013. Recuperado de: http://informacionpresupuestaria.siu.edu.ar/DocumentosSPU/Anuario_2013.pdf Secretaría de Políticas Universitarias. Ministerio de Educación de la Nación (S/F).

Síntesis de Información de Estadísticas Universitarias Argentina 2014-2015. Recuperado de: <http://www.unsam.edu.ar/personal/capacitacion/files/heIh3Ma-pa%20Universitario%202015.pdf>

Stiegler, B. (2003). Género, poder y política: 10 preguntas y respuestas sobre el concepto de “gender mainstreaming”. Recuperado de: <http://library.fes.de/full-text/iez/01658toc.htm>

Subsecretaría de Coordinación Provincial –Ministerio de Hacienda y Finanzas Públicas de la Nación (S/F). Indicadores de género. Documento Introductorio. Recuperado de: http://www2.mecon.gov.ar/hacienda/dinrep/sidepGenero/documento/documento_introductorio.pdf

Tarducci, M. y Daich, D. (2010). La pasión no se enseña: transmitiendo el oficio de investigar con perspectiva de género. VI Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata. Recuperado de: <https://www.academica.org/000-027/105.pdf>

Tenti Fanfani, E. (2005). La condición docente. Análisis comparado de la Argentina, Brasil, Perú y Uruguay. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI.

UBA (2011). Censo de Estudiantes 2011. Resultados finales. Sistema de Información Permanente (SIP), UBA. Recuperado de: <http://www.uba.ar/institucional/censos/Estudiantes2011/estudiantes2011.pdf>

Anexo

Anexamos las filminas utilizadas para la presentación de los resultados del estudio. Las mismas abordan los datos correspondientes a estudiantes, docentes, personas graduadas y autoridades y los cruces entre ellos. Vale destacar que, para facilitar la comunicación, todos los resultados se expresaron en promedios simples. Por esto, en general, no son los porcentajes que se presentan en los apartados Resultados y Cruces de este informe.

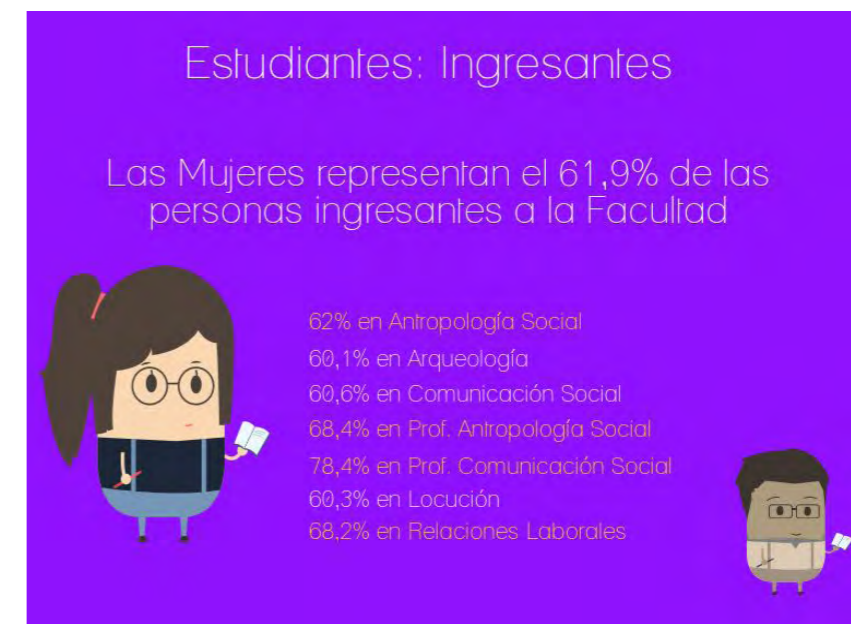


Figura 46: Representación de las mujeres entre personas ingresantes (promedio simple)



Figura 47: Representación de las mujeres entre personas reinscriptas (promedio)

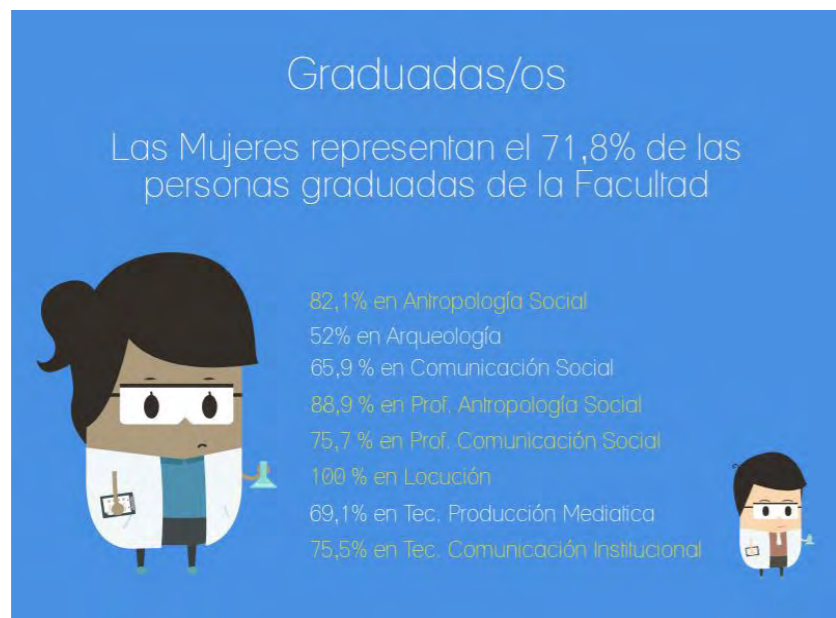


Figura 48: Representación de las mujeres entre las personas graduadas (promedio)

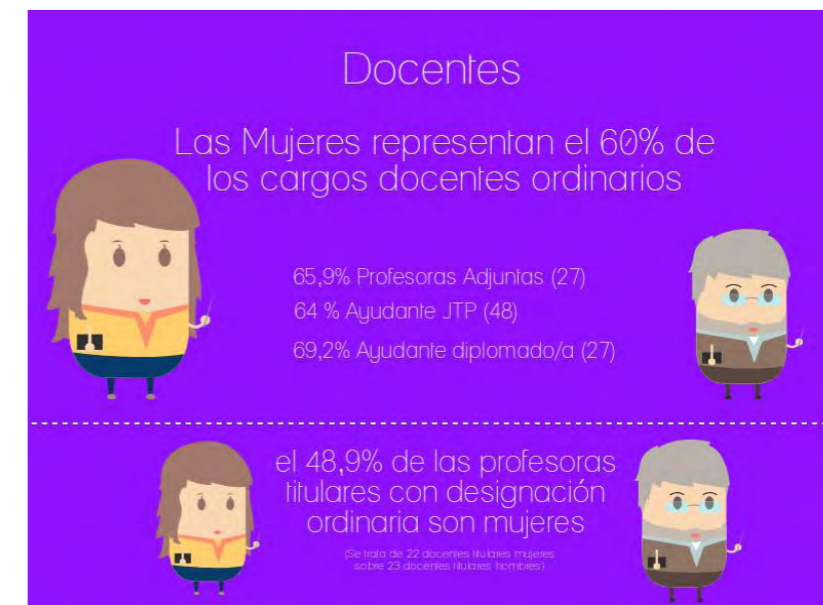


Figura 50: Representación de las mujeres entre docentes con cargos ordinarios (promedio)

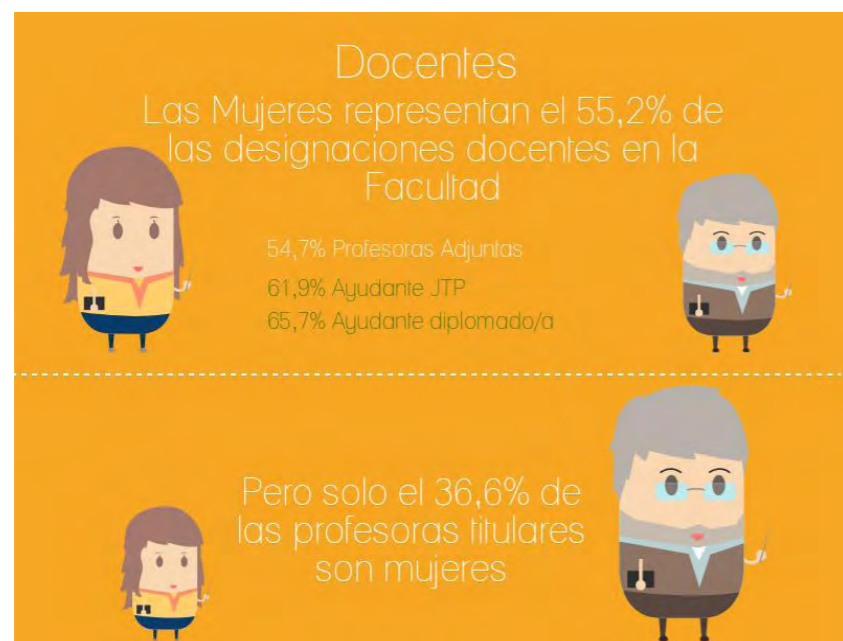


Figura 49: Representación de las mujeres entre docentes (promedio)



Figura 51: Representación de las mujeres en los departamentos por claustro (promedio).

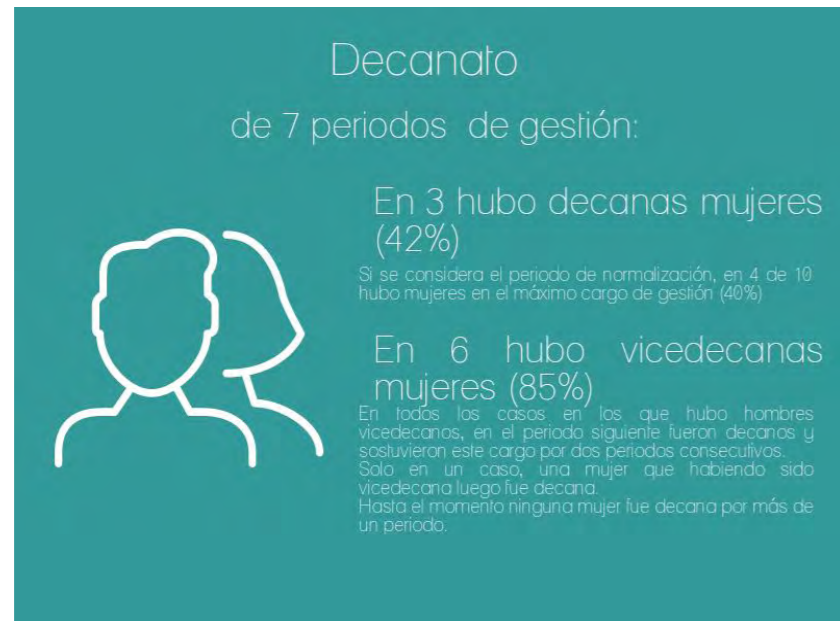


Figura 52: Representación de las mujeres en Decanato y Vicedecanato.



Figura 53: Relación entre mujeres ingresantes, reinscriptas y graduadas por carrera.

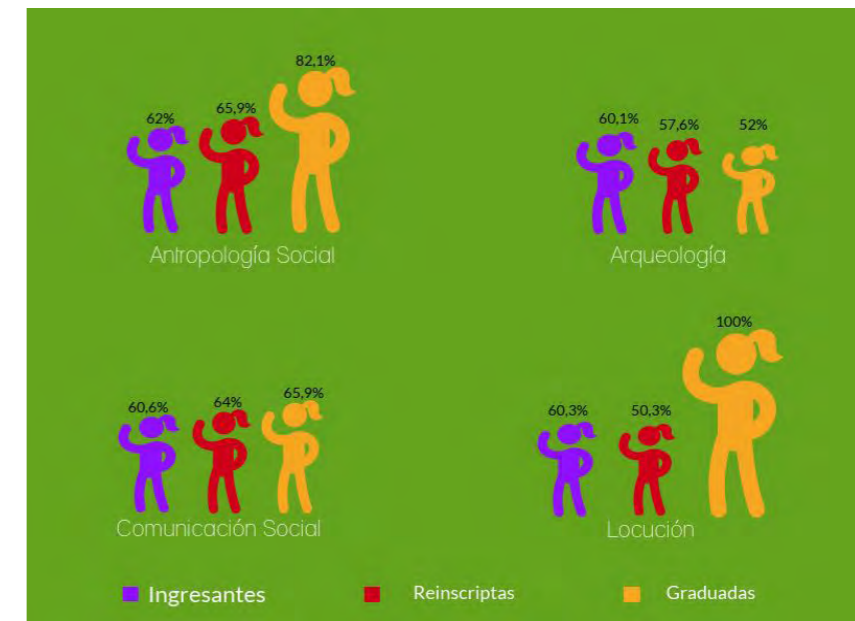


Figura 54: Relación entre mujeres ingresantes, reinscriptas y graduadas por carrera (continuación).



Figura 55: Relación entre mujeres graduadas, docentes y docentes titulares.





Figura 56: Departamentos. Relación entre reinscriptas y participación en claustro estudiantes.



Figura 57: Departamentos. Relación entre graduadas y participación en el claustro graduados.

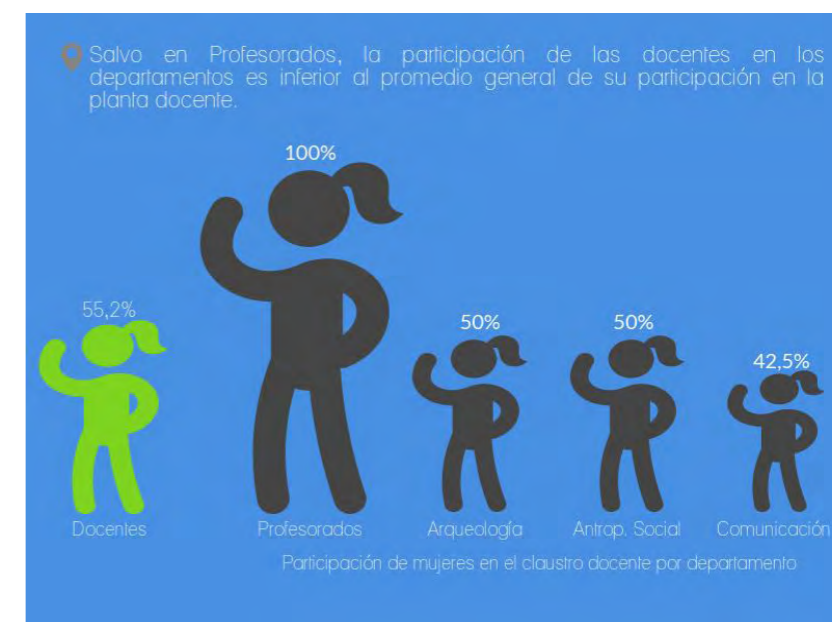


Figura 58: Departamentos. Relación entre docentes y participación en el claustro docente.