

#20

OAC

La institucionalidad de género en la Universidad Nacional de Río Negro. Avances y desafíos hacia una universidad feminista. (2017-2022)

En los últimos años, las mujeres y colectivos feministas universitarios comenzaron a promover e impulsar reformas y nuevas políticas de género en las universidades e instituciones de educación superior: fueron creadas secretarías, áreas y programas de género, se aprobaron protocolos de actuación ante situaciones de violencia de género, planes de igualdad, normativas que impulsan y aprueban el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el ámbito de la universidad, reformas de los sistemas electorales para incluir la paridad en la conformación de las listas de candidaturas, entre otras medidas.

La Universidad Nacional de Río Negro no fue ajena a este proceso de institucionalización y avances en el diseño de políticas de género y diversidad y en pocos años, desde el 2017 hasta la actualidad, se desplegaron mecanismos de género en diversos niveles como el Protocolo de actuación para situaciones de violencia de género (2017-2021), la inclusión de la cuestión de género en el Plan de Desarrollo Institucional (2019/25), cambios en el Estatuto de la universidad (2017), elaboración del Plan de Igualdad de Género (2019), adhesión a la Ley Micaela, lenguaje inclusivo, ofertas académicas, licencias y becas

Informe OAC

La institucionalidad de género

en la Universidad Nacional de Río Negro.

Avances y desafíos hacia una universidad feminista (2017-2022)

Mayo 2023

Informe OAC #20. La institucionalidad de género en la Universidad Nacional de Río Negro. Avances y desafíos hacia una universidad feminista. (2017-2022)

Desde 2015, acompañado por el proceso de visibilización masiva de las demandas del movimiento feminista, comenzó una nueva etapa en las universidades nacionales argentinas que algunas autoras denominan *segunda reforma universitaria* (Torlucci, et al. 2019). Ese mismo año fue creada la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) como un espacio de promoción, circulación de experiencias de gestión e intervención, y de ideas para la transversalización de la perspectiva de género en el sistema de Educación Superior. La red forma parte del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) desde 2018.

En los últimos años, las mujeres y colectivos feministas universitarios comenzaron a promover e impulsar reformas y nuevas políticas de género en las universidades e instituciones de educación superior: fueron creadas secretarías, áreas y programas de género, se aprobaron protocolos de actuación ante situaciones de violencia de género, planes de igualdad, normativas que impulsan y aprueban el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el ámbito de la universidad, reformas de los sistemas electorales para incluir la paridad en la conformación de las listas de candidaturas, entre otras medidas.

La Universidad Nacional de Río Negro no fue ajena a este proceso de institucionalización y avances en el diseño de políticas de género y diversidad y en pocos años, desde el 2017 hasta la actualidad, se desplegaron mecanismos de género en diversos niveles como el Protocolo de actuación para situaciones de violencia de género (2017-2021), la inclusión de la cuestión de género en el Plan de Desarrollo Institucional (2019/25), cambios en el Estatuto de la universidad (2017), elaboración del Plan de Igualdad de Género (2019), adhesión a la Ley Micaela, lenguaje inclusivo, ofertas académicas, licencias y becas.

En este contexto la OAC, junto a las expertas y profesoras de la UNRN Magister Magda Reyes¹ y Doctora Mariana Rulli², realiza un relevamiento sobre la institucionalidad de género en la Universidad cuyos resultados se plasman en el presente Informe. El estudio incluyó la historicidad del proceso, las reglas de juego formales e informales, los mecanismos de género, los obstáculos y las barreras a la participación (por claustros y por tipo de participación) de las mujeres en la UNRN, el financiamiento y presupuesto destinado a políticas y proyectos de géneros y diversidades en la gestión, la investigación, la docencia, la extensión y la vida estudiantil. El informe resultante constituye un diagnóstico de las políticas transversales de la UNRN para encarar la segunda autoevaluación institucional, habida cuenta de que el tratamiento del tema “género” no formó parte de la agenda del primer ejercicio en 2015.

¹Magda de los Ríos Reyes, Politóloga y Diplomada en Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Comahue y Magister en Políticas Públicas y Gobierno de la Universidad de Río Negro. Se ha desempeñado en áreas del Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, Órganos de Control y Organizaciones de la Sociedad Civil. Docente de grado y de posgrado en los campos de las Ciencias Políticas, la Administración Pública y la Comunicación en las Políticas Públicas. Integrante de equipos de investigación y extensión en la Universidad Nacional de Río Negro y en la Universidad Nacional del Comahue. Ha realizado publicaciones y capacitaciones sobre políticas públicas y gobierno, en especial género e interseccionalidad, discapacidad, modernización del Estado, Estado abierto y rendición de cuentas, análisis y evaluación institucional y calidad, diagnósticos y análisis de políticas públicas con enfoque estratégico y foco en la innovación y la participación. Actualmente dirige la carrera de Trabajo Social de la Universidad Nacional de Río Negro.

² Mariana Rulli, Politóloga de UBA y Doctora en Ciencias Sociales y Magíster en Diseño y Gestión de Políticas Sociales de la FLACSO, Magíster en Familias y Sociedad (Especialización en Género) por la Universidad de Barcelona y Licenciada en Ciencia Política de la UBA. Profesora investigadora de la Universidad Nacional de Río Negro y directora del Proyecto de Extensión Universitaria “NTCx para tejer diálogos intergeneracionales: La recuperación de la historia regional reciente de las mujeres en Río Negro”. Ha realizado publicaciones sobre la complicidad civil durante las últimas dictaduras cívico-militares en la región, especialmente en Argentina y Chile. Su más reciente publicación es *Mujeres y política en Río Negro (1983-2021)*, Editorial UNRN, 2023; una compilación de estudios sobre la participación política de las mujeres en el pasado reciente en Río Negro desde una perspectiva feminista y de derechos humanos.

SERIE DE INFORMES OAC

La serie Informes OAC contiene documentos de análisis sobre la Universidad como objeto de estudio. Se espera que los estudios, junto con el Anuario de Estadísticas, contribuyan al debate sobre los problemas y reformas que la Universidad enfrenta desde una perspectiva de mejoramiento continuo, ligado a las transformaciones de las políticas del conocimiento, del gobierno y de la gestión. El sentido de la Serie es revisar las experiencias de la UNRN, incorporando una dimensión analítica para un mejor diseño de medidas e instrumentos de política de desarrollo institucional. La OAC es un cuerpo técnico de la Universidad que fue meritulado como “innovadora en la estructura y actividades que realiza con espíritu crítico, vocación por entender la peculiaridad de la universidad y teorizar sobre el funcionamiento institucional” (CONEAU, Informe de Evaluación Externa UNRN, 2016). Los primeros números son el resultado de la recopilación de datos y su revalorización a partir del benchmarking o experiencias de innovación, mejora y modelos de calidad en el sistema universitario argentino y regional. Se invita a la comunidad universitaria a participar en la producción de los estudios oac@unrn.edu.ar.

Los estudios producidos por la OAC se realizan con el empleo de datos e información obrantes en los sistemas de la Universidad con objetivos científicos y de desarrollo institucional y en cumplimiento de la Ley 25.326 de Protección de los Datos Personales, artículos 5 y 11, y del CCT No Docente (Decreto 366/06) que establece los deberes de fidelidad y discreción con respecto a todos los hechos e informaciones para el ejercicio de las funciones de la dependencia (Artículo 20. Estatuto de la UNRN)

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN	5
2. MARCO TEÓRICO Y METODOLÓGICO DEL ESTUDIO	6
3. DESARROLLO	7
3.1. El proceso de institucionalización de la perspectiva de género	7
3.2. Las reglas de juego formales	9
3.2.1. El Estatuto de la Universidad Nacional de Río Negro	11
3.2.2. Resoluciones sobre Género	14
3.2.3. La cuestión de género los planes de desarrollo institucional	16
3.2.4. El Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2019- 2025	17
3.2.5. El Plan de Igualdad de Géneros (2019/2021)	20
3.2.6. Protocolo de abordaje de violencia de género	22
3.2.7. Capacitaciones de Género, adhesión a la Ley Micaela	25
3.2.8. Normativas vinculadas al cuidado: licencias y subsidios.	26
3.2.9. Políticas Estudiantiles con enfoque de género. Programa de becas	28
3.3. Las reglas de juegos informales: segregación horizontal y vertical en la UNRN	29
3.3.1. Los techos y las paredes de cristal en la UNRN	30
3.3.2. Docentes (profesores y auxiliares)	32
3.3.3. Nodocentes	34
3.3.4. Estudiantes	35
3.3.5. Egresados/as	37
3.4. Financiamiento con perspectiva de género	39
4. PRINCIPALES HALLAZGOS Y REFLEXIONES	42
5. PRINCIPALES RECOMENDACIONES	46
6. FUENTES	499
7. BIBLIOGRAFÍA	499
8. ANEXOS	52
8.1 Nodocentes por categoría, sede y género	52
8.2 Estudiantes por carrera y género	53
8.3 Trabajos Finales de Carrera-claves: Género/ Mujeres /Diversidad	54

*“Los grandes cambios suceden si hacemos bien (lo mucho o poco)
que nos toca según nuestras responsabilidades
e influimos en el pequeño grupo de personas con las que nos relacionamos.
Si muchos hacemos esto, tendremos una sociedad mejor y más inclusiva.”*

Micaela García³

*“...la equidad entre los géneros tiene completa prioridad puesto que
en todas las clases y sectores sociales se pone de manifiesto la diferencia
que testimonia acerca de mejores oportunidades para los varones
y de sostenidas conductas discriminatorias contra las mujeres”*

Dora Barrancos⁴

*“...para la mayoría de las mujeres que integran la fuerza de trabajo,
especialmente las que tiene cargas de familia,
hacerlo supone asumir un doble rol, productivo y reproductivo,
lo que no ocurre en la mayoría de los varones en situaciones familiares similares”.*

Catalina Wainerman⁵

*“...los espacios de los que menos sospecharíamos,
en los que supuestamente trabaja la gente más ilustrada y formada,
están cruzados por la violencia machista. Allí los hombres también son víctimas
de un mandato, de la obligación de una obediencia a un comportamiento masculino”.*

Rita Segato⁶

³ Micaela García, era una joven estudiante de 21 años de edad, militante del Movimiento Evita y también del movimiento “Ni Una Menos” víctima de un femicidio. En 2019, se aprobó la Ley 27.499 (llamada Ley Micaela) que establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

⁴ Barrancos, Dora (2008) Mujeres, entre la casa y la plaza. Editorial Sudamericana. En: <http://www.Dora-Barrancos-Mujeres-entre-la-casa-y-la-plaza-páginas-17-15.pdf>

⁵Wainerman, Catalina (2007) Mujeres que trabajan, hechos e ideas. En: <http://www.catalinawainerman.com.ar/pdf/Mujeres-que-trabajan-Hechos-e-ideas.pdf>.

⁶ Segato, Rita (2007). Entrevista realizada por Candela Ahumada y Eloísa Oliva, redacción UNCiencia de la Prosecretaría de Comunicación Institucional – UNC. En: <https://unciencia.unc.edu.ar/genero/rita-segato-el-aula-universitaria-es-el-lugar-del-gozo-autoritario-del-profesor/>

1. INTRODUCCIÓN

En el año 2017, con el avance de la institucionalidad de género en las universidades nacionales argentinas y el impulso de las demandas feministas de docentes, estudiantes y trabajadoras nodocentes, la UNRN comenzó a incorporar formalmente la perspectiva de género a través del dictado de normativa y acciones específicas, con el objetivo de avanzar en la erradicación las violencias y discriminación por razones de género.

Los principales instrumentos normativos de género que se impulsaron fueron: 1) la reforma del Estatuto en 2017, que incluyó la paridad para las listas de candidatos/as a autoridades universitarias, el lenguaje no sexista, la perspectiva de género en la cultura organizacional de la institución, la promoción de la convivencia fundada en la igualdad y el respeto a la diversidad, 2) el Plan de Desarrollo Institucional, que adopta la perspectiva de género en la cultura organizacional, en las condiciones de acceso, promoción y organización del trabajo y estudio, en la gestión institucional, la docencia universitaria, la extensión e investigación universitaria, 3) el Plan de Igualdad de Géneros, que estableció metas y acciones hasta el 2021, 4) un protocolo específico para actuar en casos de violencias de género directas e indirectas y 5) la adhesión a la Ley N° 27499, "Ley Micaela" de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, en la que la universidad además, incluyó a les estudiantes.

A seis años de estas iniciativas, que se inscriben en un proceso social altamente movilizado y visible que comienza con el movimiento "*Ni Una Menos*" en Argentina, este informe se propone describir y analizar el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en la universidad, con sus avances y desafíos pendientes, dando cuenta de las reglas de juego formales e informales, los recursos asignados en las distintas iniciativas por funciones (investigación, extensión, docencia y gestión) y por claustros (estudiantes y graduados, docentes y no docentes).

El objetivo es describir la situación actual, los mecanismos formales de género y analizar los datos disponibles vinculados a los fenómenos vinculados a las reglas de juego informales e invisibles como la segregación vertical y horizontal. Asimismo, se comparten los hallazgos de la investigación y se proponen una serie de recomendaciones para la toma de decisiones con enfoque de género e interseccional y el desarrollo de políticas públicas en sintonía con las obligaciones que el Estado tiene con la erradicación de las violencias, discriminación y desigualdades por razones de género.

El informe se organiza en cinco secciones siendo la primera esta introducción. En la segunda sección se presenta el marco teórico y metodológico del estudio. En la tercera sección, se presentan los datos recolectados y sistematizados en dos apartados: la primera sobre las reglas formales y, la segunda, las informales. En la cuarta sección, se presentan los principales hallazgos, así como un análisis respecto de estos. Finalmente, en la quinta sección se presentan recomendaciones para fortalecer el proceso de aceleración de la institucionalización de la perspectiva de género en la universidad.

2. MARCO TEÓRICO Y METODOLÓGICO DEL ESTUDIO

La institucionalidad de género (IG) es una conceptualización que permite observar la manera compleja en la que los avances en esa materia se vinculan con las agendas institucionales y se incorporan en sus mecanismos formales y en sus dinámicas. Según Guzmán (2016) son indicadores de institucionalidad de género: 1) la aparición de normativa especializada en la temática, 2) una cultura organizacional que se muestra flexible y permeable a introducir variables de género, 3) nuevas reglas formales e informales sensibles al género, 4) la aparición de discursos y uso de lenguaje no sexista, 5) el desarrollo de mecanismos institucionales específicos, con personal especializado y recursos suficientes, orientados al logro de disminuir la desigualdad de género, y 6) resultados, esto es, posibilidades de medir el impacto de las políticas con el logro en la igualdad de género.

Se reconoce que la aparición de estos elementos es dispar y a veces inacabada por lo que para el análisis es necesario tener en cuenta que el proceso de institucionalización de género no es lineal (Guzmán, 2016) y que los denominados mecanismos para el avance de la mujer (MAM), se erigen como parte fundamental para la construcción de una institucionalidad de género en el Estado pero que no necesariamente la efectivizan de manera inmediata.

Zaremborg y Subiñas (2010) proponen abordar la incorporación de la perspectiva de género en el Estado utilizando tres perspectivas analíticas, a saber: Institucionalismo (reglas), Gobernanza (redes) y Capital (recursos, presupuestarios y organizacionales). De acuerdo con las autoras el cambio a nivel del marco institucional (reglas) y de recursos presupuestarios es básico y necesario, pero, aun así, no es suficiente. Es necesario que las acciones tengan en cuenta todos los aspectos que pueden condicionar las iniciativas.

Para la realización del informe se definieron tres dimensiones que se vinculan entre sí, y que entendemos hacen a la institucionalidad de género en la UNRN:

- 1) las reglas de juego formales. Para ello se relevan las distintas normativas respecto a la cuestión de género que fueron generadas a partir del año 2017 y hasta la actualidad y las referencias a las mismas que encontramos en documentos institucionales como las memorias, resoluciones y disposiciones. Con ello se pudo realizar una línea de tiempo con los registros de los avances normativos. También se analizan otros instrumentos como los planes de desarrollo y de igualdad.
- 2) los sesgos y la segregación de género en los distintos claustros, funciones y áreas de la universidad. Para ello, recurrimos a los datos cuantitativos de la universidad como el tablero de visualización de datos, el anuario, las memorias y reportes institucionales y de gestión.
- 3) el presupuesto asignado y ejecutado por la universidad en cuestiones de género. Para ello, realizamos un rastreo de la ejecución presupuestaria desde el 2018 hasta la actualidad a través de reportes del programa Pilagá utilizando claves de género e igualdad.

El trabajo de recopilación de datos se apoyó en fuentes documentales, normativas y periodísticas disponibles a través de las distintas plataformas de información que tiene la universidad, además de la consulta a áreas de gestión específicas (informes institucionales producidos por la OAC, normas y TFC ubicables a través de las bases de datos del RID (repositorio institucional) y procesados por el área de Digesto, memorias institucionales, página web institucional de la UNRN, información de las áreas de gestión, sistema Pilagá de gestión presupuestaria, etc.

3. DESARROLLO

3.1. El proceso de institucionalización de la perspectiva de género

La institucionalidad de género está impulsada por un conjunto de compromisos internacionales, leyes, mecanismos, instituciones y actores que han permitido visibilizar el problema y las demandas vinculadas a las desigualdades de género en la sociedad y el Estado (Guzmán, 2001). Es decir, la institucionalidad de género cristaliza procesos políticos y técnicos que se reflejan en la estructura organizacional para la gestión de las políticas públicas sobre derechos de las mujeres e igualdad de género en todos los poderes y niveles del Estado.

El proceso de institucionalización de áreas de género en el Estado no ha sido unívoco. Se trata de un proceso social y político dinámico permeable a los cambios económicos, sociales y culturales tanto a nivel nacional como internacional que posibilitaron el reconocimiento de las mujeres y las personas LGBTI+, y que principalmente ha sido impulsado por el movimiento feminista y de las disidencias⁷ que no ha estado exento de conflicto, de marchas y contramarchas.

Los Tratados y Acuerdos Internacionales, la promoción de los Mecanismos de Adelanto de la Mujer (MAM), la investigación académica y la lucha de los movimientos de las mujeres, han sido los impulsores de la incorporación de la perspectiva de género en los distintos niveles institucionales, que, en América Latina, comenzaron a crearse desde los ochenta. Estos mecanismos institucionales, destinados a dirigir y coordinar las políticas de igualdad de género en los Estados, contaron con distintos grados de jerarquía e institucionalidad y fueron promovidos a través de distintos marcos normativos⁸.

El proceso latinoamericano⁹ incorpora las cuestiones de género de manera formal, pero con un desarrollo dispar en la cultura institucional donde persisten las desigualdades de género y las violencias contra las mujeres y las diversidades. Los desafíos siguen siendo la incorporación transversal, integral e interseccional de las cuestiones de género en las instituciones y en sus culturas organizacionales.

En Argentina, a nivel Nacional, el proceso de institucionalidad de género se inició en 1983 con la transición a la democracia cuando se creó el Programa de Promoción de la Mujer y la Familia y en 1985 se transformó en Subsecretaría de la Mujer (dependiente del Ministerio de Salud y Acción Social de la Nación). En 1992, se creó el Consejo Nacional de la Mujer pasando a depender directamente de Presidencia de la Nación e incluyendo en sus objetivos avanzar en el cumplimiento de los compromisos asumidos en la adhesión a la CEDAW.

Durante la década del noventa e inicios de la del 2000 se fortalecieron las áreas de género o de la mujer a nivel subnacional y las capacidades del Estado nacional para transversalizar la perspectiva

⁷ Este proceso se puede observar en los distintos avances en las definiciones de las políticas públicas que se han venido implementando, desde las políticas para la mujer, las de acción afirmativa, la incorporación de la perspectiva de género y más recientemente las destinadas a la transversalidad de género (Rodríguez Gustá, 2008; Payo, 2017).

⁸ Según el Observatorio de Igualdad de Género de la CEPAL, en la actualidad, el 60% de los países América Latina poseen MAM de alto nivel (rango institucional de Ministerio o su titular tiene rango de ministra o ministro, con plena participación en el Gabinete) mientras que en el Caribe, 83,3% de ellos siguen en un nivel bajo de institucionalización (dependen de un ministerio o de una autoridad de menor rango como viceministerios, institutos, consejos y otras figuras institucionales).

⁹ Siguiendo a Victoria Díaz García (2016) conocemos que la trayectoria de los mecanismos regionales de las mujeres parece mostrar grados variables de fortalecimiento institucional, sus diferentes capacidades internas para operar dependen en gran medida del contexto político y de la situación de los organismos supranacionales de los que forman parte. Estos mecanismos están constituidos como instancias asesoras para promover la transversalización de la igualdad de género en los procesos de integración regional, tienen carácter propositivo y las medidas, políticas y acciones en materia de igualdad de género, que se consensuan internamente, están supeditadas a la aprobación de otros órganos decisorios, normalmente integrados por los cancilleres y ministros sectoriales de los países miembros. Se observa una disparidad entre la responsabilidad encomendada a estas instancias de transversalizar la igualdad de género en el trabajo de los sistemas de integración regional y su capacidad real para llevar a cabo sus mandatos y funciones.

de género. En 2009, se aprobó la Ley Nacional Nro. 26.485 de Protección Integral a las Mujeres para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y se estableció al Consejo Nacional de la Mujer como el organismo rector encargado del diseño de las políticas públicas necesarias para efectivizar las disposiciones que allí se establecen.

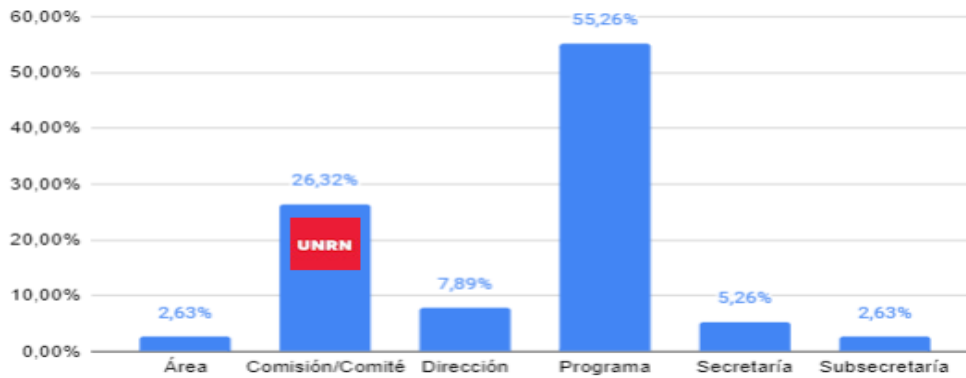
En 2017, se produjo un proceso de jerarquización de la institucionalidad al crearse el Instituto Nacional de las Mujeres (como un organismo descentralizado con rango de Secretaria de Estado en la órbita del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación) y se elaboró primero el Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres (2017-2019) y después en 2018, el Plan de Igualdad de Oportunidades y Derechos (PIOD 2018- 2020) con el objetivo de desarrollar una planificación estratégica y como una herramienta de transversalización de las políticas de género en el país. En 2019, se produjo un nuevo hito en el proceso de jerarquización y ampliación del enfoque de la institucionalidad al crearse en Ministerio Nacional de las Mujeres, Géneros y Diversidad incluyendo no solo temas de violencias sino también autonomía económica, política, de salud sexual y diversidad.

Paralelamente, en el Sistema Universitario Argentino, el proceso de institucionalización de género se aceleró en los años recientes: como ya se mencionó en 2018 se creó la Red Interuniversitaria Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) al institucionalizarse y ser incorporada en el Consejo Interuniversitario Nacional. La RUGE cumplió un rol fundamental en el impulso para avanzar en el proceso de jerarquización y profesionalización de las políticas de género en el seno de las universidades nacionales argentinas (Torlucci et. al, 2019).

Más del 60% de las universidades han creado algún tipo de espacio institucional de género de las cuales, tal como se observa en el Gráfico 2, la mayoría son del rango de “Programa” (55,2%) y “Comisión/Comité” (26,3%). Solo un pequeño porcentaje ha creado espacios institucionales de rango jerárquico más alto, tales como “Secretarías” (5,2%), “Subsecretarías” (2,6%) y “Direcciones” (7,9%).

Sin embargo, a pesar del crecimiento en las creaciones de áreas de género en las universidades nacionales, estas no cuentan con el financiamiento adecuado para poder diseñar e implementar políticas. Es decir, aun cuando existen espacios institucionales, estos no garantizan que se destinen el financiamiento y recursos humanos adecuados para su desarrollo. Así, según datos de la RUGE (2019) solo el 25% de los espacios institucionales de género que se habían creado para 2019 contaban con presupuesto propio y el 54% de ellos tiene asegurado al menos una persona designada y de esta proporción, el 47,5% cuenta con entre 2 a 5 personas trabajando lo que da cuenta de un equipo consolidado^[3]. La UNRN no dispone de un área específica que sea el organismo rector de las políticas de género y diversidad, las institucionaliza a través de dos comisiones, la Comisión de Aplicación del Protocolo de Violencias de Género y la Comisión del Plan de Igualdad de Géneros que son elegidas cada dos años, con representación de las sedes y tareas ad honorem agregadas a sus funciones.

Gráfico N° 1. Espacios de género institucionalizados según rango. Ubicación de la UNRN en comparación con el resto de las universidades.



Fuente: DGyDS UNSAM y Coordinación Ejecutiva Ruge (2019). Con edición OAC-UNRN

3.2. Las reglas de juego formales

Las normas, reglamentos o lineamientos formales, no bastan por sí solos para incorporar la perspectiva de género en las instituciones, pero son elementos que dan cuenta de cierta receptividad y permiten a los/as sujetos apoyar y enmarcar las iniciativas y acciones de género. Las reglas de juego formales interactúan con las reglas de juego informales que, sin ser explícitas, operan en los entornos institucionales, incluso como fuertes condicionamientos a las normativas formales. Estos aspectos forman parte de las culturas organizacionales.

Las políticas de género y los desarrollos normativos en la Universidad Nacional de Río Negro fueron la respuesta a la movilización feminista que comienza en el año 2015, con un grupo de mujeres (docentes, estudiantes y no docentes) que se organizaron y realizaron diversas demandas a la institución. En un contexto de movilización y activismo feminista a nivel nacional, la UNRN comenzó un proceso que promovió cambios institucionales.

Este proceso puede dividirse en tres etapas: La primera etapa *“político-electoral”* coincide con las elecciones universitarias en 2015; la segunda *“político-académica”* es a partir de la presentación de informes y artículos que analizaron las desigualdades de género en la universidad en 2016; la tercera etapa es la *“político-participativa”* en la que mujeres de la universidad discutieron y elaboraron una propuesta de Protocolo de Actuación contra las Violencias y la propuesta de un Plan de Igualdad. En las subsecciones siguientes se presentan y analizan las mencionadas etapas (Rulli, 2019).

La respuesta institucional a esta movilización fue a través de diversas iniciativas como la incorporación del enfoque de género en el Plan de Desarrollo Institucional, la elaboración de un Protocolo para el abordaje de las violencias de género y el diseño de un Plan de Igualdad de Géneros. A estas tres acciones se le suma, posteriormente, la adhesión a la Ley Micaela que convierte en obligación la formación y capacitación en temáticas de género.

Para el relevamiento de los datos se consultó a diferentes áreas de gestión, además de la realización de búsquedas de resoluciones y disposiciones orientadas por claves en el RID-UNRN, sistemas como Pilagá, Anuario, Data y Memorias Institucionales. Para la descripción por tipo de reglas de juego formales, fueron consultados los Planes, Programas, Resoluciones, Disposiciones, otras normativas.

Las distintas iniciativas que desarrolló la UNRN pueden visualizarse en la siguiente línea de tiempo, elaborada sobre la base de la RUGE CIN que destacaba el contexto del surgimiento de las primeras acciones de género en el ámbito universitario.

Figura N°1. Línea de Tiempo. Políticas de género de la UNRN.



Fuente: elaboración propia OAC-UNRN con base en línea de tiempo editable RUGE-CIN.

3.2.1. El Estatuto de la Universidad Nacional de Río Negro

En 2017, el Estatuto de la Universidad Nacional de Río Negro fue reformado. Se incluyeron varios artículos que incluyeron la perspectiva de género, igualdad, diversidad y lenguaje inclusivo. Los artículos en los que se ha incluido la perspectiva de género, igualdad y diversidad han sido en los objetivos de la universidad, la paridad en el sistema electoral y la conformación de los cuerpos colegiados, en las competencias de las autoridades, en los derechos del estudiantado y en los derechos y deberes del personal docente.

Respecto de los objetivos de la universidad se han incluido el respeto por la más amplia diversidad y la no aceptación de la discriminación basada en el género. Asimismo, en los objetivos específicos se señala que la formación profesional y técnica incluye a varones y mujeres. El inciso específico sobre la promoción de la igualdad de género incluye la adopción de la perspectiva de género en la institución, en las condiciones de acceso y promoción en las condiciones de ascenso y estudio así como específica la representación equilibrada entre mujeres y varones en el plantel docente y en las autoridades de la universidad.

Tabla N°1. Objetivos con perspectiva de género en el Estatuto de la UNRN (2017).

Número de artículo	Contenido
Artículo 2º Objetivo	La Universidad Nacional de Río Negro desarrolla actividades convergentes de enseñanza, de investigación y de extensión al medio con un espíritu amplio, pluralista, basado en la honestidad intelectual y el respeto a la más amplia diversidad, no aceptando discriminaciones basadas en el género, origen étnico o nacional, discapacidad, u otras manifestaciones no vinculadas con las capacidades de estudio o de desarrollo universitarias.
Artículo 7º Objetivos específicos de la Universidad Nacional de Río Negro	<ul style="list-style-type: none">- Formar profesional y técnicamente a mujeres y varones, desde una perspectiva de calidad, humanista y de solidaridad social, la que incluye un alto nivel de conocimientos, compromiso y sensibilidad social y capacidad de respuestas a los interrogantes contemporáneos.- Promover la igualdad de género, a través de, entre otras: la adopción de la perspectiva de género en la cultura organizacional de la Universidad, en las condiciones de acceso, promoción y organización del trabajo y el estudio, en la búsqueda de la presencia equilibrada de mujeres y varones en el plantel docente y en las autoridades superiores. Se entenderá por presencia equilibrada la representación paritaria de ambos géneros, en el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa, en los materiales de docencia e investigación y en la prevención, asistencia y erradicación de las violencias directas e indirectas de género. No podrán transmitirse imágenes, símbolos o señales que reproduzcan estereotipos de género o no respeten la pluralidad y diversidad sexual y de géneros. Se promoverá una vida universitaria libre de violencias directas e indirectas basadas en el género y/o la identidad sexual o de géneros, mediante la prevención, asistencia y erradicación de las violencias y discriminaciones de ese tipo de violencias.- Implementar una política de distribución de becas y de retención de la matrícula favoreciendo la igualdad de oportunidades del estudiantado, la equidad para el ingreso, la continuidad y el egreso del estudiantado con vocación y empeño académico, que tenga en cuenta sus necesidades desde una perspectiva socioeconómica y de género, especialmente aquellas que tienen que ver con sus ciclos vitales y sus responsabilidades de cuidado de personas dependientes, estén o no a su cargo.

Fuente: Elaboración propia en base a Estatuto UNRN, 2017.

Respecto del sistema electoral de la universidad, el artículo 48 establece que:

“Los cargos electivos se registrarán por el Reglamento Electoral, que deberá respetar el principio de la elección directa, secreta y obligatoria en el caso de los claustros universitarios. Cuando corresponda a candidatos de órganos colegiados de gobierno, se adoptarán las normas de representación proporcional D’Hont y paridad de género, salvo que los electores de un género representen menos del 40% del padrón correspondiente, en cuyo caso se aplicará, la proporcionalidad de al menos un tercio.”

En el caso de los cuerpos colegiados de la Universidad (consejos directivos, consejos de sede y los consejos de las carreras) se establece la integración igualitaria en los claustros de profesores/as, auxiliares de docencia y el claustro estudiantil.

Tabla N°2. Integración de los claustros de profesores, auxiliares y estudiantes de los Consejos de la Universidad.

Número de artículo	Contenido
Artículos 22,24 y 26 sobre la conformación de los Consejos Superiores	La integración de los claustros de profesores/as, auxiliares de docencia y estudiantil se distribuirá igualitariamente entre las Sedes. En todos los casos se deberá respetar el principio de representación equilibrada de mujeres y varones, de acuerdo con el régimen electoral y designación de representantes.
Artículos 31, 33 y 35 sobre la conformación de los Consejos de Sede	
Artículo 42 Conformación de las Consejos de Carreras de grado	

Fuente: Elaboración propia en base a Estatuto UNRN, 2017.

La incorporación del enfoque de género en los principios rectores a través del Estatuto de la universidad es una valiosa herramienta para promover, consultar, solicitar e implementar acciones que garanticen un ambiente universitario libre de violencia y discriminación.

Tal como lo indica la Tabla N° 3, en los casos de las autoridades de la universidad (Rector/a, Vicerrector/a, Consejos, Direcciones de Escuela y Direcciones de las Carreras de Grado y Posgrado se establecen competencias vinculadas al cumplimiento y promoción de la igualdad de género, el respeto a la diversidad y evitar la discriminación y violencias por razones de género, identidad u orientación sexual o de género.

Asimismo, se señala el deber de velar por el cumplimiento de las normativas que promueven la igualdad y la no discriminación en la convivencia de la Universidad, concursos docentes y convocatorias públicas así como el reconocimiento de la perspectiva de género en los pedidos de licencia y comisiones de servicio.

Tabla N° 3: Competencias de las autoridades de la Universidad con perspectiva de género, Estatuto UNRN, 2017.

Número de artículo	Contenido
Competencia Rector/a Artículo 18. XXVII	Velar por el cumplimiento de los mecanismos, planes, protocolos y demás instrumentos instituidos en el ámbito de la Universidad con la finalidad de promover una convivencia fundada en la igualdad y el respeto a la diversidad, evitando formas de discriminación y violencias, directas e indirectas, basadas en el género y/o en la identidad u orientación sexual o de género.
Competencia de la Vicerrectora / el Vicerrector Artículo 29.	Proponer a la Rectora / el Rector jurados para los concursos docentes y convocatorias públicas vinculadas con las carreras de la Sede, teniendo en cuenta el principio de representación equilibrada de mujeres y varones, de acuerdo a lo previsto en el artículo 7º. Velar por el cumplimiento a los mecanismos, planes, protocolos y demás instrumentos instituidos en el ámbito de la Universidad con la finalidad de promover una convivencia fundada en la igualdad y el respeto a la diversidad, evitando formas de discriminación y violencias, directas e indirectas, basadas en el género y/o en la identidad u orientación sexual o de género.
Competencia de los Consejos Artículos 23, 25 y 27	Promover una convivencia fundada en la igualdad y el respeto a la diversidad, evitando formas de discriminación y violencias basadas en el género, la identidad y/o la orientación sexual o de género.
Competencia de Direcciones de Escuela Artículo 38	Intervenir en la sustanciación de los concursos docentes y convocatorias públicas de cargos docentes interinos vinculados con las carreras de la Escuela, y proponer al Vicerrectorado la conformación de los jurados, teniendo en cuenta el principio de representación equilibrada de mujeres y varones. Pronunciarse sobre las solicitudes de licencia, comisiones de servicio, participación en congresos y otras actividades fuera de la Sede y viajes al exterior de docentes de la carrera, teniendo en cuenta la perspectiva de género y las necesidades de las personas derivadas de sus ciclos vitales y de las responsabilidades de cuidado de personas que tuvieran a su cargo.
Dirección de carreras de grado y Posgrado Artículo 41	Pronunciarse sobre las solicitudes de licencia, comisiones de servicio, participación en congresos y otras actividades fuera de la Sede y viajes al exterior de docentes de las carreras bajo su jurisdicción, teniendo en cuenta la perspectiva de género y las necesidades de las personas derivadas de sus ciclos vitales y de las responsabilidades de cuidado de personas que tuvieran a cargo.

Fuente: Elaboración propia en base a Estatuto UNRN, 2017.

Como principio rector de toda la vida universitaria, el Estatuto es explícito en la necesidad de que los actores que forman parte de la universidad tengan una vida libre de violencias basadas en el género, la identidad u orientación sexual y que sea tenida en cuenta la perspectiva socioeconómica y de género, en la permanencia y la organización de los estudios y el trabajo.

Tabla N°4 Derechos de los/as estudiantes, docentes y Responsabilidad Social Universitaria con perspectiva de género, Estatuto UNRN, 2017

Número de artículo	Contenido
Artículo 50 Derechos de los/as estudiantes	A una vida libre de violencias basadas en el género, la identidad u orientación sexual o de género. A que se incorpore la perspectiva socioeconómica y de género, en la permanencia y la organización de los estudios.
Artículo 52 Personal Docente	Desarrollar sus actividades académicas con perspectiva de género. Vivir en un contexto universitario libre de violencias basadas en el género, la identidad u orientación sexual o de género.
Artículo 53 (inciso 7) Obligaciones de docentes	Respetar las leyes y normas de la Nación y las definiciones del Estatuto de la Universidad y del resto de la normativa universitaria, en especial, de aquella que regula el derecho a la igualdad y el respeto a la diversidad, evitando formas de discriminación y violencias, directas e indirectas, basadas en el género y/o en la identidad u orientación sexual o de género.
Artículo 60 Condiciones de ingreso a la docencia	No haber sido condenado/a por delitos de violencia de género bajo ninguna forma de autoría, participación, instigación o encubrimiento y no poseer sanciones por infracciones a la normativa de género de ninguna universidad ni institución pública o privada
Artículo 74 Responsabilidad Social Universitaria	La Universidad fomentará vínculos mutuos con la sociedad desde un enfoque ético de Responsabilidad Social Universitaria con perspectiva de género que a la par de generar nuevos conocimientos relevantes para la solución de los problemas sociales, permita la aplicación directa del saber científico y tecnológico, así como una formación profesional más humanitaria

Fuente: Elaboración propia en base a Estatuto UNRN, 2017.

3.2.2. Resoluciones sobre Género

El cuerpo de normativas que componen la organización desde la organización central de la universidad contiene el Protocolo de abordaje a las violencias directas e indirectas de género y el Plan de igualdad, la obligatoriedad de las capacitaciones de género y la aprobación de las carreras de especialización con perspectiva de género impulsadas en la Sede Andina y en la Sede Atlántica. También incluye la adhesión a la Ley Micaela y la designación de integrantes de la Comisión de Violencias Directas e Indirectas Basadas en el Género (CoViDIG) en jurisdicción del Consejo Superior de Programación y Gestión Estratégica.

Tabla N°5. Resoluciones del Consejo Superior de Programación y Gestión Estratégica de la UNRN

Res. CSPyGE N°	Contenido
31/2017	Protocolo para la Actuación en Situaciones de Violencias Directas e Indirectas basadas en el Género
32/2017	Plan de Igualdad de Género en la UNRN
49/2017	Comisión de violencias directas e indirectas basadas en el género (CoViDIG)
17/2018	Especialización en Igualdad de Género, Sede Andina, localidad San Carlos de Bariloche
32/2019	Adherir a la Ley N° 27499, "Ley Micaela" de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado
56/2019	Comisión del Plan de Igualdad de Género de la Universidad Nacional de Río Negro

60/2019	Designa integrantes de la Comisión de Violencias Directas e Indirectas Basadas en el Género (CoViDIG) en jurisdicción del Consejo Superior de Programación y Gestión Estratégica.
31/2020	Modifica Protocolo en situaciones de discriminación y/o violencia de género en la Universidad Nacional de Río Negro
21/2021	Deroga Resolución CPyGE N° 31/2017. Aprobar el Protocolo para la Actuación en Situaciones de Violencias Directas e Indirectas basadas en el Género.
25/2021	Especialización en Géneros y Teorías Jurídicas Feministas, modalidad presencial en la Sede Atlántica, Viedma.
38/2021	Designación de integrantes de la Comisión de Violencias Directas e Indirectas Basadas en el Género (CoViDIG)
20/2022	Ampliar al claustro estudiantil la obligatoriedad de la capacitación en género establecida por la Ley N° 27.499 "Ley Micaela"

Fuente: *Digesto Institucional UNRN.*

Las Resoluciones vinculadas al tema de género del Consejo Superior de Docencia, Extensión y Vida Estudiantil incluyen las recomendaciones de las aperturas de las especializaciones en género de las Sede Andina y Atlántica, y la propuesta de los/as docentes que integran el Tribunal Universitario responsable de aplicar el Reglamento de Juicio Académico según lo previsto por el Estatuto de la UNRN.

Tabla N°6. Resoluciones del Consejo Superior de Docencia, Extensión y Vida Estudiantil de la UNRN.

Res. CSDEyVE n°	Contenido
51/2017	Proponer docentes (Art 84 del Estatuto UNRN) como miembros del Tribunal Universitario
11/2018	Recomendar el Consejo Superior de Programación y Gestión Estratégica de la Universidad, la creación de la Carrera Especialización en Igualdad de Género
33/2021.	Recomendar al Consejo Superior de Programación y Gestión Estratégica la creación de la carrera Especialización en Géneros y Teorías Jurídicas Feministas, modalidad presencial a dictarse en la Sede Atlántica de la Universidad Nacional de Río Negro.

Fuente: *Digesto UNRN.*

Las tres sedes, desde el 2017 hasta la actualidad, han generado disposiciones vinculadas con la cuestión de género. En su mayoría, están vinculadas con designación de integrantes de las dos comisiones centrales de la cuestión, como son, la Comisión de Igualdad de Género y la Comisión que aplica el Protocolo de Violencias Directas e Indirectas por cuestiones de género.

Como una particularidad interesante puede mencionarse la Disposición N° 08/21 de la Sede Alto Valle y Valle Medio, que establece que los registros del Hospital de Escuela de Odontología de la Sede Alto Valle - Valle Medio de la Universidad Nacional de Río Negro deberán reconocer la identidad de género adoptada y autopercebida a sola solicitud del/la paciente, aun cuando ésta no coincida con su nombre y sexo registrales.

La disposición se enmarca en la Ley N°26.743, sancionada en el año 2012, que dispone el derecho a la identidad de género, entendiéndose que esta comprende: a) el reconocimiento de su identidad de género; b) el libre desarrollo de su persona conforme a su identidad de género; c) el trato de acuerdo con su identidad de género y, en particular, a ser identificada de ese modo en los instrumentos que acreditan su identidad respecto de el/los nombre/s de pila, imagen y sexo con los que allí es registrada.

Tabla N°7. Disposiciones de género de la Sede Alto Valle y Valle Medio-UNRN.

Disposiciones CDPyGE SAVyVM	Contenido
11/2017	Designa integrantes de la COVIDIG
05/2019	Propone integrantes de la Comisión del Plan de Igualdad de Géneros
08/2019	Designa integrantes de la COVIDIG
07/2021	Designa integrantes de la COVIDIG
08/2021	Establecer que los registros del Hospital de Escuela de Odontología de la Sede Alto Valle - Valle Medio de la Universidad Nacional de Río Negro deberán, en toda circunstancia, reconocer la identidad de género adoptada y autopercebida a sola solicitud del/la paciente, aun cuando ésta no coincida con su nombre y sexo registrales.

Fuente: *Digesto Institucional UNRN.*

Tabla N°8. Disposiciones de género de la Sede Atlántica-UNRN

Disposiciones CDPyGE SATL	Contenido
03/2019	Propone integrantes para la Comisión del Plan de Igualdad de Géneros
Resolución CPyGE Sede Atlántica N° 06/2021	Elevar al Consejo Superior de Docencia, Extensión y Vida Estudiantil de la Universidad Nacional de Río Negro, la propuesta de creación de la carrera de posgrado de Especialización en Género y Teorías Jurídicas Feministas, en la Sede Atlántica, conforme al plan de estudio y el reglamento interno de la especialización.

Fuente: *Digesto Institucional UNRN.*

Tabla N°9. Disposiciones de género de la Sede Andina-UNRN.

Disposiciones CDEyVE SAND	Contenido
02/2017	Avalar la propuesta de análisis de prefactibilidad presupuestaria para la carrera de Posgrado de Especialización en Igualdad de Género: Abordaje y Prevención en Violencia por Razones de Género.
01/2018	Solicitar al Consejo Superior de Docencia, Extensión y Vida Estudiantil la creación de la asignatura de Género, Cultura y Sociedad como cátedra abierta al público
03/2019	Proponer titulares y suplentes para integrar la Comisión del Plan de Igualdad de Género de la Universidad Nacional de Río Negro, en representación de la Sede Andina.
03/2021	Proponer integrantes de la Comisión del Plan de Igualdad de Género de la Sede Andina.

Fuente: *Digesto UNRN.*

3.2.3. La cuestión de género los planes de desarrollo institucional de la UNRN

El cumplimiento con los compromisos internacionales y regionales, la implementación de iniciativas orientadas a consolidar la democracia y las demandas de los movimientos feministas son los principales elementos que impulsaron los instrumentos rectores para la igualdad de género como los planes de igualdad de género y las agendas de equidad de género o de igualdad de oportunidades (CEPAL, 2017)¹⁰ en los Estados nacionales y subnacionales. De acuerdo con el citado informe, desde

¹⁰ Benavente, María Cristina y Valdés Barrientos Alejandra (2017) *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Mapas de ruta para el desarrollo. Informe del Observatorio para la igualdad de género de América Latina y el Caribe.* En:

los primeros planes elaborados en la década de 1990, estos instrumentos se han constituido en verdaderos mapas de ruta de los Estados hacia la igualdad de género y la garantía de los derechos de las mujeres en la región. En todos los casos, los desafíos consisten en articular los planes con los mecanismos de género, en la dimensión participativa de los mismos, en la posibilidad de establecer objetivos y recursos acordes, con identificación de los nudos críticos para cada planificación y la asignación clara de responsabilidades a los distintos actores del Estado.

Los planes de género articulan las distintas estrategias a través de las cuáles se pueden avanzar en los logros de la igualdad, la equidad y en la reducción de las brechas de género, de una manera sistemática, planificada y con el respaldo de datos e indicadores que permitan, cada cierto tiempo, la posibilidad y la obligación de reevaluar las acciones y ser revisados. Es decir, no se trata sólo de establecer metas, sino de planificar estratégicamente teniendo en cuenta para qué, cómo, con qué recursos, con qué responsables y con qué actores, se llevarán adelante las acciones. La dimensión estratégica supone el cambio de mirada de arriba hacia abajo de la planificación hacia una planificación desde los/as/es actores, con la ponderación de elementos situados, y margen para la incertidumbre.

En el caso de la UNRN, la inclusión de las cuestiones de género en el Estatuto, en el Plan de Desarrollo Institucional y en el desarrollo específico de un Plan de Igualdad de Géneros, supone un buen punto de partida para una universidad nueva, pero también una gran responsabilidad de sostener, dar continuidad y sobre todo profundizar el compromiso con la igualdad destinado recursos suficientes que aseguren el trabajo para el logro de los objetivos.

3.2.4. El Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2019- 2025

Un plan de desarrollo institucional delinea las acciones que la institución considera estratégicas en un cierto periodo de tiempo. El Plan de Desarrollo Institucional (PDI) es un espacio participativo de trabajo y reflexión de la comunidad universitaria, que propone fijar metas y desarrollar capacidades para afrontar nuevos escenarios. En general, son lineamientos y actividades que las áreas específicas se comprometen a emprender.

En el marco de una convocatoria de la SPU y junto a otras 23 universidades nacionales¹¹, la UNRN, emprendió la tarea de pensarse a sí misma, diagnosticar la situación actual, y definir hacia dónde ir en función de sus misiones y funciones. La elaboración del PDI UNRN se realizó entre los años 2017 y 2018, y se pensó como una mirada hacia el futuro de la institución. En el capítulo “Misión e identidad institucional” expresa que:

“...la universidad adopta la perspectiva de género en su cultura organizacional, en las condiciones de acceso, promoción, y organización del trabajo y estudio, en la búsqueda de la presencia equilibrada de mujeres y varones en el plantel docente y en sus autoridades superiores. Entiende como presencia equilibrada la representación paritaria de ambos géneros, en el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa, en los materiales de docencia, investigación y extensión, y en la prevención, asistencia y erradicación de las violencias directas e indirectas de género. No podrán transmitirse imágenes, símbolos y señales que reproduzcan estereotipos de género o no respeten la pluralidad y diversidad sexual o de géneros”.

https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/planes_de_igualdad_de_genero_en_america_latina_y_el_caribe_mapas_de_ruta_para_el_desarrollo.pdf

¹¹En: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/24-universidades-comenzaran-el-desarrollo-de-sus-planes-institucionales>

En el PDI de la UNRN se contempla como metas “desarrollar y afianzar la prevención, asistencia y erradicación de las violencias basadas en el género y la diversidad sexual” y “participar en actividades nacionales e internacionales vinculadas a la temática”.

Entre sus objetivos, se explicitan 1) potenciar el desarrollo de políticas de igualdad de géneros y diversidad sexual en la institución, 2) desarrollar medidas y acciones para prevenir, asistir y erradicar las violencias basadas en los géneros, 3) generar estrategias para la incorporación de la perspectiva de género en la organización y gestión institucional, y 4) coordinar acciones para la incorporación de la perspectiva de género y de derechos humanos en las actividades de docencia, investigación y extensión en todas las sedes.

En específico, y para los seis años que comprende el PDI se previeron cinco metas y doce actividades orientadas a potenciar el desarrollo de políticas de igualdad de géneros y diversidad sexual en la institución, tal como se indica en la siguiente tabla.

Tabla N°10. PDI-UNRN. Eje 2- Políticas de igualdad de géneros y diversidad sexual

Meta 2.1	Meta 2.2	Meta 2.3	Meta 2.4	Meta 2.5
Afianzar la comunicación y el lenguaje institucional inclusivo	Fortalecer una organización igualitaria en el ámbito laboral	Favorecer las condiciones de acceso, promoción, permanencia y organización de los estudios con perspectiva de género	Desarrollar e implementar la perspectiva de género en la docencia, la investigación y la extensión universitaria	Implementar la paridad de género en la representación política
Actividades				
Publicar y difundir la Guía de Lenguaje No Sexista de la UNRN	Capacitar al personal docente y nodocente de la UNRN sobre perspectiva de género y diversidad sexual	Revisar la normativa y proponer mejoras para la incorporación de la perspectiva de género y la diversidad sexual en dichas normas.	Elaborar un programa de formación integral y básica en derechos humanos y de género obligatorios para el conjunto de los y las ingresantes de la universidad	Elaborar e implementar mecanismos que faciliten la representación política de acuerdo con el estatuto de la UNRN
Capacitar al personal de la UNRN docentes y nodocentes sobre comunicación y lenguaje no sexista	Promover la incorporación de reformas que propendan a la creación de una cultura de parentalidad compartida y corresponsable en la comunidad universitaria		Elaborar modelos de planes de estudios y programas de asignaturas que recepten la perspectiva de género	
Realizar una campaña de sensibilización para estudiantes y personas de la UNRN sobre lenguaje inclusivo y comunicación no sexista	Incentivar la participación de mujeres en campos de trabajo donde se visibilicen persistentes brechas de género y crear mecanismos adecuados para ese fin		Diseñar guías metodológicas y materiales de capacitación para la incorporación de la perspectiva de género en los programas.	
			Disponer que los planes de estudio de las carreras y los programas de las asignaturas recojan y respeten la perspectiva de género.	

Para el presente informe se realizaron consultas a diversas áreas de gestión para conocer el grado de cumplimiento de las metas. De lo relevado surge:

- En la Meta 2.1 de afianzar la comunicación y el lenguaje institucional inclusivo, se vigila la aplicación del manual de lenguaje inclusivo sugerido por el CIN en las comunicaciones de la UNRN (esto implica los comunicados, lenguaje en página y redes sociales).
- En la Meta 2.2 que establece fortalecer una organización igualitaria en el ámbito laboral, ubican las iniciativas de licencia de co-maternidad para docentes y no docentes y subsidio a docentes investigadoras con responsabilidades de cuidado niños/as menores de 6 años.
- Con respecto a la Meta 2.3, que apunta a favorecer las condiciones de acceso, promoción, permanencia y organización de los estudios con perspectiva de género, se observa el desarrollo de los programas de becas con enfoque de género, de deporte con representación institucional en igualdad de género y ciclo de charlas con perspectiva de género.
- En la Meta 2.4 que se propone desarrollar e implementar la perspectiva de género en la docencia, la investigación y la extensión universitaria fueron relevadas varias iniciativas.

El Departamento de Carreras de Grado y Bibliotecas de la Secretaría de Docencia, Extensión y Vida Estudiantil del Rectorado de la UNRN realizó un relevamiento junto con el Observatorio Federal de Educación Sexual Integral, para conocer la incorporación de la ESI en las materias y en los planes de estudio de los Profesorados. De ello surge la siguiente información:

Tabla Nº11. Profesorados con contenidos de Educación Sexual Integral en la UNRN.

Sede Andina	<ul style="list-style-type: none"> - Talleres de Educación Sexual Integral en varios colegios de nivel medio, integrando actores de distintas carreras de la sede como el Profesorado en Nivel Medio y Superior en Teatro, en Física, en Química y Medicina y al Hospital Zonal de la ciudad de San Carlos de Bariloche. - Asignaturas optativas como Teoría Queer: Literatura y Crítica / Género, Cultura y Sociedad, Otras, en el Profesorado en Lengua y Literatura
Sede Alto Valle Y Valle Medio	<ul style="list-style-type: none"> - Espacio curricular específico optativo sobre ESI para una de sus orientaciones vinculadas a Educación y Salud, en el Profesorado de Nivel Medio y Superior en Biología. - Curso “Género y Pedagogía” que contiene los ejes plasmados en la Ley Nacional de Educación Sexual Integral, en el marco de un proyecto de Educación Continua implementa el - Consultorio Odontológico para personas Transgénero/ transexuales de la región implementado desde el área de Extensión Universitaria y en coordinación con el Hospital Escuela de Odontología de la UNRN. - Espacio curricular optativo para la carrera de Odontología, denominado: Géneros, Diversidades y Salud.
Sede Atlántica	<ul style="list-style-type: none"> - Diplomatura de Extensión Universitaria organizada por la Subsecretaría de Extensión de la Sede Atlántica, denominada: Educación Sexual Integral Y Pedagogías Populares Feministas, destinada a docentes de todos los niveles y modalidades, estudiantes de carreras docentes, referentes de instituciones que abordan temáticas de niñez y adolescencia.

Fuente: Elaboración propia a partir de información del Dpto. de Carreras de Grado de la UNRN.-

Respecto a los Proyectos de Investigación y Extensión, hemos podido acceder a los listados con la información general de los proyectos, pero no ha sido posible avanzar en una clasificación que sea adecuada. Los proyectos que explicitan el enfoque de género en sus nombres son pocos, y es probable que muchos contengan enfoque, aunque no sean explícitas en sus títulos. Habría que diseñar una forma de registro o etiquetado que incluya esta información, lo que también permitiría conocer especialistas, redes de género y recursos que se destinan a estas iniciativas.

La información de la inclusión de la perspectiva de género en todos los planes de estudio y programas de las asignaturas aún no está sistematizada.

- En la Meta 2.5 que promueve la implementación de la paridad de género en la representación política se observa que se da cumplimiento a la normativa que establece la paridad entre varones y mujeres, de acuerdo con el criterio sexogenérico binario. No se ha realizado aún ningún análisis de género de los tres procesos electorarios. No se conocen iniciativas para incorporar representaciones políticas de minorías o espacios de representación política que se identifiquen o movilicen desde la cuestión de género.

3.2.5. El Plan de Igualdad de Géneros (2019/2021)

En el 2017, se aprobaron los lineamientos básicos programáticos para la formulación de un “Plan de Igualdad de Género en la Universidad Nacional de Río Negro” y la conformación de una comisión redactora que entregó el Plan en el mes de julio de 2019 y que fue aprobado mediante la Resolución CSPyGEN° 056/2019.

El Plan se organiza de acuerdo con seis ejes: (i) la comunicación-imagen y lenguaje institucional; (ii) el acceso-promoción y organización del trabajo y el estudio; (iii) la perspectiva de género y diversidad sexual en la docencia- la investigación y la extensión; (iv) la participación política y el gobierno; (v) la prevención-asistencia y erradicación de las violencias de género y; (vi) la interseccionalidad con la discapacidad y diversidad sexual.

Asimismo, se explicita que su formulación se encuentra “bajo el prisma orientador del principio constitucional de igualdad ante la ley entendido en la articulación compleja que lo trasciende y que implica no solo el derecho a la diferencia sino también a la no discriminación, contemplando garantizar la denominada igualdad material, real o efectiva tanto en materia de oportunidades como en los procesos y resultados” PIG-UNRN (2019-21).

Luego de aprobado el Plan se conformó la Comisión del Plan de Igualdad de Géneros y Diversidades en la Universidad Nacional de Río Negro, con seis integrantes titulares y seis suplentes a razón de dos (2) por cada sede universitaria que se reunió en cuatro ocasiones para dictar su reglamento interno, designar responsables de su coordinación y subcoordinación, proponer el perfil para la selección de la coordinación operativa del plan y establecer las pautas de trabajo preliminares.

El proceso estuvo a cargo de una Comisión designada para tal fin¹² e incluyó los aportes de distintos claustros de la universidad a los distintos ejes expuestos como lineamientos orientadores del plan, a saber: 1) comunicación, 2) trabajo y estudio, 3) docencia, investigación y extensión, 4) participación política, 5) violencia, 6) discapacidad y género, y 7) diversidad sexual. Además, el mencionado plan, por cada eje, propone una serie de actividades para cumplir con los objetivos planificados hasta el año 2021.

A la fecha, marzo de 2023, no se ha realizado una evaluación acabada del cumplimiento de sus metas. A continuación, se presenta la información brindada por la Comisión de Género para la construcción de las Memorias Institucionales 2023 que da cuenta de los avances realizados en los distintos temas:

¹² Resoluciones CPyGE N° 032/2017 y CPyGE N° 056/2019. Integrantes de la COMISIÓN PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO (Resolución Rectoral N°833/2017): COORDINADORA Dra. Daniela HEIM. INTEGRANTES INTERSEDES: Paulina ANDRÉS, María Verónica PICCONE, Viviana ARCOS, Gabriela IGLESIAS y Fabiana ALONSO.

Comisión de Igualdad de Géneros-Plan de trabajo- Anual 2022

* Promoción de las normativas propuestas en materia de identidad de género- registros Ley 26743 (Expte 895/2017).

* Desarrollo del Proyecto SPU CREACIÓN, JERARQUIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE ESPACIOS INSTITUCIONALES PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES” RESOL-2022-71-APN-SECPU#ME. (Expte 613/2022).

* Articulación para capacitaciones internas a integrantes de los órganos de aplicación del protocolo para la actuación en situaciones de violencias directas e indirectas basadas en el género (CSPyGE 021/2021)

* Articulación para capacitaciones internas a comunidad universitaria en materia de comunicación y lenguaje no sexista (CSPyGE 068/2020).

* Articulación para la elaboración del programa de formación integral y básica en materia de derechos humanos y género- módulo en el ingreso UNRN

* Articulación para el diseño de modelos de planes de estudio y programas de asignaturas/guías metodológicas/ capacitaciones/ para la incorporación de la perspectiva de género.

Acciones:

- Adquisición de los bienes de uso y selección de proyectos para capacitaciones RESOL-2022-71-APN-SECPU#ME.- Resolución Rectoral N° 903/2022- en curso. (Enero-diciembre 2022)

- Campaña UNRN por el 3J# Conmemoración del Movimiento Ni Una Menos. (Mayo 2022)

- Participación en la presentación del manual de Acceso a la Gestión Menstrual para más Igualdad (junio 2022).

- Difusión y promoción del curso La Redacción; una iniciativa diseñada por NOVAK y Red ALAS dirigida a integrantes de órganos de aplicación PASVID.

- Opinión al CSPyGE Proyecto Expediente 1097/2022- Resolución CSPyGE 020/2022- Ampliar al claustro estudiantil la obligatoriedad de la capacitación en género Resolución CSPyGE 032/2019.

- Aavales y acompañamiento a distintas actividades propuestas (entre otras: “ESTRATEGIAS PARA LA FORMULACIÓN DE PROGRAMAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO (S)” (Curso Teórico-Práctico-

Carrera de Abogacía)/ “Transversalización de la perspectiva de género en la estadística” (AVVM).

RESOLUCIÓN CPyGE SAVVM UNRN N° 08/2022- Establecer que los registros del Hospital de Escuela de Odontología de la Sede Alto Valle-Valle Medio de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO deberán, en toda circunstancia, reconocer la identidad de género adoptada y autopercebida (Ley 26743))-Proyecto de Extensión TransFormándonos.

- Promoción de la integración de la Sra. Vicerrectora de la Sede AVVM en el Foro de Rectoras y Vicerrectoras de las Universidades Públicas del CIN.

- Participación en las reuniones del CPRES Sur- CIN.

- Socialización de la información de las Redes RUGE- CIN y UDUAL.

- Asesoramiento permanente a las UVDI.

Fuente: Memorias Institucionales UNRN 2022

Por otra parte, el enfoque interseccional fue tenida en cuenta para la formulación del Plan de Igualdad de Género y Diversidades en el desarrollo del eje discapacidad y género. Sin embargo, no ha habido avances en acciones que reflejen un trabajo desde la gestión en ese sentido.

En el campo de la investigación (Mischia, Reyes, 2022)¹³, dan cuenta del proceso de institucionalización de la cuestión de discapacidad en la UNRN que forma parte de un conjunto de normativas innovadoras al ser incluido como interseccionalidad en el Plan de Igualdad de Género. Dicho plan indica como Meta/Objetivo, en el Eje Discapacidad e Igualdad: “garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad referidas a extensión, investigación y docencia, como las que articule en cuenta la perspectiva de género”.

También se establece la necesidad de:

- promover la generación de estadísticas y producción de informes variables adecuadas que permitan lecturas interseccionales
- proponer políticas institucionales que aseguren apoyos y medidas de equidad
- promover el desarrollo de políticas públicas que, basadas en autonomía individual, igualdad de oportunidades, no discriminación, participación efectiva y aceptación de la diversidad de las personas perspectiva de género.

Se observa iniciativas en el campo de la investigación (Mischia, Pizarro y Delgado, 2021), en la investigación institucional (OAC-UNRN, Informe N°18) y en la gestión a través de la incorporación de las variables discapacidad, pueblos indígenas y diversidad de género en formularios de relevamientos de datos en el área de recursos humanos, pero aún no se ha avanzado en acciones de abordaje de estas interseccionalidades relevadas.

De manera similar al abordaje institucional previsto para la cuestión de género, el diseño institucional de las políticas de discapacidad se resuelve en el formato de Comisión, cuyos ventajas y obstáculos para la implementación de políticas suelen ser similares.

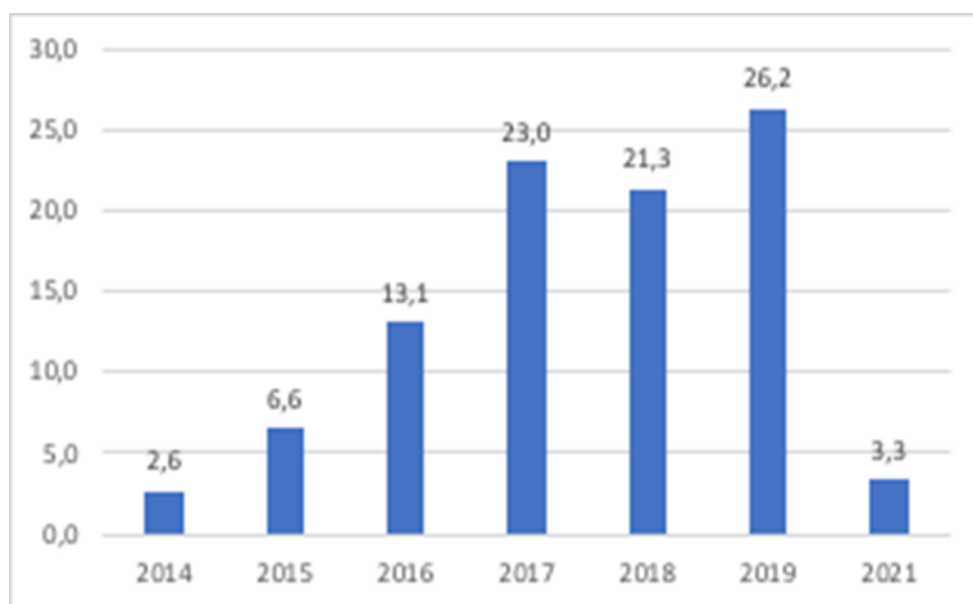
3.2.6. Protocolo de abordaje de violencia de género

En 2009, se sancionó la Ley Nro. 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los ámbitos que desarrollen sus relaciones interpersonales. La ley define los diferentes tipos de violencia a los que pueden ser sometidas las mujeres: física, psicológica, sexual, económica o patrimonial y simbólica. Asimismo, en 2019, se incluyó como un nuevo tipo a la violencia política (Ley Nro. 27.533). Esta ley establece distintas modalidades de violencia: (i) violencia doméstica; (ii) violencia institucional; (iii) violencia laboral; (iv) violencia contra la libertad reproductiva; (v) violencia obstétrica y (vi) violencia mediática. En 2019, se incorporó la (vii) violencia contra las mujeres en el espacio público (Ley Nro. 27.501/19) y (viii) la violencia pública política (Ley Nro. 27.533/19).

Cinco años más tarde, en 2014, la Universidad Nacional del Comahue fue la primera en aprobar un protocolo de actuación contra las violencias de género y para 2021 el 95% de las universidades nacionales argentinas ya lo habían hecho. Como se observa en el Gráfico N°2, a partir de 2015 se produjo un proceso de incremento en la aprobación de este dispositivo que fue creciendo al compás de la masificación y visibilización de las demandas del movimiento feminista en las calles y de procesos políticos más amplios. Según Torlucci et. al (2019: 3): *“el aumento entre 2017 y 2018 está vinculado la acumulación y trabajo político de las feministas universitarias sumado al proceso de movilizaciones que tuvo un claro auge en 2015 con el primer “Ni una Menos”, luego el “paro internacional de mujeres” y en 2018 los “pañuelazos” a partir del debate en el Congreso Nacional sobre la legalización y despenalización del aborto”*.

¹³ Mischia, Bibiana y Reyes, Magda (2022). La inclusión educativa en la Educación Superior. Límites y desafíos actuales. Revista del IICE 52 (Julio-Diciembre, 2022): 207-22. En: <http://revistascientificas.filo.uba.ar/index.php/iice/article/view/10783/10648>

Gráfico N°2. Cantidad de protocolos aprobados por año en las universidades nacionales Argentinas (2014-2021)



Fuente: DGyDS UNSAM y Coordinación Ejecutiva Ruge (2019) y actualización con páginas web oficiales de las universidades nacionales.

Siguiendo este proceso, en 2017 la UNRN aprobó el Protocolo de Actuación ante Violencias Directas e Indirectas basadas en el Género, una herramienta para prevenir, asistir y erradicar a la violencia de género considerada como el resultado de un entramado complejo de desigualdad que incluye la socialización y la educación, la comunicación, el lenguaje, la representación política, los puestos de dirección y las condiciones de trabajo y estudio. El Protocolo se aplica a requerimiento de estudiantes, docentes, no docentes, investigadores u otros integrantes de la institución que hayan sido víctimas de situaciones que entienden como violencia de género. El abordaje implica la realización de una investigación y acciones sumariales destinadas a dilucidar la cuestión denunciada, responsabilidad y canalización adecuada.

De las denuncias tramitadas desde el 2017 se trata en su totalidad realizadas por mujeres.

Tabla N°12. Registro de las denuncias de violencia de género. Años 2017/2022.

Cantidad de actuaciones	Presunto agresor	Presunta víctima
3	Docente	Estudiante/s
2	Estudiante	Estudiante
2	Docente	Docente
2	Nodocente	Nodocente

Fuente: Subsecretaría Legal y Técnica de la UNRN, 2023.

Entre los objetivos del Protocolo se encuentran:

- Establecer un procedimiento para la denuncia de los hechos, la protección y reparación de las víctimas y la sanción de las personas agresoras, dentro de los límites reglamentarios de la Universidad.

- Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y asistencia que pudiesen requerir, tanto para denunciar los hechos como para procurar el cese de la violencia y la reparación de los daños sufridos.
- Generar un espacio de confianza y seguridad para que las personas afectadas puedan exponer su situación, a fin de hacerla cesar de inmediato y establecer, en su caso, las responsabilidades y sanciones correspondientes.
- Derivar las situaciones de violencia que no puedan ser abordadas en el ámbito universitario a las instituciones y organismos pertinentes.
- Difundir el presente Protocolo e implementar los servicios de atención pertinentes, en todo el ámbito de actuación de la Universidad Nacional de Río Negro.

Los órganos de aplicación del presente Protocolo son:

- La Comisión de Violencias Directas e Indirectas Basadas en el Género (CoViDIG) que estará compuesta por representantes de los claustros de estudiantes, docentes y nodocentes. La misma funcionará en cada Consejo de Programación y Gestión Estratégica de Sede y en el Consejo Superior de Programación y Gestión Estratégica. Deberá sesionar cada vez que sea requerida y un mínimo de tres veces al año.
- Las Unidades de Violencias Directas e Indirectas Basadas en el Género (UVDI) estarán integradas, como mínimo, por dos personas con formación y/o experiencia acreditada en las materias sobre las que versa este protocolo, preferentemente con formación en Derecho, Trabajo Social y/o Psicología. Funcionará una UVDI en cada Sede de la Universidad Nacional de Río Negro y una en el Rectorado.

Las autoridades de aplicación de las medidas adoptadas son las personas titulares de la Comisión (COVIGID) del Rectorado y Vicerrectorados de la Universidad Nacional de Río Negro. En los supuestos en los que la persona denunciada sea una de las autoridades competentes, se deberá informar de los hechos al Consejo Superior de Programación y Gestión Estratégica y deberán aplicarse las previsiones estatutarias respecto del mecanismo de remoción de autoridades.

Dentro de sus competencias a la CoViDIG le corresponde aplicar, a instancia de parte, los procedimientos del protocolo. Dentro de las competencias de las UVDI están procurar el adecuado seguimiento de los casos y elevar a las autoridades los datos e informes necesarios sobre las denuncias gestionadas, a los efectos de realizar estadísticas, al menos una vez al año y toda vez que les sean requeridos.

Memorias Institucionales-UNRN-2020

APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE VIOLENCIA DIRECTA O INDIRECTA DE GÉNERO-UVDI:

Se sustanciaron 11 (once) actuaciones de aplicación del protocolo. 3 (tres) de ellas (todas involucran a estudiantes) fueron colectivas, en un caso comparecieron 9 (nueve) personas, en otro 3 (tres) y en el restante 7 (siete). En este último caso, pese al trabajo de contención y asesoramiento de la UVDI interviniente, las personas decidieron no ratificar la denuncia, por lo que se promovió una acción de sensibilización específica. A su vez, 3 (tres) actuaciones concluyeron con sanciones a las personas denunciadas, 1 (una) archivada, 2 (dos) con un proceso de resolución alternativa y las restantes están en curso. Como dato relevante, no se registraron denuncias por parte de docentes (la totalidad de las actuaciones corresponden a estudiantes, personal nodocente y un personal tercerizado), lo que denota la necesidad de profundizar en la divulgación del protocolo y en generar el espacio de confianza en el procedimiento y sus órganos y autoridades de aplicación.

Julio 2020: Modifica Resolución CPyGE 031/2017- Incorpora la sustanciación electrónica de las actuaciones al Protocolo de Violencias Directas e Indirectas basadas en el Género: En articulación con la Subsecretaría Legal y Técnica, se colaboró en la formulación de la propuesta normativa aprobada por el Consejo Superior de

Programación y Gestión Estratégica que permite adaptar la sustanciación de actuaciones en el contexto de aislamiento y trabajo remoto (Meta 2.2 y 2.3)

Mesa de Trabajo órganos de aplicación del Protocolo de Violencias Directas e Indirectas basadas en el Género- 1 de Julio de 2020: Jornada de Capacitación para integrantes de las Unidades de Violencia (UVDI) y Comisiones de Violencias Directas e Indirecta (CoVIDIG): abordajes en contexto de aislamiento. (Meta 2.6)

Mesa de Trabajo órganos de aplicación del Protocolo de Violencias Directas e Indirectas basadas en el Género- 4 de agosto de 2020: Jornada de Capacitación para integrantes de las Unidades de Violencia (UVDI) y Comisiones de Violencias Directas e Indirectas (CoVIDIG): relevamiento de situaciones detectadas. (Meta 2.6)

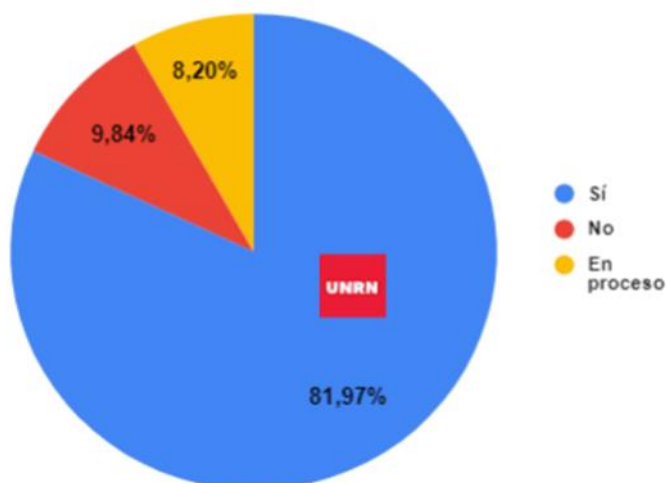
De lo informado por las áreas de gestión que intervienen en la aplicación del Protocolo, se observa que no se ha avanzado en el Sistema de Registro Único de casos de violencia de género y en la elaboración de un protocolo del manejo de información estadística y publicación de datos sensibles, lo que permitiría contar con una herramienta diagnóstica de los tipos de violencia que prevalecen, las características de los casos atendidos, saber a qué claustros pertenecen las personas que realizan las denuncias y quiénes ejercen la violencia, grupos de edad, género, identidad sexual, etnia, entre otros; para proponer respuestas institucionales adecuadas y estudiar sus alcances y limitaciones.

3.2.7. Capacitaciones de Género, adhesión a la Ley Micaela

En 2019, fue aprobada en el Congreso Nacional la Ley 27.499, conocida como la Ley Micaela, que establece la sensibilización y capacitación obligatoria en género a funcionarios de los tres poderes del Estado. Unos meses más tarde su aprobación, impulsada por la coordinación de la RUGE, el Consejo Interuniversitario Nacional adhirió a la Ley Micaela y promovió su adhesión en todas las universidades nacionales para la realización de las capacitaciones en todos los claustros.

Rápidamente, más el 81,9% del total de las universidades nacionales adhirieron a la ley y un poco menos de la mitad (47,5%) comenzó con las capacitaciones, mayoritariamente a las autoridades (31%), el claustro no docente (27%) y el claustro docente y estudiantil (21%) (Ruge, 2019 y Torlucci et. al, 2019).

Gráfico N°3. Instituciones universitarias que adhirieron a la Ley Micaela. Editado con el lugar de la UNRN.



Fuente: DGSyDS UNSAM y Coordinación Ejecutiva RUGE, 2019. Editado OAC-UNRN.

En el mes de abril de 2019, la Universidad adhirió a la “Ley Micaela” promulgada luego de la movilización social que produjo el femicidio de la adolescente Micaela García, estudiante universitaria en la UTN, en Entre Ríos en el mes de abril de 2017. La ley, que por adhesión resulta normativa de la Universidad, creó el “Programa Nacional Permanente de Capacitación Institucional en Género y Violencia contra las Mujeres” y establece la obligatoriedad de la formación y capacitación permanente en gestión con perspectiva de género para todos/as los/as funcionarios/as públicos/as, de los tres poderes, Ejecutivo, Legislativo y Judicial, por lo que las personas que se desempeñan en el Estado tienen la obligación de capacitarse, como una de las estrategias indispensables para abordar el flagelo de la violencia de género.

La UNRN registra varias iniciativas no sistematizadas de charlas, talleres, espacios de formación y especialización y actualización docente en género e interseccionalidad, con distintos destinatarios, internos y externos y distintas fuentes de organización y contenidos. La información sobre estas iniciativas está disponible a través de la página web de la UNRN¹⁴ en la sección de noticias institucionales.

La capacitación específica para autoridades fue una charla dictada en el mes de marzo de 2020. En el año 2022, y enmarcados en una iniciativa con financiamiento de un Proyecto SPU denominado “Creación, Jerarquización y fortalecimiento de espacios institucionales para el desarrollo de políticas de género en las universidades” (Resolución 2022-71-APN-SECPU-ME, Expte. UNRN 613/2022) se impulsa una convocatoria para el dictado de charlas destinadas a docentes, no docentes y estudiantes se espera que dicten durante el 2023.

La Ley Micaela es una oportunidad, no solo para aumentar el conocimiento sobre las temáticas de género, sino también para aumentar la reflexividad institucional respecto a las violencias de género, machistas y sexistas, a la necesidad de incorporación efectiva en la cultura organizacional de la perspectiva, demandas y problemas que ubica el enfoque de género y que requiere de instituciones inclusivas y receptivas, que hagan lugar a la diversidad y la mirada interseccional.

El diseño de las capacitaciones enmarcadas en la Ley Micaela deberá tener en cuenta previamente las necesidades diversas por sede, claustro y función. Se espera que las mismas aumenten las capacidades institucionales en la materia y la reflexividad en torno al tema. Deberá ser dictada por personas formadas en género y tendría que formar parte de un diseño de la formación permanente de autoridades, docentes y nodocentes, además de invitar a estudiantes y a otros actores de la comunidad.

A diferencia de otros saberes, las cuestiones de género atraviesan las subjetividades y las maneras que tenemos de pensar, sentir y estar en el mundo, por lo que las capacitaciones deben contemplar un trabajo que apunte a la transformación de pautas culturales que favorecen la violencia en las instituciones.

3.2.8. Normativas vinculadas al cuidado: licencias y subsidios.

De manera reciente, sobre todo a partir de la pandemia iniciada en el año 2020, las cuestiones de cuidado vienen ganando terreno en la agenda de género, a los efectos de impulsar iniciativas y medidas estatales que disminuyan las desigualdades derivadas de la asignación femenina a las tareas de cuidado.

¹⁴ Registro de iniciativas de género en Comunicación UNRN. En: <https://www.unrn.edu.ar/resultados.php?search=g%C3%A9nero>

Si bien los aportes económicos para cuidar son fundamentales, es necesario avanzar en un sistema integral de cuidados (ver avances a nivel nacional)¹⁵ que aporte a la distribución equitativa y a la corresponsabilidad de las tareas de cuidado, sin estereotipos y sesgos de género. Observamos que existen diversas formas de reconocer las tareas de cuidado y colaborar para que estas no sean una condición de desigualdad en las carreras académicas¹⁶.

En las dos iniciativas de políticas de género que se describen a continuación se observa un sesgo de género asociando a las mujeres a los cuidados y a la maternidad:

- **Licencias Docentes: Comaternidad**

La Resolución N° 27/2018 amplía los derechos de maternidad/paternidad para docentes y nodocentes no gestantes de la UNRN. Puntualmente establece que la madre gestante tendrá derecho a utilizar una licencia con goce de haberes por noventa (90) días a partir del día siguiente al que venciere su licencia por maternidad. Si ambos integrantes de la pareja prestaren servicio en el ámbito de la UNRN, la madre no gestante tendrá derecho a optar cuál de ellos gozará de dicha licencia, debiendo comunicar dicha opción en forma fehaciente. En el artículo 2°, se expresa que el padre o la madre no gestante tendrá derecho a solicitar licencia con goce de haberes por el término de quince (15) días, a contar desde el nacimiento. Esta licencia podrá ser fraccionada en cinco (5) días anteriores al parto y diez (10) días posteriores a él.

Resolución CSPyGE 028/2020: Junio- Julio 2020: Licencia por comaternidad no gestante- Propuesta de modificación a los convenios colectivos de trabajo docente y nodocente: En articulación con la Subsecretaría Legal y Técnica, se colaboró en la formulación de la propuesta normativa aprobada por el Consejo Superior de Programación y Gestión Estratégica que estableció la licencia por comaternidad no gestante para el personal docente y nodocente de la UNRN en 60 (sesenta) días, habilitando además la licencia de posmaternidad o parental, norma señera en el sistema universitario argentino; como así también en la proposición de modificación del régimen de licencias parentales previstas en los convenios colectivos para el sector docente y nodocente, a fin de propender a la creación de una cultura de parentalidad compartida y corresponsable dentro de la comunidad universitaria (Meta 2.2 y 2.3).

FUENTE: MEMORIAS 2020

- **Subsidios para Asistencias a Congresos para Investigadoras**

La Resolución CSICADyTT N° 15/2020 reconoce un subsidio en concepto de ayuda económica a las madres docentes investigadoras, para asistir a congresos científicos o realizar tareas de campo. Para la implementación se reglamenta que podrán solicitar el subsidio las madres docentes investigadoras de la UNRN) con hijos e hijas menores de SEIS (6) años, a cargo y que las docentes investigadoras deberán formar parte de un proyecto financiado por la UNRN.

Se agrega que se admitirá hasta UNA (1) solicitud por año y que el monto del subsidio será equivalente al (50%) del valor del viático diario vigente al momento de hacer el viaje. El subsidio se tramita ante la SICADyTT (Secretaría de Investigación, Creación Artística, Desarrollo y Transferencia de Tecnología de la universidad, con al menos (45) días de anticipación a la realización del viaje, con los formularios que se aprueben por Disposición de la Secretaría de Investigación.

¹⁵ Cuidar en Igualdad: se envió al Congreso de la Nación el proyecto de ley para la creación del Sistema Integral de Políticas de Cuidados de Argentina. El Poder Ejecutivo envió al Congreso de la Nación el proyecto de ley Cuidar en Igualdad. El texto, que fue elaborado por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación junto al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, establece la creación del Sistema Integral de Cuidados de Argentina con perspectiva de género (SINCA) y la modificación del régimen de licencias en los sectores público y privado ampliando los derechos de los/as/es trabajadores gestantes, no gestantes y adoptantes que se desempeñen en relación de dependencia o sean monotributistas, monotributistas sociales o autónomos/as. En: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/cuidar-en-igualdad-se-envio-al-congreso-de-la-nacion-el-proyecto-de-ley-para-la-creacion#:~:text=Crea%20un%20sistema%20integral%20de,organizaciones%20comunitarias%20y%20entre%20todas>

¹⁶ En: <https://metode.es/revistas-metode/document-revistas/locas-por-ciencia.html>

Desde el área de Investigación refieren que no han entregado ese tipo de subsidios ya que no han recibido solicitudes, aunque expresan que es un instrumento disponible. Se sugiere analizar la posibilidad de visibilizar el beneficio para las investigadoras de la UNRN y ampliar el alcance a investigadores con responsabilidades de cuidado, más allá de su identidad sexogenérica, tal como se impulsa a nivel nacional.

En esa misma línea, ampliando derechos para padres y madres, durante el 2022, se realizó una convocatoria para contribuir al fortalecimiento de las capacidades de investigación científica, desarrollo e innovación tecnológica de las instituciones del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SNCTI) en condiciones de igualdad de género, a través del otorgamiento de un subsidio para gastos por tareas de cuidado de personas, en el marco de la participación en reuniones científicas del personal científico y tecnológico¹⁷.

3.2.9. Políticas Estudiantiles con enfoque de género. Programa de becas

El Programa de Becas está dirigido a promover la igualdad de oportunidades, facilitando a los estudiantes de escasos recursos económicos, el acceso y permanencia en la Universidad. Desde sus inicios la UNRN lleva adelante una política de becas destinadas a aquellas/os estudiantes cuya situación socioeconómica limite sus posibilidades de iniciar, continuar o concluir su carrera universitaria. Actualmente, el Programa de Becas de la UNRN prioriza el apoyo a estudiantes cuya situación de vulnerabilidad social es un impedimento para el normal desarrollo alcanzando a estudiantes madres, pertenecientes a pueblos originarios, provenientes de la Línea Sur de nuestra provincia, estudiantes con discapacidad, estudiantes que cursan carreras prioritarias, entre otras.

Del total de los beneficiarios del sistema de becas, un 70% son mujeres. Este número es correlativo la mayor participación de mujeres como estudiantes que en nuestra universidad es el 65%. En la única categoría de beca en la que las mujeres no son mayoría es en las deportivas en las que representan el 45,5%. El porcentaje de mujeres en las becas Madres/Padres llega al 94,8%.

Tabla N°13. Estudiantes totales becados por tipo de beca y género. Años 2018 a 2022.

Tipo de beca	Estudiantes	%	Femenino		Masculino	
	2341	100%	1639	70,00%	702	30,00%
Ayuda económica	621	100%	442	71,20%	179	28,80%
Ayuda económica a carrera prioritaria	974	100%	674	69,20%	300	30,80%
Deportiva	33	100%	15	45,50%	18	54,50%
Discapacidad	79	100%	42	53,20%	37	46,80%
Línea sur	86	100%	51	59,30%	35	40,70%
Madres/Padres	194	100%	184	94,80%	10	5,20%
Mérito	331	100%	218	65,90%	113	34,10%
Perteneciente Pueblos Originarios	15	100%	10	66,70%	5	33,30%
Trans	8	100%	3	37,50%	5	62,50%

Fuente: OAC-UNRN

¹⁷ Fuente: <https://www.argentina.gob.ar/ciencia/igualdaddegeneros/subsidio-para-gastos-por-tareas-de-cuidado-en-reuniones-cientificas>

Para referirnos específicamente al enfoque de género, la UNRN impulsa desde el año 2019 las becas para estudiantes trans. Al respecto, compartimos la opinión de la especialista en género, Dra. Daniela Heim.

“Las becas trans fueron propuestas en el plan de igualdad como una política activa de derechos humanos e inclusión de personas pertenecientes a uno de los grupos sociales más vulnerabilizados, como es el colectivo de travestis y transexuales. En Argentina: el 91 por ciento de las personas trans y travestis no tiene trabajo registrado; el 82 por ciento atribuye las dificultades para acceder a un empleo formal a la discriminación por identidad y/o expresión de género. Es una beca de ayuda económica que consiste en una asignación dineraria mensual pagadera durante 10 meses. Se solicitarán de modo auto declarativo (esto significa que basta declarar la identidad trans), siguiendo el trámite general de solicitud de las demás becas de ayuda económica de la universidad. Al momento de aprobación de la beca, la Universidad registraba 5 estudiantes trans que habían solicitado el cambio de registro por su identidad de género autopercebida y unx de ellxs había solicitado una beca de ayuda económica para estudiar. Las becas para personas trans entrarán en vigencia el año próximo, por lo que no podemos todavía aportar datos sobre cuántas personas las solicitarán. Esperamos que contribuya a facilitar el acceso y/o permanencia en las universidades de las personas trans y, de esta manera, que colabore a reducir las desigualdades, violencias y discriminaciones que sufre la población trans/travesti en nuestras comunidades.

Fuente: Entrevista a Daniela Heim, doctora en Derecho, docente e investigadora de la UNRN, coordinadora de la comisión para la elaboración del plan de igualdad de géneros.

3.3. Las reglas de juegos informales: segregación horizontal y vertical en la UNRN

En esta sección, proponemos analizar y evaluar los fenómenos de segregación horizontal y vertical en todos los claustros de la UNRN, evaluando también el impacto de las políticas vinculadas a la promoción de la participación política de las mujeres en los espacios de decisión, y los obstáculos y barreras formales e informales.

La segregación horizontal y vertical que sufren las mujeres en otros ámbitos como el mercado laboral o en los espacios de participación política en todos los niveles del Estado (PPIG, 2021; ATENEA, 2022), no es ajeno a las mujeres universitarias en la Argentina.

La segregación vertical, conocida como el “techo de cristal”, es un fenómeno que expresa la escasa representación de las mujeres en los cargos más altos de poder y en los puestos de mayor responsabilidad en los distintos ámbitos laborales y de participación política de las que las instituciones universitarias no son ajenas.

Por otra parte, la segregación horizontal, conocida como las “paredes de cristal”, se refiere al fenómeno por el cual las mujeres se concentran en sectores menos dinámicos y peor remunerados de la economía. La segregación horizontal surge a partir de dinámicas sociales, que comienzan en la infancia, y se ilustra en la feminización de áreas como trabajo doméstico, educación y salud, que reflejan la extensión laboral de las actividades que las mujeres realizan al interior de los hogares. Estos muros invisibles, que segmentan el desarrollo educativo y ocupacional de las mujeres, se expresan en el ámbito educativo superior a través de que las mujeres se concentran en aquellas carreras que están vinculados con los estereotipos y roles sociales asignados culturalmente para ellas (CIPPEC, 2019).

En los últimos años, también de la mano de los procesos políticos vinculados a la democracia paritaria a nivel nacional y subnacional, se ha avanzado en las universidades para incorporar normativas de paridad de género para la confección de las listas de candidatos/as a consejeros/as para las elecciones de claustros de todos los órganos colegiados entre las que se destacan las reformas incluidas en la Universidad Nacional de Río Negro en 2017, la Universidad Nacional de San Martín y en la Universidad de Buenos Aires en 2019, entre otras.

Según la Secretaria de Políticas Universitarias¹⁸, en el 2021, al igual que en años anteriores, la participación femenina es mayor en el total de ingresantes (62,6%); estudiantes (61,2%) y graduadas (63,5%). Particularmente ese año las mujeres superaron el 60% en las tres categorías. Este escenario se verifica tanto en el pregrado y el grado como así también en las carreras de posgrado que, si bien cuentan con una participación algo menor, alcanza el 59% en los tres casos. El 58% de los y las estudiantes en las carreras de pregrado y grado, el 58,4% de las nuevas inscriptas y el 61,1% de las y los egresadas/os de las universidades nacionales son mujeres. Asimismo, la presencia de mujeres estudiantes predomina en las carreras de ciencias sociales, humanidades y ciencias médicas y de la salud.

El Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva (2018) señala que las mujeres son la mayoría de las inscriptas en las áreas de humanidades y artes (60%), ciencias sociales (59,6%) ciencias médicas y de la salud (74,6%); mientras que los varones son una mayoría en las áreas de ingenierías y tecnologías (66,5%), ciencias naturales y exactas (59,8%). De igual manera sucede con la distribución de los/as graduados/as en las carreras de grado siendo las mujeres la mayoría en las áreas del conocimiento de humanidades y artes, ciencias sociales y ciencias médicas y de la salud; mientras que los varones en las áreas de ingenierías y tecnologías, ciencias naturales y exactas y ciencias agrícolas y veterinarias.

En el caso de los docentes universitarios, en la distribución de cargos según sexo se evidencia un escenario casi de paridad: el 49,9% de los cargos docentes son ocupados por mujeres y el 50,5% de los nodocentes. Sin embargo, el 58,5% de los cargos de autoridades superiores son ocupados por varones. En 2019, el 87% de los rectores y el 66% de los decanos eran varones (máximas autoridades universitarias en el país).

Esto significa que, si bien las mujeres representan la misma proporción que los varones en las aulas, pasillos y laboratorios, no ocupan los mismos lugares en los cargos de gestión y decisión. Al descender en el escalafón institucional, la desigualdad disminuye levemente en los cargos de vicerrectorado (31% mujeres), secretarías de universidad (35% mujeres), decanato (34% mujeres) y vicedecanato (47% mujeres). Estos datos demuestran que el acceso de las mujeres a la cúspide de la pirámide organizacional de los cargos de gestión política está muy lejos de alcanzar la paridad (SPU, 2020).

3.3.1. Los techos y las paredes de cristal en la UNRN

Como se ha mencionado en la sección anterior, la reforma del Estatuto de la UNRN en 2017 incorporó el principio de “presencia equilibrada de mujeres y varones en el plantel docente y en las autoridades superiores”, entendiéndose por equilibrada la representación paritaria de ambos géneros. Sin embargo, la UNRN no ha tenido en sus 15 años de vida y con tres procesos electorales nunca una rectora mujer ni candidata a rectora. En la actualidad, tres de las cuatro máximas autoridades de la universidad son varones -el rector y dos vicerrectores- mientras que solo un vicerrectorado es ocupado por una mujer. En la sede Andina y de Alto Valle ya han ocupado el cargo de vicerrector/a mujeres, pero en el caso de la sede Atlántica nunca hubo una mujer.

Según los artículos 19 y 30 del Estatuto de la UNRN, las Secretarías y Subsecretarías de la Universidad, asisten a la Rectora / el Rector y lo mismo en el caso de las de Sede que asisten a la Vicerrectora / el Vicerrector. Respecto de las secretarías del rectorado, dos de ellas están ocupadas por varones y las otras dos por mujeres tal como se indica en la Tabla N°14.

¹⁸ SPU (2021). En: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/8m-educacion-presento-informe-sobre-participacion-de-las-mujeres-en-el-sistema#:~:text=En%20el%20estudiantado%2C%20las%20mujeres,60%25%20en%20las%20tres%20categor%C3%ADas>.

Tabla N°14. Autoridades a nivel rectorado según sexo, UNRN (2022)

Sexo	V	M
Rector	1	
Secretaría General	1	
Secretaría de Programación y Gestión Estratégica		1
Secretaría de Docencia, Extensión y Vida Estudiantil	1	
Secretaría de Investigación, Creación Artística, Desarrollo y Transferencia De Tecnología		1

Fuente: Sitio Web UNRN - 17/10/2022

En las sedes el escenario es diferente: en el caso de la sede Alto Valle, en la que la autoridad máxima es una mujer, todas las secretaría se encuentran ocupadas por mujeres, mientras que en el caso de la sede Andina y sede Atlántica (ambas sedes con vicerrectores varones) solo una secretaria se encuentra a cargo de una mujer, la secretaria de investigación y la general y de programación respectivamente.

Tabla N°15: Autoridades a nivel sedes según género, UNRN (2022)

Sede	AND		AV		ATL		Totales
Sexo	V	M	V	M	V	M	
Vicerrectorado	1			1	1		3
Secretaría General y de Programación	1			1		1	3
Secretaría de Investigación		1		1	1		3
Secretaría de Docencia, Extensión y Vida Estudiantil	1			1	1		3

Fuente: Sitio Web UNRN - <https://www.unrn.edu.ar/home> - 17/10/2022

La UNRN dispone de tres Consejos Superiores de la Universidad y de tres Consejos a nivel de las sedes. En todos los casos la composición por género es paritaria en cada uno de los claustros (profesores/as, auxiliares, no docentes y estudiantes). La Asamblea Universitaria que está compuesta por los órganos colegiados de gobierno de la Universidad (Estatuto UNRN, 2017: artículo 15) está compuesta de manera paritaria.

La UNRN también cuenta con Escuelas de Docencia (art. 37, Estatuto) y Direcciones de Carrera con sus respectivas autoridades (art. 40 y 41 del Estatuto). En el caso de las Direcciones de Escuelas, tal como se observa en la Tabla 16, presentan diferencias entre las sedes su composición según sexo: así en la sede de Alto Valle el 60% de las Direcciones de Escuela están ocupadas por mujeres, en la sede Atlántica el 40% y en la sede Andina el 20%. Por otra parte, en el caso de las Direcciones de Carrera nos encontramos en un escenario más cercano a la paridad: así en la sede de Alto Valle el 50%

de las Direcciones de Carrera están ocupadas por mujeres, en la sede Atlántica el 43,8% y en la sede Andina el 43,5%.

Tabla N°16. Direcciones de Escuela y de Carrera según sexo por sede (2022)

Sede	AND			AV			ATL		
	V	M	Total	V	M	Total	V	M	Total
Direcciones de Escuela	20,0%	80,0%	100%	40,0%	60,0%	100%	60,0%	40,0%	100%
Direcciones de Carrera	56,5%	43,5%	100%	50,0%	50,0%	100%	56,3%	43,8%	100%

Fuente: OAC sobre datos de Anuario.

Por otra parte, en el caso de las autoridades de las Unidades Ejecutoras (UE) de investigación si bien se observa paridad en la cantidad de varones y mujeres como autoridad, en los Institutos (que son aquellas UE de mayor nivel jerárquico) hay mayor presencia de varones con cuatro direcciones mientras que en el caso de las mujeres hay una sola. Seguidamente, en el caso de los Centros hay 4 mujeres como directoras y un varón y en el caso de los Laboratorios se observa paridad.

Tabla N°17. Direcciones de Unidades Ejecutoras de investigación según sexo (2022)

Sexo	V	M
Institutos	4	1
Centros	1	4
Laboratorio	4	4
CIT		1
Hospital Escuela	1	

Fuente: Elaboración propia en base a página web UNRN.

3.3.2. Docentes (profesores y auxiliares)

Tal como se observa en la Tabla N° 18, en la mayor categoría docente en la UNRN (Profesor/a Titular) el 72,40% son varones y en la categoría más baja (Auxiliar Ayudante de 1º) el 69,5% son mujeres.

La categoría de Profesor/a Titular es la máxima categoría docente en términos jerárquicos en la UNRN y del total del claustro docente representa el 6,79%, de los cuales el 72,4% son varones. Al observar en cada una de las sedes (Tabla 19), nos encontramos que en el caso de la sede Andina y en la sede Alto Valle una notoria diferencia entre varones y mujeres en el mayor cargo jerárquico del claustro: el 64,8% de los cargos de Profesor/a Titular son varones en Andina y el 85,7% en caso de la sede Alto Valle. En el caso de la sede Atlántica el 100% de las personas designadas para este cargo es mujer, sin embargo, es importante aclarar que representa un solo cargo.

Tabla N°18: Categoría de Profesor/a y Auxiliares según sexo, UNRN

Categoría	Varones	Mujeres	Total según claustro docente
P. Titular	72,40%	27,50%	6,79%
P. Asociado/a	47,60%	52,30%	14,75%
P. Adjunto/a	51,70%	48,20%	48,01%
Aux. JTP	39,2%	60,7%	25%
Aux. Ay1	30,4%	69,5%	5,3%

Fuente: Datos Sistema de asignaciones y designaciones docentes, procesados por OAC - 11/10/2022

El 14,75% del total del claustro docente de la UNRN son de la categoría Profesor/a Asociado/a, de los cuales el 52,3% son mujeres y el 47,6% varones. Al observar las proporciones de los-as Profesores Asociados según Sede, observamos que tanto en la sede Andina como en la sede Alto Valle, las mujeres representan un porcentaje mayor que los varones (57,1% y 68,7% respectivamente). En el caso de la sede Atlántica, por el contrario, hay una profunda diferencia a la inversa: 83,3% son varones y solo el 14,2% mujeres.

Tabla N° 19. Docentes por Categoría, Sede y Género.

Sede		AND		AV		ATL	
Sexo		V	M	V	M	V	M
Prof.	TITULAR	64,28	35,7	85,7	14,2	0	100
	ASOCIA	42,8	57,1	31,2	68,7	83,3	14,2
	ADJ	44	53,2	48,3	51,6	64,1	35,8

Fuente: Datos Sistema de asignaciones y designaciones docentes, procesados por OAC - 11/10/2022

El 48,01% del claustro docente de la UNRN son Profesores/as Adjuntos/as, de los/as cuales el 51,70% son varones y el 48,20% son mujeres. En las sedes Andina y Alto Valle existe un escenario cercano a la paridad en el que las mujeres representan un porcentaje mayor: el 53,2% y el 51,6% respectivamente. En el caso de la sede Atlántica el escenario es el inverso y con una mayor brecha entre varones y mujeres: el 64,1% de los profesores adjuntos de la sede son varones mientras que el 35,8% son mujeres.

El 60,7% de las/os Jefes/as de Trabajos Prácticos (JTP) y el 69,5% de las/os Ayudantes de 1º (AY1) son mujeres. Sin embargo, hacia el interior de cada categoría docente según sede se observa un escenario de diversidad (Tabla 17). En el caso de la sede Andina, el 56% de los JTP son mujeres y el total de las AY1. En el caso de la sede Alto Valle, el 67,2% de las JTP y el 63,2% de la AY1 son mujeres. En el caso de la sede Atlántica, el 50% son JTP mujeres y el 66,6% son AY1 mujeres.

Tabla N°20. Auxiliares de docencia por Categoría, Sede y Género.

Aux	AND		AV		ATL	
	V	M	V	M	V	M
JT	44	56	32,7	67,2	50	50
AY1	0	100	36,3	63,2	33,3	66,6

Fuente: Datos Sistema de asignaciones y designaciones docentes, procesados por OAC - 11/10/2022

Respecto del tipo de dedicación del personal docente según sexo y sede, se observa un escenario que se aproxima a la paridad en el caso de las dedicaciones completas. En el caso de las dedicaciones parciales, se observan diferencias significativas entre las sedes: en el caso de la sede Andina, la mayoría de las docentes que cuentan con una designación de dedicación parcial son mujeres (83,3%); en el caso de la sede Alto Valle se observa, por el contrario, que la mayoría son varones (71,4%); y, en el caso de la sede Atlántica se observa que, si bien la mayoría son varones (66,6%), la brecha es menor. Por último, respecto de las dedicaciones simples se observan también diferencias entre las sedes aunque menores: en el caso de Andina y Atlántica, la mayoría son varones (60% y 62,6% respectivamente); en el Alto Valle, las mujeres (59%).

Tabla N°21. Docentes por Dedicación, sede y Género

Sede	AND		AV		ATL	
	V	M	V	M	V	M
Completa	50,9	49	48	52	47,6	52,3
Parcial	16,6	83,3	71,4	28,5	66,6	33,3
Simple	60	54,9	40,9	59	62,6	37,3

Fuente: Datos Sistema de asignaciones y designaciones docentes, procesados por OAC - 11/10/2022

3.3.3. Nodocentes

Sobre el claustro nodocente se ha avanzado previamente en la realización de dos estudios¹⁹ que nos permiten conocer que hay un total de 404 trabajadores-as entre las localizaciones de las sedes y del rectorado. En materia de identificación sexogenérica los números expresan paridad y un 1% expresó percepción de identidad no binaria. Asimismo, el 20% se identificó con algún grupo considerado como minoría como es el caso de poblaciones indígenas, migrantes y colectivo LGBTI+.

Tal como se observa en la Tabla N°22, el total de las personas de la categoría más altas son mujeres (un total de 5 casos) y la mayoría de la segunda categoría (69,2%) así como también en el caso de la séptima categoría (59%). En el caso de las categorías intermedias se observa proporciones que se aproximan a la paridad²⁰.

¹⁹ Informes OAC #17 y #18. En: <https://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/5455>.

²⁰ Véase Tabla en el Anexo para observar las categorías nodocentes según sede.

Tabla N°22. Nodocentes UNRN por categoría según género en porcentajes.

Categoría	Género	
	M	V
ND-1	100,0%	
ND-2	30,8%	69,2%
ND-3	56,9%	43,1%
ND-4	58,1%	41,9%
ND-5	43,6%	56,4%
ND-6	56,9%	43,1%
ND-7	41,0%	59,0%
S/I	50,0%	50,0%
Suma total	50,3%	49,7%

Fuente: OAC-UNRN.

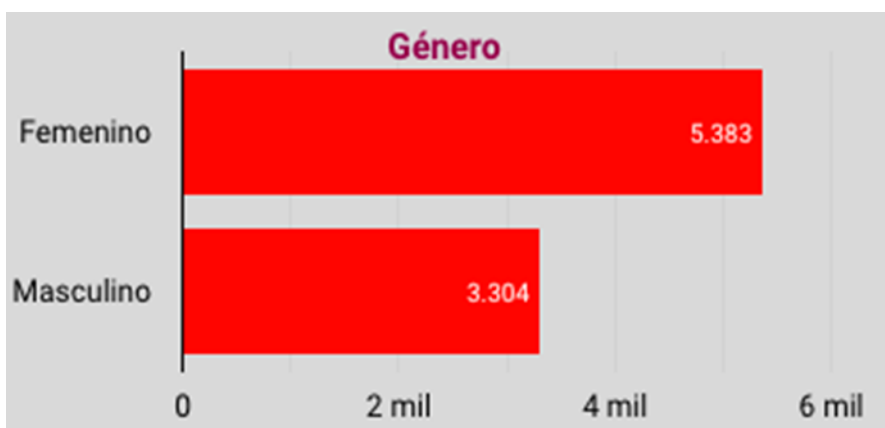
En el Informe #18 la OAC relevó percepciones de los trabajadores nodocentes respecto del clima laboral. El estudio fue pensado para incorporar perspectiva de género, de minorías e interseccional en el relevamiento. Como resultado del mismo, puede mencionarse que el 52% del personal nodocente de la Universidad que contestó la encuesta asevera haber presenciado o sufrido situaciones de violencia en el ámbito laboral, indican de manera mayoritaria a funcionarios o personas a cargo de áreas como el origen de la violencia y expresan que la actuación del sindicato y de la universidad ha sido nada adecuada y el 40% cree que la institución toma medidas de inclusión y no discriminación por género y orientación sexual. Por otra parte, del total de los-as que respondieron la encuesta, el 70% señaló que tiene responsabilidades de cuidados de personas.

El resultado de los estudios sobre los nodocentes advierte la necesidad de incorporar la mirada de género interseccional para pensar las cuestiones como las responsabilidades de cuidado, las minorías, y la violencia y la discriminación percibida en el ámbito laboral, y también en los temas que aparecen como importantes para los nodocentes como los concursos, la comunicación interna, las evaluaciones, la formación y la participación en la toma de decisiones. En el Anexo agregamos los datos de nodocentes por categoría y género.

3.3.4. Estudiantes

Respecto de los estudiantes de la UNRN, se observa la tendencia nacional y regional de mayoría de mujeres en estudiantes, egresados y nuevas inscriptas. Asimismo, se observa la segregación horizontal, es decir, mayor presencia de mujeres en aquellas que son consideradas "femeninas" por los estereotipos sociales y culturales y se observa menor participación femenina en carreras denominadas STEM, por sus siglas en inglés, en las que se agrupan las carreras de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas.

Gráfico N°4. Estudiantes de la UNRN por género



Fuente: DATA-UNRN

La baja participación de mujeres en carreras relacionadas con ciencia y tecnología resulta una problemática compleja, con representaciones sociales que aparecen desde la niñez y se van moldeando hasta la adolescencia²¹, pero hay mucho por hacer desde las instituciones académicas para incidir en los factores que contribuyen a la disparidad de género y proponer iniciativas para reducir esta brecha.

En la UNRN, la tendencia global se mantiene. Las carreras que tienen más del 60% de sus estudiantes varones son Ingeniería Electrónica, en Computación, en Telecomunicaciones, en Sistemas, en la Tecnicatura en Mantenimiento Industrial, en Perforación de Yacimientos Hidrocarbúricos y en el Profesorado de Matemática.

Con más del 60% de participación femenina se encuentran las carreras de grado de Abogacía, Diseño de Interiores y Mobiliario, Ingeniería Ambiental, Ingeniería en Alimentos, Ingeniería en Biotecnología, Licenciatura en Administración, Lic. en Administración de Empresas, Lic. en Arte Dramático, Lic. en Artes Visuales, Lic. en Cs. Antropológicas, Lic. en Ciencias del Ambiente, Lic. en Criminología y Cs. Forenses, Lic. en Diseño Visual, Lic. en Hotelería, Lic. en Letras, Lic. en Nutrición, Lic. en Turismo, Medicina, Medicina Veterinaria y Odontología.

Hay mayoría de mujeres en los Profesorados de Nivel Medio y Superior en Biología, Teatro, Lengua y Literatura. Mayoría de mujeres en las Tecnicaturas en Viveros, Enología, en Promoción y Protección de la Salud. En los Ciclos de Complementación son mayoría de mujeres en Enseñanza de Nivel Medio y Superior en Biología, en Química, en Educación, Educación Inicial, Educación Primaria, Seguridad Ciudadana, Trabajo Social, Enseñanza en Lengua y Literatura.

En el caso de las carreras de posgrado el género es equivalente en las Maestrías en Agroecología, Políticas Públicas y Gobierno y Producción Animal. Predominan mujeres en el Doctorado de Cs. Sociales y Humanidades, en la Maestría en Ciencia Tecnología e Innovación, en la Especialización de Docencia Universitaria y en Management Tecnológico. Predominan los estudiantes varones en el Doctorado de Ciencias de la Tierra.

²¹ En: <https://nexciencia.exactas.uba.ar/mujeres-en-stem-ciencia-tecnologia-genero-dia-mujer-nina-ciencia-claudia-zelzman-virginia-brassesco-luciana-bruno-daniela-roriquuez-ana-velez-rueda-laura-acion>

Tabla Nº23. Mayoría de Estudiantes por género y por carreras.

	Estudiantes mujeres (más del 60%)	Estudiantes varones (más del 60%)	Equivalencia de género (entre 40% y 59%)
Pregrado			Tecnicatura en producción vegetal orgánica y tecnicatura en deporte
Grado	Abogacía, Diseño de Interiores y Mobiliario, Ingeniería Ambiental, Ingeniería en Alimentos, Ingeniería en Biotecnología, Lic. en Administración, en Administración de Empresas, en Arte Dramático, en Artes Visuales, en Cs. Antropológicas, en Ciencias del Ambiente, en Criminología y Cs. Forenses, en Diseño Visual, en Hotelería, en Letras, en Nutrición, en Turismo, Medicina, Medicina Veterinaria y Odontología	Ingeniería Electrónica, en Computación, en Telecomunicaciones, en Sistemas, en la Tecnicatura en Mantenimiento Industrial, en Perforación de Yacimientos Hidrocarburíferos y en el Profesorado de Matemática.	
Profesorados	Profesorados de Nivel Medio y Superior en Biología, Teatro, Lengua y Literatura. Tecnicaturas en Viveros, Enología, en Promoción y Protección de la Salud.		Profesorados de Nivel Medio y Superior en Física y en Química
Ciclos de complementación	Ciclos de Complementación en Enseñanza de Nivel Medio y Superior en Biología, en Química, en Educación, Educación Inicial, Educación Primaria, Seguridad Ciudadana, Trabajo Social, Enseñanza en Lengua y Literatura.		Arquitectura, Contador Público, Diseño Industrial, Ingeniería Agronómica, Agroecología, Comercio Exterior, Comunicación Social, Diseño Artístico Audiovisual, Economía, Geología, Kinesiología y Fisiatría, Paleontología, Lic. en Deporte
Posgrado	Doctorado de Cs. Sociales y Humanidades, en la Maestría en Ciencia Tecnología e Innovación, en la Especialización de Docencia Universitaria y en Management Tecnológico	Doctorado de Ciencias de la Tierra.	Maestría en Agroecología, Políticas Públicas y Gobierno y Producción Animal.

Fuente: elaboración propia en base a datos OAC-UNRN.-

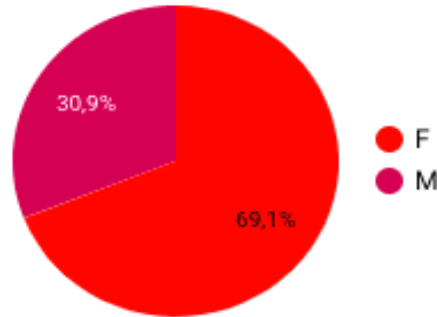
3.3.5. Egresados/as

En el caso de los egresados/as/es, se observa una clara tendencia al aumento de las egresadas mujeres. De acuerdo a la base de datos de la Oficina de Aseguramiento de la Calidad²², el porcentaje

²² En: Egresados. Data-UNRN. En: https://lookerstudio.google.com/u/0/reporting/a8e0f803-8fa0-4334-b6f4-ae3821eadfd4/page/p_3lk0q43noc?s=uZlCekt1Vq

ronda el 70% de mujeres del total de los/as egresadas/os, con leves variaciones por sedes. Este número es muy superior a la media que se registra a nivel nacional, donde las mujeres superan en más del 10% a los varones en cantidad de estudiantes y en egresadas en todos los niveles universitarios²³.

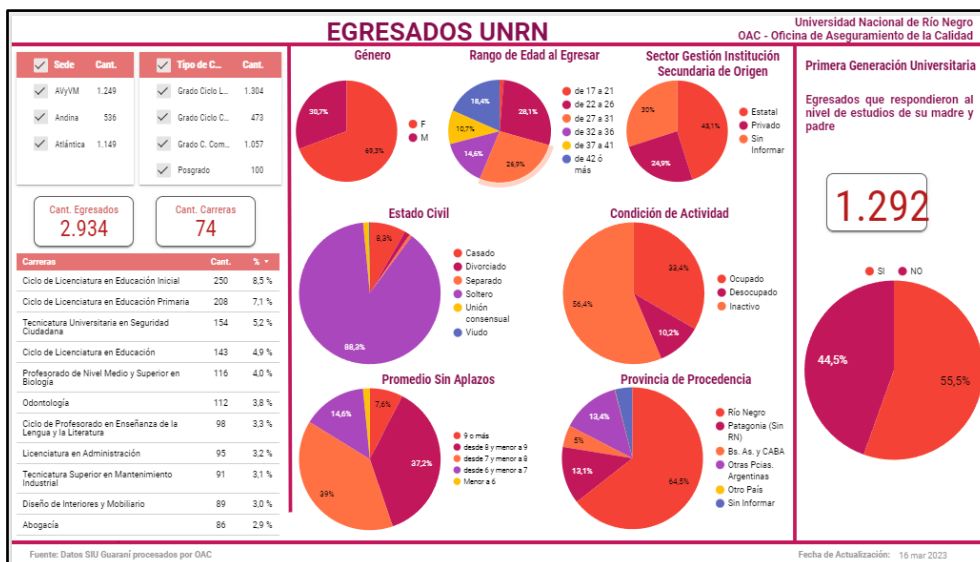
Gráfico Nº 5: Egresados/as UNRN (Totales) según sexo



Fuente DATA UNRN.

Respecto a otros datos significativos es importante que puedan ser leídos en los contextos de cada carrera y analizar si éstas están generalizadas. Este análisis podrá colaborar en el diseño de estrategias para incentivar la participación equitativa de mujeres y varones, propiciar los egresos teniendo en cuenta las características de la población estudiantil con enfoque de género. Tener en cuenta si la población estudiantil tiene responsabilidades de cuidado, pertenece a los quintiles inferiores de ingresos, pertenece a poblaciones que pueden ser consideradas mayormente expuestas a situaciones de vulnerabilidad como migrantes, personas con discapacidad, o pueblos indígenas, puede colaborar en reducir las brechas de desigualdad de manera más efectiva.

Figura Nº2. Perfil de egresados/as.



Fuente: DATA-OAC-UNRN.

²³ En: Sitio oficial de Argentina.gov.ar. En: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/las-mujeres-superan-en-mas-del-10-los-varones-en-cantidad-de-estudiantes-y-en-egresadas-en>

La autonomía de las distintas áreas de gestión, de las Sedes, de las Escuelas y de las carreras para asumir una agenda de trabajo que incluya activamente el género y otras interseccionalidades que forman parte de los derechos humanos, es un indicador de institucionalidad de género.

En la UNRN los egresos se dan luego que los/as/es estudiantes realizan un Trabajo Final de Carrera. Para esta investigación, realizamos un relevamiento a través de la plataforma de repositorio institucional de la UNRN (RID)²⁴ para identificar aquellos trabajos que tuvieran perspectiva de género.

Del total de Trabajos Finales de Carrera (TFC) que suman 675 registros, se encontraron 35 trabajos con contenido tabulado con las claves Género/s (22), Diversidad/es (2), Mujer/es (11). Eso representa el 5.1 % del total de los TFC tiene contenido de género. Se descartaron en el análisis aquello que se refieren a las mujeres sin enfoque o problematización de género. El corte del relevamiento fue realizado en el mes de noviembre de 2022.

De esos 35 trabajos, la mayoría fueron producidos en la Sede Atlántica (69%) y en su mayoría en el marco de la carrera de Abogacía. Se reiteran los acompañamientos como Directoras de los TFC a las Doctoras Soledad Vercellino, Mariana Rulli y Daniela Heim, docentes e investigadoras de la Sede Atlántica. En el caso de la Doctora Heim, además se registran también dos (2) acompañamientos como directora de trabajos sobre género en posgrado, en el marco de la Maestría de Políticas Públicas y Gobierno²⁵.

3.4. Financiamiento con perspectiva de género

El objetivo de esta sección fue identificar y evaluar el financiamiento y presupuesto destinado a políticas/proyectos de género y diversidad impulsados desde la universidad.

Los presupuestos determinan la forma en que las instituciones distribuyen sus recursos y según Coello Cremades (2016) estos nunca son neutrales al género por varias razones:

- Tienen impactos diferenciados en varones y mujeres porque se tienen diferentes intereses, necesidades y prioridades derivadas de los roles socialmente asignados. Estas diferencias generan desigualdades que se agravan por la edad, la clase social o el grupo étnico/racial, etc. Dependiendo de cómo estén formulados, los presupuestos pueden acabar reforzando o reduciendo las desigualdades.
- Los presupuestos se formulan bajo un marco de política económica que tradicionalmente ha desconocido las contribuciones del trabajo reproductivo no remunerado a la riqueza y bienestar de las sociedades y a la reproducción de la vida humana²⁶. Este desconocimiento puede acabar generando decisiones presupuestarias que incrementen la carga de trabajo dedicada al cuidado y la sostenibilidad de la vida aumentando así las desigualdades entre hombres y mujeres derivadas de la división sexual del trabajo.

La propuesta de la autora es que los presupuestos deben ser formulados siendo sensibles al género. Puntualmente expresa que las iniciativas para su institucionalización deben contener: (a) los marcos normativos y legales que rigen el proceso presupuestario; (b) los formatos de programación y formulación presupuestaria; (c) los sistemas contables y financieros en los que se registra el presupuesto; (d) los informes presupuestarios de género; (e) los mecanismos institucionales creados

²⁴ Repositorio Institucional Digital. Sección Trabajos Finales de Carrera. En: <https://rid.unrn.edu.ar/>

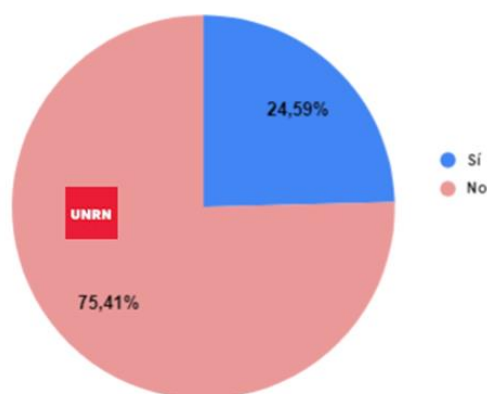
²⁵ En el Anexo se encuentra la tabla con información completa sobre los Trabajos Finales de Carrera presentados por estudiantes para acceder a sus títulos de grado, con datos sobre Directores, Carrera en la que fueron presentados y Sede.

²⁶ Un trabajo mayoritariamente realizado por las mujeres al interior de los hogares (Banco Mundial, 2011; PNUD, 1995; UNIFEM, 2000).

para promover y acompañar la implementación de los PSG; y (f) los sistemas de seguimiento y rendición de cuentas sobre la ejecución del presupuesto.

En el caso de las políticas de género en las universidades, sabemos que sólo el 24,59% de las universidades cuentan con espacios de género institucionalizados con presupuesto propio. La UNRN asigna recursos a los gastos propuestos por la Comisión de Igualdad de Géneros. Sin embargo, no es un presupuesto que se encuentre sistematizado y que sea posible analizar de manera comparativa su ejecución, criterios y orientación.

Gráfico N° 6. Espacios de género institucionalizados que cuentan con presupuesto propio.



Fuente: DGyDS UNSAN y RUGE-CIN, 2019. Con edición de la OAC-UNRN

Del programa Pilagá surge la ejecución presupuestaria por año destinada a género es variable, depende de la propuesta de la Comisión de Igualdad de Géneros y no incluye ítems que fortalezcan o aumenten las capacidades de gestión.

Tabla N° 24. Listado de liquidaciones con menciones de género. Años de 2018 a 2022.

Año/Circuito	Menciones	% menciones	Importe bruto	%Importe bruto
Total	46	100,00%	676261,3	100,00%
2018	26	56,50%	267733,3	39,60%
Adelantos a responsables	6	13,00%	123540,6	18,30%
Gestión Básica	5	10,90%	58932,7	8,70%
Gestión de Viáticos	8	17,40%	31484,5	4,70%
Reintegros	5	10,90%	29603,6	4,40%
Rendiciones de adelantos resp.	2	4,30%	24171,9	3,60%
2019	0	0,00%	0	0,00%
2020	1	2,20%	12000	1,80%
Gestión Básica	1	2,20%	12000	1,80%
2021	3	6,50%	160499	23,70%
Gestión Básica	3	6,50%	160499	23,70%
2022	16	34,80%	236029	34,90%
Gestión Básica	9	19,60%	92564	13,70%
Gestión de Viáticos	7	15,20%	143465	21,20%

Fuente: Elaboración OAC-UNRN en base a datos del Pilagá

En la Tabla 24 se observan por año (desde 2018) los gastos realizados que tienen menciones de género. Del análisis, se observa que los montos no son incrementales, cambian de año a año, e incluso un año (2019) no aparecen referencias de gastos vinculados en los expedientes. La explicación se vincula con que las gestiones de la Comisión de Género elevan las necesidades de los gastos y estos son aprobados por la Secretaría de Programación Estratégica de la UNRN. Estos gastos no tienen previsión presupuestaria y se van ejecutando y rindiendo durante el año.

La búsqueda de los datos e información a través del sistema de gestión Pilagá resulta compleja para quienes no estén familiarizados con el sistema o tengan herramientas para su manejo. En esa línea, se hace necesario que la Universidad, que ha adherido a los principios de Gobierno Abierto, mejore las formas de brindar a la comunidad universitaria y a la ciudadanía, información sobre sus presupuestos. Hay mucho escrito sobre la cuestión, recomendamos especialmente los aportes de Oszlak (2013) que propone pensar el Estado Abierto como horizonte ético y normativo de las decisiones públicas y el acceso a los datos y a la información de las políticas y los presupuestos públicos.

Asimismo, sobre la incorporación de género en el Gobierno Abierto²⁷, desde el Ministerio Nacional de las Mujeres, Género y las Diversidad recomiendan la implementación de tres ejes: transparencia, participación ciudadana y rendición de cuentas, incorporando la perspectiva de géneros en la gestión, producción y difusión de la información con datos desagregados y abiertos, diseñando la participación ciudadana teniendo en cuenta las brechas existentes, especialmente de grupos históricamente invisibilizados incorporando voces, experiencias y perspectivas. La rendición de cuentas debe realizarse con la utilización de información desagregada y datos sensibles al género e indicadores de género y diversidad.

Para el cálculo de la inversión de la universidad en proyectos de extensión e investigación con enfoque de género, no es posible ubicar información sistematizada sobre la cantidad de proyectos, los años de realización, los recursos humanos involucrados, las temáticas, y los resultados.

²⁷ Recomendaciones para la incorporación de género en el Cuarto Plan de Acción Nacional de Gobierno Abierto. En: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/opengovweek-gobierno-abierto-con-perspectiva-de-generos-y-diversidad>

4. PRINCIPALES HALLAZGOS Y REFLEXIONES

De acuerdo con lo relevado y analizado a lo largo del informe se presenta en esta sección los principales hallazgos que permitan poder realizar reflexiones y proponer recomendaciones para avanzar hacia una universidad feminista. Los principales hallazgos se presentan a partir de seis dimensiones: 1) la dimensión normativa institucional, 2) la dimensión vinculada al diseño, planificación y evaluación, 3) la presupuestaria, 4) la dimensión vinculada a la participación política y toma de decisiones, 5) la dimensión de producción de datos y acceso a la información y por último, 6) la dimensión sobre el enfoque y la necesaria transformación cultural.

Dimensión normativa e institucional

La Universidad Nacional de Río Negro ha incorporado, desde 2017, un marco normativo robusto respecto de la cuestión de género, como respuesta a las demandas de las organizaciones de mujeres, a través de la reforma del Estatuto, resoluciones rectorales y disposiciones de sede, así como en el desarrollo del Plan de Desarrollo Institucional y el Plan de Igualdad de Géneros.

Sin embargo, si bien se han sancionado estas normativas con perspectiva de género y diversidad, la UNRN no cuenta aún con un área específica que tenga como competencias la promoción y transversalización de la perspectiva de género en las políticas y en la vida cultural e institucional de la universidad. Así como también, velar por el cumplimiento del marco normativo existente en la Universidad e implementar las políticas diseñadas en la planificación institucional y, específicamente, en el Plan de Igualdad de Géneros. La jerarquización de un organismo rector en materia de género en la estructura organizacional de la Universidad es vital para el fortalecimiento de la institucionalidad de género y en el avance hacia una universidad feminista.

Es por ello, que se observa la necesidad de promover el debate sobre el diseño de una política de género en la que se cuente con un área específica en la estructura de gestión, con presupuesto adecuado, equipos interdisciplinarios de trabajo técnicos y profesionales formados y materiales suficientes, para orientar las acciones y que estas, de manera sistemática, formen parte del logro incremental de los objetivos de implementación y transversalización del enfoque de géneros y diversidades.

Dimensión Diseño, Planificación y Evaluación

Las políticas públicas (incluidas las de género) requieren planificación, sistematicidad, recursos formados específicos que sean capaces de diseñar e implementar acciones con recursos humanos y presupuestarios que se sostengan en el tiempo para generar, fortalecer y aumentar las capacidades institucionales en materia de género.

Una de las fallas más comunes de la planificación es reducir la misma a los esquemas clásicos que no tienen en cuenta a las características de los/as actores y las dinámicas de su interacción que forman parte de la cultura organizacional. El componente estratégico consiste en hacer una adecuada descripción de la situación inicial teniendo las direcciones posibles en ese escenario (Matus,1995). Esto implica una ruptura con la denominada planificación normativa y la posibilidad de elaborar construcciones situadas con estrategias flexibles que se apoyen en la voluntad política y en la capacidad técnica. Estos diseños necesariamente deben ser participativos.

En el caso de los Planes de Desarrollo Institucional de la Universidad es importante ponderar el componente participativo tanto en las descripciones de las situaciones iniciales como en la elaboración de acciones para los lineamientos y los abordajes. Sin embargo, para su seguimiento, monitoreo y evaluación no se dispone de organismo rector que disponga de los recursos técnicos y financieros para su realización.

El diseño de la transversalidad y la interseccionalidad está ligado al desarrollo de capacidades específicas formadas para pensar las diversidades de posibilidades de implementación del enfoque de género de acuerdo con las áreas y a las funciones de la universidad. Estas acciones se entienden hiladas por los planes estratégicos, pero con cierta autonomía. De no existir diseño, las acciones quedan sujetas a la voluntad, visión, perspectiva de cada área y tienen a minimizar, subestimar o no implementar acciones de manera sistemática y coordinada, que posibiliten una conversación con otras áreas o evaluaciones y mediciones del impacto de las acciones.

Dimensión Presupuestaria

Los avances en la institucionalización de una perspectiva de género en las finanzas públicas, a través de los presupuestos con perspectiva de género, ha sido un aporte muy valioso. Pero es importante indicar que este proceso no se ha traducido en un incremento automático de los recursos presupuestarios asignados a políticas que contribuyan a la igualdad de género.

En muchos casos, por ejemplo, las personas que se encuentran a cargo de las áreas de género no cuentan con el poder suficiente para modificar presupuestos, en tanto estos constituyen herramientas políticas de primer nivel en las que es muy difícil incidir para quienes no se encuentran en los puestos de más alta jerarquía (Brosio y Rulli, 2023). En este sentido, Diane Elson (2021) señala que para liberar el verdadero potencial transformador de los Presupuestos con Perspectiva de Género es necesario garantizar que la perspectiva de género permee todo el presupuesto y que no se enfoque solamente en aquellos gastos explícitamente dirigidos hacia la igualdad de género.

Podemos diferenciar presupuestos asignados a políticas de género de otras iniciativas como presupuestos sensibles al género (PSG), mecanismo incorporado de manera reciente a nivel nacional. Este sistema, se implementa en Argentina desde el 2021 a través de una ley y es el primer presupuesto nacional con perspectiva de género y diversidad (PPGyD) que refleja el componente económico de las políticas públicas que tienen como objetivo reducir las brechas de género. Este sistema, funciona con un mecanismo de etiquetado que permite visualizar los aportes que realizan las distintas áreas estatales en la meta de la reducción de las desigualdades de género.

En el caso de la UNRN, no hay partida específica para políticas de género. Los gastos se resuelven en el contexto de la actividad de la Comisión de Igualdad de Géneros que se renueva cada dos años. No es posible acceder de manera sencilla a la información vinculada a acciones de género que sean impulsadas por otras áreas, ni se visualiza la importancia de presupuestos sensibles o etiquetado que permitan no solo visualizar el aporte de la institución, sino que además permita hacer un seguimiento y evaluación de impacto adecuada de las acciones que se impulsan.

No hay un presupuesto asignado previamente. La Comisión de Género eleva las necesidades de los gastos y estos son aprobados por la Secretaría de Programación Estratégica de la UNRN. Los montos no son incrementales, cambian de año a año, e incluso un año (2019) no aparecen referencias de gastos vinculados en los sistemas de registros de expedientes. La información no es accesible, no hay rendición pública de los gastos y sin estos datos no es posible hacer un análisis adecuado de los recursos asignados a las políticas de género en la universidad.

En el marco de la institucionalidad de género, además, pueden considerarse los recursos en sentido amplio, esto es, pensarlos no sólo desde la erogación monetaria destinada a políticas de género sino también la inversión recursos humanos, edilicios, comunicacionales, capacidades institucionales y de gestión, generación de espacios de confianza y disponibilidad para ser flexibles y receptivos de la agenda de género y responsables de las obligaciones estatales en la materia.

Por el contrario, no existe mecanismo específico dentro de la estructura de gestión con recursos adecuados y capacidades de implementación. Las representantes que integran las Comisiones (de Protocolo y de Igualdad de Géneros) son designaciones ad honorem, con mucho de su personal

que ha ido adquiriendo herramientas de manera progresiva, y sin recursos asignados previamente, por lo que no es posible saber si son adecuados para el cumplimiento de los objetivos.

Dimensión Política y Toma de Decisiones

La participación de las mujeres en el ámbito universitario es de un 60% aproximadamente (cantidad de estudiantes, graduadas, docentes, no docentes) y va en aumento. Sin embargo, de manera inversamente proporcional, el género se encuentra subrepresentado a nivel de las autoridades, siendo esta la tendencia global de la cuestión.

Si bien, la UNRN implementa la paridad de género en la representación política desde el punto de vista formal, no se advierten ámbitos de participación, debate y discusión sobre las agendas y/o necesidades de género. Es decir, la toma de decisiones con perspectiva de género no solo implica que se avance en la inclusión paritaria de las mujeres sino en la inclusión de las cuestiones de género en las agendas de funcionamiento de los consejos. Tampoco se ha avanzado en debatir mecanismos de representación para otras identidades sexogenéricas diversas.

Asimismo, las dificultades con las que se enfrentan las mujeres a la hora de realizar su ascenso en la carrera docente, por ejemplo, afectan sus posibilidades de participación y acceso a los puestos jerárquicos más altos. Para poder acceder al cargo de vicerrector/a y/o Rector/a de la universidad es requisito ser al menos Profesor/a Asociado/a, y tal como se ha observado la segregación vertical en la carrera docente afecta a las mujeres y condiciona, en consecuencia, las posibilidades de acceder a estos cargos electivos y no electivos (Direcciones de Escuela, por ejemplo).

Dimensión Producción de Datos y Acceso a la Información

La universidad ha desarrollado varios sitios de consulta en los que se encuentran sistematizados los datos y la información. Sin embargo, a pesar de que la OAC se especializa en el trabajo con los datos, en esta investigación se observaron obstáculos para la obtención de la información que no se encuentra publicada o accesible en las bases sistematizadas.

En algunos casos los inconvenientes estuvieron relacionados con la falta de enfoque de género en la producción y sistematización, en otros, los datos existentes eran insuficientes o poco relevantes y también se observó poca accesibilidad a los datos de algunas áreas. En la UNRN hoy no existe una política que elabore indicadores y de manera sistemática pueda acceder a datos, relevar información y medir resultados o impacto de las políticas de la igualdad de género.

Con relación a los mecanismos de género, si bien la información está disponible en la página, se releva que hay poca difusión a través de otras formas de comunicación, de la información sobre cuáles son los sitios, oficinas o personas a donde se puede recurrir en caso de violencia de género. En general, para que las situaciones tengan el acompañamiento adecuado y no deriven en revictimización, las recomendaciones en la materia sugieren que hay que generar espacios de seguridad y confianza, incluso poder ser anónimas o con resguardo de las identidades, y garantizar recursos humanos formados con conocimiento específico en la materia.

No se conoce que se hayan realizado relevamientos de las particularidades de género y las necesidades de cada una de las áreas de la universidad, por sedes o por claustros, ni se observa autonomía para impulsar agendas por fuera de las de la comisión de géneros. Por el contrario, se observan dificultades en el acceso a la información, falta registro suficiente y adecuado de los datos, y dificultades en la incorporación de análisis con enfoque de género en las cuestiones que aborda cada ámbito por función o área de gestión.

Dimensión Enfoque y Transformación Cultural

Las cuestiones de género son parte de las agendas institucionales de manera formal desde los noventa, pero de manera relativamente reciente, y como resultado de los movimientos feministas, es que adquieren nuevos impulsos para su institucionalización y jerarquización. La obligación de formación específica obligatoria (Ley Micaela) ha sido hasta el momento una oportunidad perdida que hay que recuperar para que la formación en género sea crítica y reflexiva y permita aumentar las capacidades institucionales en la materia y modificar las culturas institucionales con la intención de hacerlas más permeables a los necesarios cambios.

Se advierte una cultura organizacional que se resiste a introducir las variables de género en la gestión efectiva, con persistencia de situaciones de discriminación y violencia de género, de acuerdo con lo relevado en uno de sus claustros a través de un estudio desde las percepciones de los nodocentes²⁸. Las resistencias son observables en la falta de comprensión e implementación de las metas de género por fuera de la comisión, en la falta de lecturas de género o enfoque de género en las áreas, etc.

Asimismo, se observa que algunas normas como licencias por comaternidad o los estímulos económicos para mujeres que asisten a congresos contienen sesgos que profundizan una mirada sesgada que asigna las tareas de cuidado a las mujeres y no desde un enfoque que promueva la corresponsabilidad. Es importante que aparezcan no sólo estímulos de reconocimiento sino también mecanismos que apunten a que las responsabilidades de cuidados sean compartidas entre varones y mujeres, entre las familias y el Estado, y en este caso, también desde la universidad. Asimismo, las normativas deberían contemplar las diversidades familiares. En este sentido, la ampliación de las licencias y las erogaciones económicas no deberían centrarse sólo en las mujeres.

Se observa un aumento de la flexibilidad en el ámbito laboral y las tareas de cuidado favorecido por las medidas tomadas en la pandemia para mitigar la propagación del virus. Sin embargo, no rigen normas específicas, sino que están quedas sujetas a acuerdos por sectores o áreas. Desde el área de RRHH se ha comenzado a relevar información en los datos personales vinculados a las cuestiones de género, identidades indígenas y discapacidad, pero aún no se han implementado acciones o lineamientos de abordajes interseccionales.

Respecto a los contenidos curriculares con enfoque de género no hay información sistematizada sobre planes de estudios y programas de asignaturas que recepten la perspectiva de género, aun cuando este relevamiento podría realizarse con las bases de datos existentes. Esto impide conocer el porcentaje de programas o planes de estudio que han incorporado el enfoque de género, siendo esto, una meta del PDI y parte del Plan de Igualdad de Géneros y Diversidades.

No hay planificación de capacitación de género en los espacios de decisión de la universidad. En el caso de autoridades se trató de una charla en marzo de 2020, sin espacio para la formación integral o la reflexividad. Las capacitaciones diseñadas para ejecutar este 2023 son las primeras que se dictarán y se realizarán a partir de una convocatoria realizada en el marco de un programa de la SPU de fortalecimiento de espacios institucionales de género y está pendiente la evaluación de las mismas para dimensionar su impacto. Sabemos que sin participación, evaluación de saberes previos, relevamientos situados y espacios de reflexividad, las capacitaciones se tornan espacios formales para acreditar en el marco de la obligatoriedad, sin impacto en las transformaciones culturales de género.

De acuerdo con lo relevado existen iniciativas de capacitación en diversas áreas, sobre todo en el marco de la implementación del Protocolo de Violencia, sin embargo, estas iniciativas no están sistematizadas y no tienen un alcance universal de acuerdo con la Ley Micaela. Es necesario asegurar un sistema que evalúe las necesidades de capacitación y formación específica, y que resultado de ese diagnóstico se planifique la formación que aporte a la transformación de los vínculos patriarcales y

²⁸ Informe OAC #18.

sexistas que atraviesan, desde los distintos ámbitos, roles y funciones, a todos los/as/es actores de la universidad.

5. PRINCIPALES RECOMENDACIONES

Con el horizonte de una sociedad más justa, igualitaria, inclusiva y democrática resulta imprescindible la transversalización de la perspectiva de géneros y diversidades en las acciones, programas y políticas públicas que busquen arribar a transformaciones sustanciales de la realidad. En esta tarea, la obligación de las instituciones educativas universitarias estatales es clave. A continuación, se presentan una serie de recomendaciones que se ofrecen para avanzar en el camino hacia una universidad feminista.

Dimensión normativa e institucional

- Promover la creación de un área específica dentro de la estructura organizacional (a nivel rectorado y en cada una de las sedes académicas) que se responsabilice de manera sistemática con recursos (económicos, técnicos y profesionales) adecuados de las metas institucionales de género.
- Garantizar el cumplimiento del marco normativo de la UNRN, así como de las obligaciones asumidas por el Estado argentino en materia de género y diversidad.
- Promover la consolidación del enfoque de género y diversidad en todas las áreas de la estructura organizacional y las funciones (docencia, investigación y extensión) de la universidad.
- Promover instancias institucionales de transversalización del enfoque de género y diversidades entre las diferentes áreas de la estructura organizacional de la universidad.
- Promover el debate para la sanción, adopción y las reformas normativas necesarias que sustenten la institucionalidad de género y para avanzar en la construcción de una universidad feminista.
- Promover la generación de medidas y políticas integrales de cuidado, que promuevan la corresponsabilidad en los cuidados y que estas sean adecuadas para el tránsito por la vida universitaria de docentes, no docentes y estudiantes.
- Promover espacios de diagnóstico que permitan evaluar la posibilidad de ampliar las agendas de temas a abordar desde una estrategia participativa y situada territorial e identitaria, teniendo en cuenta las características y necesidades de la población y las problemáticas propias de la universidad.

Dimensión Presupuestaria

- Garantizar el presupuesto necesario y la movilización de recursos suficientes para el funcionamiento del organismo rector de género y diversidades en la universidad.
- Promover la implementación del “Etiquetado de Género” u otro sistema en todo el presupuesto y financiamiento de la universidad (incluyendo proyectos de investigación y extensión) que permita también analizar el aporte de todas las acciones, planes y políticas de la UNRN que contribuyan a reducir las brechas de género.

- Otorgar incentivos económicos en las convocatorias para la financiación de proyectos de investigación que acrediten enfoque de género, que integren sus equipos de manera equitativa y con reconocimiento de las diversidades.

Dimensión Diseño, Planificación y Evaluación

- Impulsar metas de género por áreas, funciones y claustros en cumplimiento con los objetivos institucionales de la UNRN y en consonancia con los ODS de la Agenda 2030.
- Promover la actualización del Plan de Igualdad de Géneros procurando una elaboración desde la planificación estratégica, situada y participativa.
- Considerar la planificación de una inversión en capacidades institucionales y de gestión en materia de género.
- Recomendar el desarrollo de herramientas para promover y analizar la adhesión de inclusión del enfoque de género en programas o planes de estudio de las carreras de la UNRN.
- Intensificar la formación de recursos humanos al interior de los organismos rectores de género (a nivel rectorado y sedes académicas), en planificación, gestión y evaluación con perspectiva de género y diversidad.
- Diseñar un mecanismo que permita hacer un seguimiento sistematizado de las metas de género del PDI y del Plan de Igualdad de Géneros en el marco de un área rectora de género y en colaboración con la elaboración de variables e indicadores de género.

Dimensión Política y Toma de Decisiones

- Diseñar mecanismos que incentiven la participación de las mujeres, o el enfoque de género en procesos de toma de decisión respecto a las condiciones de trabajo.
- Para el caso de las docentes/investigadoras, una de estas medidas podría ser no contabilizar los años dedicados al cuidado de las personas en situación de dependencia en la evaluación de la trayectoria académica.
- Impulsar la participación de voces de género diversas en las instancias de representación.

Dimensión Producción y Acceso a la Información

- Fortalecer la transparencia y la rendición de cuentas con, en especial con relación a la normativa, los planes institucionales, los informes de gestión y la información presupuestaria y los recursos ejecutados.
- Datos accesibles y públicos de los gastos en género, para ello se podría poner en marcha un sistema de “Etiquetado de Género” que permita también analizar el aporte de todas las acciones, planes y políticas de la UNRN que contribuyan a reducir las brechas de género.
- Impulsar iniciativas del tipo Observatorio, con participación de otras entidades y organizaciones para producir, sistematizar y utilizar los datos en la producción, diseño e implementación de políticas públicas.

- Diseñar sistemas de monitoreo y evaluación con perspectiva de género y diversidad, que puedan aplicarse tanto al interior de la institucionalidad de género como por parte de otras reparticiones de la universidad.
- Diseñar y ofrecer capacitaciones en monitoreo y evaluación con perspectiva de género y diversidad dirigidas tanto para los equipos de la institucionalidad de género como para las demás reparticiones de la universidad.

Dimensión Enfoque y Transformación Cultural

- Fortalecer y ampliar las capacitaciones en materia de violencias de género en el marco del cumplimiento de la Ley Micaela a la que la UNRN ha adherido, observando especialmente la formación de los capacitadores, la comunicación adecuada y los compromisos posibles de ser asumidos desde las distintas áreas.
- Fomentar e incluir el enfoque de género y diversidad en las capacitaciones, como parte de un sistema de formación y capacitación sistemática de los integrantes de la institución. Podría estar incluida en las funciones de las áreas de RRHH, en la valoración especial en los ingresos de personal y en los concursos docentes y no docentes, así como requisito de formación para las autoridades.
- Impulsar la elaboración de herramientas prácticas (guías, manuales, pautas) para transversalizar la perspectiva de género y diversidad en la Universidad.
- Promover y generar un espacio de intercambio entre las consejeras de carácter continuo (reuniones, periódicas, una intranet, o sitio en el que puedan compartir experiencias, novedades, entre otras en el Campus Bimodal de la UNRN) y abierto a la comunidad universitaria.
- Acompañar la creación de una Red de Mujeres en la universidad que puedan colaborar participativamente en la elaboración de lineamientos, pautas y estándares en relación vinculados con las problemáticas de género y diversidad en la universidad.
- Dimensionar la importancia de una comunicación efectiva, comprometida con los ejes de la igualdad de los géneros y las diversidades, con participación de la comunidad universitaria y enmarcado en el enfoque de los derechos humanos.

6. FUENTES

Sitios de la UNRN

- Noticias de género de la UNRN. En: <https://www.unrn.edu.ar/resultados.php?search=g%C3%A9nero>
- Normativas sobre género. Digesto de la UNRN. Repositorio Institucional de la UNRN (RID). En: <https://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/237/simple-search?query=g%C3%A9nero>
- Trabajos Finales de Carrera con enfoque de género. RID UNRN. En: <https://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/3/simple-search?query=g%C3%A9nero>
- Informes de género de la OAC-UNRN en el RID (#5, #17, #18). En: <https://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/5453/simple-search?query=g%C3%A9nero>
- Información Estadística de la UNRN. En: <https://www.unrn.edu.ar/section/32/informacion-estadistica.html>

7. BIBLIOGRAFÍA

Díaz García Victoria (2016). Los mecanismos nacionales y regionales de las mujeres en América Latina y el Caribe hispanico. UN Women office publishing. En: <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/mecanismos-nacionales-y-regionales-de-la-mujer>

Guzmán, Virginia y Montañó Virreira, Sonia (2012) Políticas públicas e institucionalidad de género en América Latina (1985-2010). En: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5847/1/S1200803_es.pdf

Guzman, Virginia (2001) La institucionalidad de género en el Estado. En: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5878>

Jardón, Violeta y Rojo, Patricia (2018) Los enfoques de género en las universidades. En: <http://grupomontevideo.org/sitio/wp-content/uploads/2018/11/Libro-AUGM-2018-5.pdf>

Matus, Carlos (1995) Política, Planificación y Gobierno. En: https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/2_carlos_matus_politica_planificacion_y_gobierno.pdf

Oszlak, Oscar (2013). Estado abierto: hacia un nuevo paradigma de gestión pública. XVIII Congreso Internacional del CLAD, Montevideo. En: <https://panel.inkuba.com/sites/2/archivos/Estado%20abierto%20Oscar%20Oszlak.pdf>

Rodríguez Gustá, Ana Laura (2019) Marchas y contramarchas en las políticas locales de género: dinámicas territoriales y ciudadanía de las mujeres en América Latina. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO, 2019. Libro digital, PDF - En: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20200227055551/Marchas-y-Contramarchas.pdf>

Rulli, Mariana (2019). (Des)igualdades de género, avances normativos y políticas de igualdad en la Universidad Nacional de Río Negro (Patagonia, Argentina). ISSN 0041-8935. Publicación periódica. Año LXX, Nueva época, núm. 79.

Torlucci, S., Vázquez Laba, V., & Pérez Tort, M. (2019). La segunda reforma universitaria: políticas de género y transversalización en las universidades. RevCom, (9), e016. <https://doi.org/10.24215/24517836e016>

Vázquez Laba, V.; Palumbo, M. (2019). Causas y efectos de la discriminación y la violencia de género en el ámbito universitario. Descentrada. Revista interdisciplinaria de feminismos y género, 3. En: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.11220/pr.11220.pdf

RUGE-CIN (2019) Ley Micaela en el sistema universitario nacional. Propuesta pedagógica para la formación y sensibilización en género y sexualidades. Cuadernillo. En: <https://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/54/Cuadernillo%20Ley%20Micaela%20con%20parrafo%20Spotlight.pdf>

RUGE-CIN (2019) Relevamiento de las políticas de género en las instituciones universitarias. DeN: [http://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/43/RUGE.%20Relevamiento%20principales%20resultados%200702%20\(4\).pdf](http://ruge.cin.edu.ar/attachments/article/43/RUGE.%20Relevamiento%20principales%20resultados%200702%20(4).pdf)

Rugna, Celilia y Vázquez Laba, Vanesa (2017) Acción colectiva en torno a la agenda feminista sobre violencia de género en las Universidades Nacionales argentinas. Boletín Científico Sapiens Research. VOL. 7.pp. 13-21. ISSN-e:2215-9312

Zaremborg, Gisela (2016). El género en las políticas públicas. Redes, reglas y recursos. En: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5747338>

Zaremborg, Gisela y Subiñas, Marta (2010) Redes, reglas y recursos: incorporación de la perspectiva de género en la política pública mexicana. Ponencia presentada al II Congreso Latinoamericano y Caribeño en Ciencias Sociales de la FLACSO, México DF.

8. ANEXOS

8.1 NODOCENTES POR CATEGORÍA, SEDE Y GÉNERO

Sede	Categoría	Género	
		F	M
Alto Valle	ND-2	16,7%	83,3%
	ND-3	57,1%	42,9%
	ND-4	66,7%	33,3%
	ND-5	52,6%	47,4%
	ND-6	50,0%	50,0%
	ND-7	42,1%	57,9%
Total Alto Valle		52,2%	47,8%
Andina	ND-2	33,3%	66,7%
	ND-3	80,0%	20,0%
	ND-4	46,7%	53,3%
	ND-5	50,0%	50,0%
	ND-6	52,9%	47,1%
	ND-7	44,4%	55,6%
	S/I	50,0%	50,0%
Total Andina		53,6%	46,4%
Atlántica	ND-2	100,0%	
	ND-3	46,2%	53,9%
	ND-4	54,6%	45,5%
	ND-5	50,0%	50,0%
	ND-6	66,7%	33,3%
	ND-7	15,4%	84,6%
Total Atlántica		43,8%	56,3%
Rectorado	ND-1	100,0%	
	ND-2	31,3%	68,8%
	ND-3	47,8%	52,2%

	ND-4	58,3%	41,7%
	ND-5	36,6%	63,4%
	ND-6	60,0%	40,0%
	ND-7	50,0%	50,0%
Total Rectorado		49,4%	50,6%
Total UNRN		50,3%	49,8%

8.2 Estudiantes por carrera y género

Carreras de grado	F	M
Abogacía	62,83	37,17
Arquitectura	51,70	48,30
Contador Público	52,59	47,41
Diseño de Interiores y Mobiliario	76,87	23,13
Diseño Industrial	41,04	58,96
Ingeniería Agronómica	42,75	57,25
Ingeniería Ambiental	69,85	30,15
Ingeniería Electrónica	19,17	80,83
Ingeniería en Alimentos	76,32	23,68
Ingeniería en Biotecnología	73,68	26,32
Ingeniería en Computación	22,56	77,44
Ingeniería en Telecomunicaciones	26,36	73,64
Licenciatura en Administración	67,39	32,61
Licenciatura en Administración de Empresas	60,61	39,39
Licenciatura en Agroecología	52,59	47,41
Licenciatura en Arte Dramático	66,45	33,55
Licenciatura en Artes Visuales	83,95	16,05
Licenciatura en Ciencias Antropológicas	69,13	30,87
Licenciatura en Ciencias del Ambiente	63,57	36,43
Licenciatura en Comercio Exterior	57,34	42,66
Licenciatura en Comunicación Social	59,24	40,76
Licenciatura en Criminología y Ciencias Forenses	84,79	15,21
Licenciatura en Diseño Artístico Audiovisual	54,15	45,85
Licenciatura en Diseño Visual	65,58	34,42

Licenciatura en Economía	47,85	52,15
Licenciatura en Geología	50,61	49,39
Licenciatura en Hotelería	76,12	23,88
Licenciatura en Kinesiología y Fisiatría	55,56	44,44
Licenciatura en Letras	72,73	27,27
Licenciatura en Nutrición	75,45	24,55
Licenciatura en Paleontología	47,06	52,94
Licenciatura en Sistemas	14,29	85,71
Licenciatura en Turismo	68,89	31,11
Medicina	78,95	21,05
Medicina Veterinaria	73,39	26,61
Odontología	82,56	17,44

Posgrados	F	M
Doctorado de la Universidad Nacional de Río Negro con Mención Ciencias de la Tierra	33,3	66,6
Doctorado de la Universidad Nacional de Río Negro con Mención Ciencias Sociales y Humanidades	64,1	35,8
Maestría en Agroecología	55,1	44,8
Maestría en Ciencia, Tecnología e Innovación	40	60
Maestría en Ciencia, Tecnología e Innovación, Modalidad a distancia	62,2	37,7
Maestría en Políticas Públicas y Gobierno	56,2	43,7
Especialista en Divulgación de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación	64,2	35,7
Especialización en Docencia Universitaria	75,4	24,5
Especialización en Management Tecnológico	100	0
Especialización en Peritajes Antropológicos	76,9	23
Especialización en Producción Animal	54,5	45,5

Carreras	F	M
Profesorado de Nivel Medio y Superior en Biología	77,18	22,82
Profesorado de Nivel Medio y Superior en Física	51,79	48,21
Profesorado de Nivel Medio y Superior en Química	57,78	42,22

Profesorado de Nivel Medio y Superior en Teatro	71,43	28,57
Profesorado en Lengua y Literatura	75,41	24,59
Tecnicatura en Producción Vegetal Orgánica	58,49	41,51
Tecnicatura en Viveros	63,58	36,42
Tecnicatura Superior en Mantenimiento Industrial	22,63	77,37
Tecnicatura Universitaria en Deporte	43,52	56,48
Tecnicatura Universitaria en Enología	65,31	34,69
Tecnicatura Universitaria en Hidrocarburos	42,19	57,81
Tecnicatura Universitaria en Perforación de Yacimientos de Hidrocarburos	33,33	66,67
Tecnicatura Universitaria en Promoción y Protección de la Salud	100,00	0,00
Ciclo de Complementación a Distancia de Licenciatura en Educación Física y Deporte	50,00	50,00
Ciclo de Complementación de Profesorado de Enseñanza de Nivel Medio y Superior en Biología	73,17	26,83
Ciclo de Complementación de Profesorado de Enseñanza de Nivel Medio y Superior en Matemática	0,00	100,00
Ciclo de Complementación de Profesorado de Enseñanza de Nivel Medio y Superior en Química	74,67	25,33
Ciclo de Licenciatura en Educación	86,79	13,21
Ciclo de Licenciatura en Educación Inicial	98,72	1,28
Ciclo de Licenciatura en Educación Primaria	95,84	4,16
Ciclo de Licenciatura en Seguridad Ciudadana	100,00	0,00
Ciclo de Licenciatura en Trabajo Social	92,31	7,69
Ciclo de Profesorado en Enseñanza de la Lengua y la Literatura	83,05	16,95

Trabajos Finales de Carrera-claves: Género/ Mujeres /Diversidad

Filtro	Autor(es)	Director	palabras claves	carrera	SEDE
"género"	Erdős, María E.	Nosa, Itatí	VIOLENCIA DE GÉNERO	ABOGACIA	ATLÁNTICA
"género"	Bertuzzi, Camila; Huenchullan, Gisella	Gorjup, María T.	VIOLENCIA DE GÉNERO	TRABAJO SOCIAL	ATLÁNTICA
"género"	Tamer, Gabriel	Tozzini, María Alma	VIOLENCIA DE GÉNERO	ANTROPOLOGIA	ANDINA
"género"	Arias, Romina E.	Navarro, Rodrigo	VIOLENCIA SEXUAL	CRIMINOLOGIA Y CIENCIAS FORENSES	AVVM
"género"	Quiñigal,	Gaviña,	VIOLENCIA DE GÉNERO	TRABAJO SOCIAL	ATLÁNTICA

	Alejandra	María E.			
"género"	Retondo Iribarren, Sol	Rulli, Mariana	LICENCIAS MATERNIDAD/PATERNIDAD	ABOGACIA	ATLÁNTICA
"género"	Molineux, Candelaria	Cardella, Miguel Ángel	VIOLENCIA DE GENERO	ABOGACIA	ATLÁNTICA
"género"	Díaz, María Fernanda	Fredes, Paula	VIOLENCIA ECONOMICA	ABOGACIA	ATLÁNTICA
"género"	Lambrecht, María P.	Heim, Daniela	VIOLENCIA DE GÉNERO	ABOGACIA	ATLÁNTICA
"género"	Paz, María José	Heim, Daniela	IDENTIDAD DE GÉNERO	ABOGACIA	ATLÁNTICA
"género"	Iogna, Dennis Omar	Heim, Daniela	VIOLENCIA DE GÉNERO	ABOGACIA	ATLÁNTICA
"género"	Aguirre, Guillermina	Heim, Daniela	VIOLENCIA DE GÉNERO	ABOGACIA	ATLÁNTICA
"género"	Hermosa, Carolina M.	Vercellino, Soledad	PARTICIPACIÓN POLÍTICA	ABOGACIA	ATLÁNTICA
"género"	Chilano, Sofía	Rulli, Mariana	VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GENERO	ABOGACIA	ATLÁNTICA
"género"	Escobar, Paola Belén	Rulli, Mariana	PODER JUDICIAL/FEMINISMO	ABOGACIA	ATLÁNTICA
"género"	Scherñuk, Agustina	Polizzi, Daniela	CALIDAD DE VIDA DE LAS MUJERES	KINESIOLOGIA	ATLÁNTICA
"género"	González, Jaime L.	Ramallo, Luis A.	VIOLENCIA DE GÉNERO	LICENCIATURA EN CRIMINOLOGIA Y CIENCIAS FORENSES	AVVM
"género"	Razzari, Elba Marianela	Cardella, Miguel Ángel	VIOLENCIA DE GÉNERO/FEMICIDIOS	ABOGACIA	ATLÁNTICA
"género"	Fidani, Bianca	Vilalta, Nuria	AMOR ROMANTICO	LICENCIATURA EN DISEÑO ARTISTICO AUDIOVISUAL	AVVM
"género"	Loggiacco, Camila V.	Di Nella, Dino	MONOPARENTALIDAD	ABOGACIA	ATLÁNTICA
"género"	Castro, Agustina Florencia	Giacinti, Nadia	TELETRABAJO, PANDEMIA Y GÉNERO	LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	AVVM
"género"	Masurski, Sharon	Muñoz, Monica	REPRESENTACIONES DE GÉNERO	LICENCIATURA EN DISEÑO ARTISTICO AUDIOVISUAL	AVVM

"mujer/es"	Verteramo, Natalia A.	Vercellino, Soledad	MONOPARENTALIDAD	TRABAJO SOCIAL	ATLÁNTICA
"mujer/es"	Chilano, Sofía	Rulli, Mariana	VIOLENCIA DE GENERO	ABOGACIA	ATLÁNTICA
"mujer/es"	Bleger, Mariel Verónica	Ramos, Ana Margarita	MUJERES Y FUTBOL	ANTROPOLOGIA	ANDINA
"mujer/es"	Erdös, María E.	Nosa, Itatí	VIOLENCIA DE GENERO	ABOGACIA	ATLÁNTICA
"mujer/es"	Galcerán, Sofía Eleonora	Rulli, Mariana	TAREAS DE CUIDADOS Y TRABAJO	ABOGACIA	ATÁNTICA
"mujer/es"	Cabrapán Duarte, Melisa G.	Kropff, Laura	TRABAJO SEXUAL	ANTROPOLOGIA	ANDINA
"mujer/es"	Gutiérrez, Magalí	Casadei, Fernando	LICENCIAS LABORALES PATERNAS	ABOGACIA	ATLÁNTICA
"mujer/es"	Lambrecht, Franco Manuel	Fredes, Paula	REPRODUCCION ASISTIDA	ABOGACIA	ATLÁNTICA
"mujer/es"	Bustos, Gisel M.	Vercellino, Soledad	PROGRAMAS SOCIALES	TRABAJO SOCIAL	ATLÁNTICA
"mujer/es"	Razzari, Elba Marianela	Cardella, Miguel Ángel	FEMICIDIOS	ABOGACIA	ATLÁNTICA
"mujer/es"	Vázquez, Thelma A.	Fredes, Paula	NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES-FAMILIA	ABOGACIA	ATLÁNTICA
"diversidad"	Verteramo, Natalia A.	Vercellino, Soledad	FAMILIAS MONOPARENTALES	TRABAJO SOCIAL	ATLÁNTICA
"diversidad"	Marín, Gustavo, A.	Briones, Claudia Noemí	NIVEL INICIAL Y GÈNERO	ANTROPOLOGIA	ANDINA