



FACULTAD DE CIENCIA POLÍTICA
Y RELACIONES INTERNACIONALES

UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO

LICENCIATURA EN CIENCIA POLÍTICA

TRABAJO INTEGRADOR FINAL

*“Género en la Facultad de Ciencias Exactas,
Ingeniería y Agrimensura. Estrategias de
intervención desde la capacidad institucional”*

AUTORÍA

- Quarin, Alfonsina Gabriela
- Raspo, Kevin Marco

DIRECCIÓN

Lic. Berardo, Aneley Bibiana

Rosario. Junio, 2021

Agradecimientos

A nuestras familias, por el amor y el apoyo incondicional de siempre.

*A nuestros amigos y amigas de la FCPOLIT (y ahora de la vida),
por todos estos años de aprendizaje conjunto.*

*A Aneley, por acompañarnos en este último gran paso y hacerlo
con tanta dedicación y alegría.*

*Y a la FCPOLIT, por habernos enseñado tanto y acompañado
todo este tiempo.*

Muchas gracias.-

Alfonsina y Kevin

RESUMEN

El presente Trabajo Integrador Final (en adelante, TIF) tiene por objeto reparar en la problemática de género dentro de instituciones de educación superior, específicamente dentro de la Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura (en adelante, FCEIA). Para contribuir a su tratamiento, se propondrán un conjunto de sugerencias para el abordaje de la desigualdad y violencia de género a partir del análisis de la capacidad institucional de la facultad. A tal fin, se realizará un diagnóstico de la situación dentro de la institución y se desarrollarán una serie de ejes estratégicos que tienen como fin constituir una propuesta de intervención ante la problemática mencionada.

PROPÓSITOS

Este TIF pretende ser un aporte para avanzar en el fortalecimiento de la facultad en lo que respecta al diseño e implementación de políticas de género. Se propone brindar a la institución una serie de lineamientos y ejes útiles para que la implementación de las políticas de género sea lo más eficiente posible y contribuya, a largo plazo, a generar un espacio académico libre de violencias de género. A esos fines, este trabajo sugiere tres ejes de intervención con sus respectivas acciones estratégicas, seleccionadas luego de analizar las dimensiones, variables e indicadores de medición propuestos.

Se espera que los ejes estratégicos sugeridos le permitan a la facultad generar la capacidad institucional necesaria para poder lograr una mayor concientización, sensibilización y transversalización de la problemática de desigualdad y violencia de género dentro de la facultad.

ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

El primer apartado realiza una breve introducción a la problemática de género, primero a nivel general y luego a nivel universitario, identificando cuáles son los mayores desafíos a enfrentar, el camino recorrido hasta el momento y la importancia de seguir trabajando y estudiando la temática.

En el segundo apartado se enumeran los objetivos generales y particulares de este TIF, se realiza la justificación de la modalidad, tema y facultad seleccionada y se presenta el área de intervención. En tercer lugar, se detallan las herramientas conceptuales que constituyen el marco teórico que guía el presente trabajo, realizando un recorrido sobre las conceptualizaciones de: desigualdad, violencia y perspectiva de género, transversalización de la perspectiva de género y capacidad institucional.

El cuarto apartado explica la metodología adoptada, presentando las herramientas utilizadas tanto para el diagnóstico como para la formulación de los ejes estratégicos y la “*Matriz de capacidad institucional de género*”, la cual detalla dimensiones, variables, indicadores y valores seleccionados para poder medir la capacidad institucional de aquellos organismos de educación superior que implementen políticas de género.

En el quinto apartado se presenta el diagnóstico realizado, donde se desarrolla un breve repaso acerca de cómo la Universidad Nacional de Rosario (en adelante, UNR) abordó la problemática de género en estos últimos años, para luego describir y analizar cómo fue ese mismo proceso en la FCEIA, objeto de estudio de este trabajo, dando cuenta de los nudos problemáticos existentes y de la resolución que tuvieron los mismos.

A partir de la información obtenida, en el siguiente apartado se analizan las variables seleccionadas, se ponderan y se presenta la tabla de hallazgos, donde se pueden advertir las principales falencias detectadas. A partir de ese análisis, se desarrollan, en el séptimo apartado, los ejes estratégicos diseñados según la viabilidad política y factibilidad técnica de cada propuesta, junto a las acciones estratégicas que conforman cada eje.

Por último, se presentan las conclusiones finales, la bibliografía y un apartado de tres anexos: el primero está conformado por una serie de gráficos sobre la distribución por sexo en las carreras pertenecientes a la FCEIA, entre los años 2001 y 2017; el segundo es el Decreto de Aprobación del Protocolo para la Atención de Violencia Sexual y Discriminación basada en el Género de la FCEIA; y el tercero es el Plan de Acción y Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia y Discriminación por Razones de Género de la UNR.

PALABRAS CLAVE

Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura - Universidad Nacional de Rosario - Perspectiva de género - Transversalización - Desigualdad de género - Violencia de género - Capacidad institucional - Comisión de Género - Red de Género

ÍNDICE

1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	5
1.1 Desigualdad y violencia de género en la educación superior	7
2. OBJETIVOS, PERTINENCIA DEL TRABAJO Y ÁREA DE INTERVENCIÓN	11
2.1 Objetivos	11
2.1.1 Objetivo General	11
2.1.2 Objetivos Específicos	11
2.2 Pertinencia de la modalidad, temática y caso escogido	11
2.3 Área de intervención	13
3. MARCO TEÓRICO	14
3.1 Desigualdad, violencia y perspectiva de género y su transversalización	14
3.2 Capacidad Institucional	16
4. METODOLOGÍA DE TRABAJO	21
4.1 Modelo analítico: “Matriz de capacidad institucional de género”	22
5. DIAGNÓSTICO	26
5.1 Género en la UNR	26
5.2 Género en la FCEIA	28
6. ANÁLISIS DE VARIABLES	31
6.1 Estructura interna	31
6.2 Capital humano	34
6.3 Recursos materiales y financieros	39
6.4 Red de actores y entorno	40
6.5 Cultura institucional	41
6.6 Ponderación de variables	43
6.7 Síntesis de hallazgos	45
7. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN	51
7.1 Gestión de la información	52
7.2 Red de actores, creación del Organismo Estratégico	56
7.3 Dispositivos de generación de actividades y capacitaciones	60
8. CONCLUSIONES	67
9. BIBLIOGRAFÍA	69
10. ANEXOS	73
ANEXO I	73
ANEXO II	77
ANEXO III	87

1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

A pesar de los cambios que se han vivido en las últimas décadas y del insoslayable progreso que la sociedad ha experimentado, el rol de la mujer sigue siendo determinado por la posición de subordinación que la cultura patriarcal¹ le ha otorgado. Persisten diferencias que impiden que se alcance la igualdad y el respeto de los derechos de todas las personas, diferencias como: patrones sociales determinados por estereotipos de género, disparidad de género, violencia laboral (desigualdad salarial, “techos de cristal”², “pisos pegajosos”³, desprotección durante la maternidad), violencia de género, posibilidad de decidir sobre el propio cuerpo, entre muchas otras.

Siguiendo a Gayle Rubín (1986), el sistema patriarcal se configura a partir de una división social delineada por el sistema sexo-género, entendido como el conjunto de disposiciones por las que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, más allá del modo concreto e histórico en que estas disposiciones se organicen.

El paulatino cuestionamiento de las bases sobre las que se erige el patriarcado es clave en la construcción de una sociedad más justa. Esa cultura patriarcal se encuentra presente en la vida de todas las personas, y relega a las mujeres a una serie de funciones y tareas que contribuyen a realimentar el mismo sistema, un sistema desigual, opresor y explotador que determina la manera en que la realidad es concebida. Para Castells (1999) el patriarcado es la estructura básica de todas las sociedades.

“Este se caracteriza por la autoridad, impuesta desde las instituciones, de los hombres sobre las mujeres y sus hijos en la unidad familiar. Para que se ejerza esta autoridad, el patriarcado debe dominar toda organización de la sociedad, de la producción y el consumo a la política, el derecho y la cultura. Las relaciones interpersonales y, por tanto, la personalidad, están bien marcadas por la dominación y la violencia que se originan en la cultura y las instituciones del patriarcado” (Castells, 1999: 159).

¹ Sistema social que distribuye de manera desigual el poder y los derechos, dejando en desventaja a las mujeres frente a los hombres (Ruiz-Ramírez; Ayala-Carillo, 2016).

² Barreras invisibles que impiden a las mujeres ascender en las escaleras laborales jerárquicas (Rodríguez Enríquez, 2010).

³ Mayores dificultades asociadas con la carencia de servicios de cuidado accesibles y la falta de oportunidades de capacitación en el trabajo para mujeres en empleos de baja remuneración y menores perspectivas de movilidad (Rodríguez Enríquez, 2010).

Esto forma parte de lo que el feminismo⁴ ha pretendido cuestionar y problematizar a lo largo de la historia. En estos últimos años, en Argentina se ha cristalizado en movimientos y organizaciones como “Ni Una Menos”, la Campaña Nacional por el Derecho al Aborto Legal, Seguro y Gratuito, diversas ramas feministas dentro de los partidos políticos y ONG’s, etc. Ejemplos como el de “Ni Una Menos” en el año 2015, que comenzó como una campaña de concientización acerca de la violencia de género, fueron trascendentales, y constituyeron el inicio de profundos debates y cuestionamientos que replantearon, aún más, el rol y los derechos de las mujeres.

El Estado, las instituciones y las organizaciones deben ser capaces de diseñar e implementar políticas activas que generen la consideración pertinente que la problemática amerita, para poder generar así un análisis crítico y, con el tiempo, modificaciones en la forma de sentir, pensar y actuar de toda la población.

“El enfoque crítico de género es la mirada que nos permite problematizar cómo llegamos a ser varones o mujeres, por qué existen mandatos acerca de cómo debemos ser, y de qué modo esos mandatos generan relaciones desiguales y violentas. Este enfoque no solo busca describir las relaciones de género, sino también dotarnos de herramientas para comprender su carácter injusto, denunciar las formas de violencia y discriminación que se desprenden de ellas, y comprometernos a cambiar nuestras prácticas en un sentido igualitario” (Iniciativa Spotlight, *Curso virtual: Varones y masculinidad (es)*, 2020).

Cualquier institución, al momento de afrontar esta problemática tan compleja debe ser consciente de las barreras existentes en la sociedad que dificultan la percepción de las múltiples formas que puede adquirir la desigualdad y violencia de género. Por ello es que se sostiene que la perspectiva de género debería formar parte de la agenda de cualquier gobierno y organización; toda política pública que se implemente, necesariamente debe incluirla en su diseño. Que este tema haya ganado la atención de la sociedad en los últimos años como nunca antes había sucedido, es un logro histórico y suscita el abordaje de la cuestión interpelando a todo el sistema patriarcal: gobiernos, instituciones, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, en definitiva, a la sociedad civil en su totalidad.

⁴ Movimiento social y político que se inicia formalmente a finales del siglo XVIII y que supone la toma de conciencia de las mujeres como grupo o colectivo humano, de la opresión, dominación, y explotación de que han sido y son objeto por parte del colectivo de hombres en el seno del patriarcado (Mujeres en Red, 2008).

1.1 Desigualdad y violencia de género en la educación superior

El presente trabajo aborda el tratamiento de la cuestión de género en el sistema educativo superior, partiendo de la idea de que la perspectiva de género debe estar presente en la planificación y en toda acción y actividad que tenga lugar dentro de estas instituciones, ya que sólo a través de su inclusión es posible lograr un mayor cuestionamiento hacia todas aquellas prácticas sexistas y patriarcales naturalizadas.

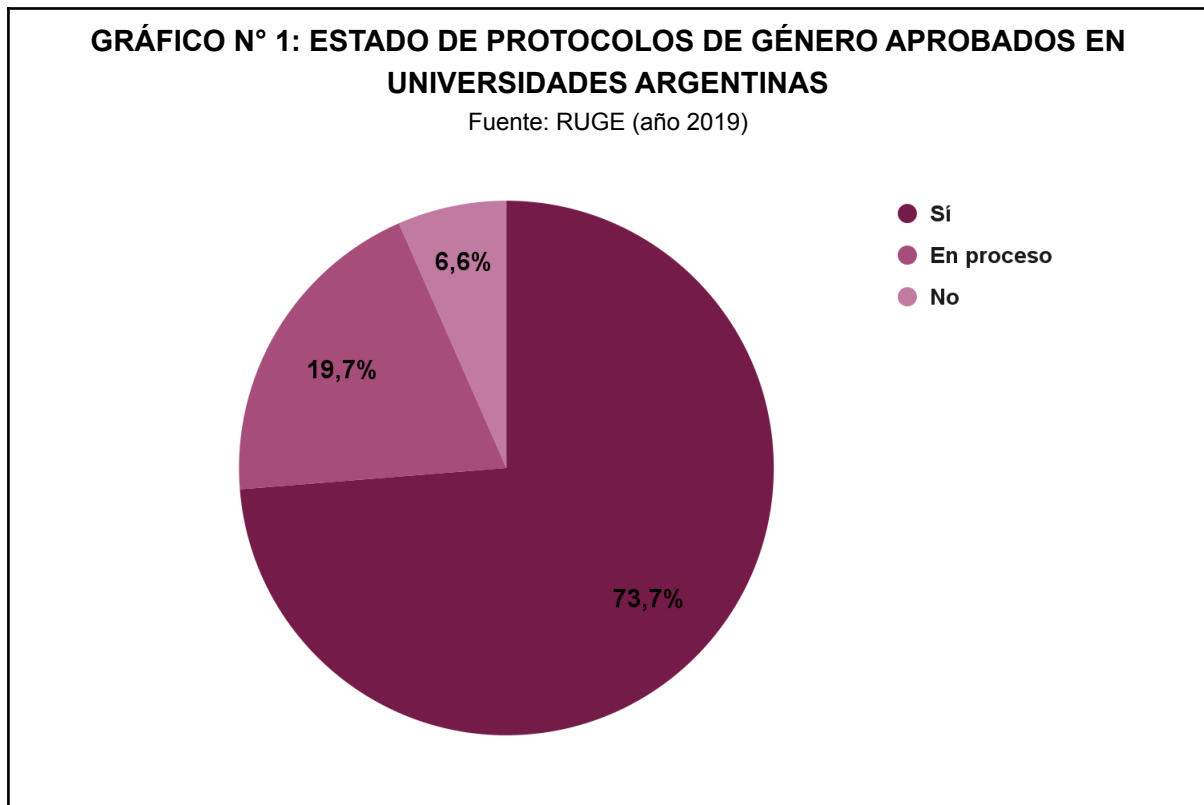
“La perspectiva de género no lucha por abrirse un espacio en los planes y programas de estudio de la educación superior, sino por interpelarlos en su totalidad; busca estar presente durante todo el desarrollo de la formación académica. Por esta razón, el enfoque de género, como eje transversal de la educación, no puede compartimentarse al estilo de las disciplinas científicas, sino que debe plantearse de manera global” (Caballero Álvarez, 2011: 59).

Existen múltiples estudios, investigaciones y organizaciones que tratan esta problemática en diversos ámbitos educativos, por ejemplo, desde el año 2015 en Argentina funciona la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y Contra las Violencias (en adelante, RUGE), una organización nacional constituida por representantes mujeres de un conjunto de universidades públicas nacionales en torno a la problemática de la violencia de género al interior de estas instituciones. Es importante mencionarla ya que desde su creación se comenzó a impulsar aún más el debate y la implementación de políticas de género en las universidades nacionales. Hoy, la misma nuclea a 40 universidades de distintos lugares del país, junto al Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET).

A nivel local, se destaca el Programa Género y Universidad (en adelante, PGU), perteneciente a la UNR. El mismo se crea en el año 2012 como un programa que se propone visibilizar y sensibilizar en pos del fortalecimiento y empoderamiento de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y en el diseño y la ejecución de políticas y programas dentro de la universidad. En uno de sus escritos, el PGU sostiene que:

“Las transformaciones en la esfera social y la emergencia de nuevas subjetividades, así como los caminos para la emancipación constantemente recreados para dar lugar a la diversidad de expresiones sexuales y corporales que ponen en cuestión el binarismo sexual, repercuten en los espacios académicos, en los programas de estudio de grado y postgrado, en las investigaciones, trabajos extensionistas y en las políticas de gestión.” (2019: 34).

Esa transformación se ha dado en todas las universidades argentinas, sin embargo, su repercusión y alcance no suele ser uniforme. Al respecto, un trabajo de RUGE del año 2019 da cuenta que el 26% de las instituciones universitarias en Argentina aún no contaba con protocolos, procedimientos o espacios de atención ante situaciones de violencia de género.



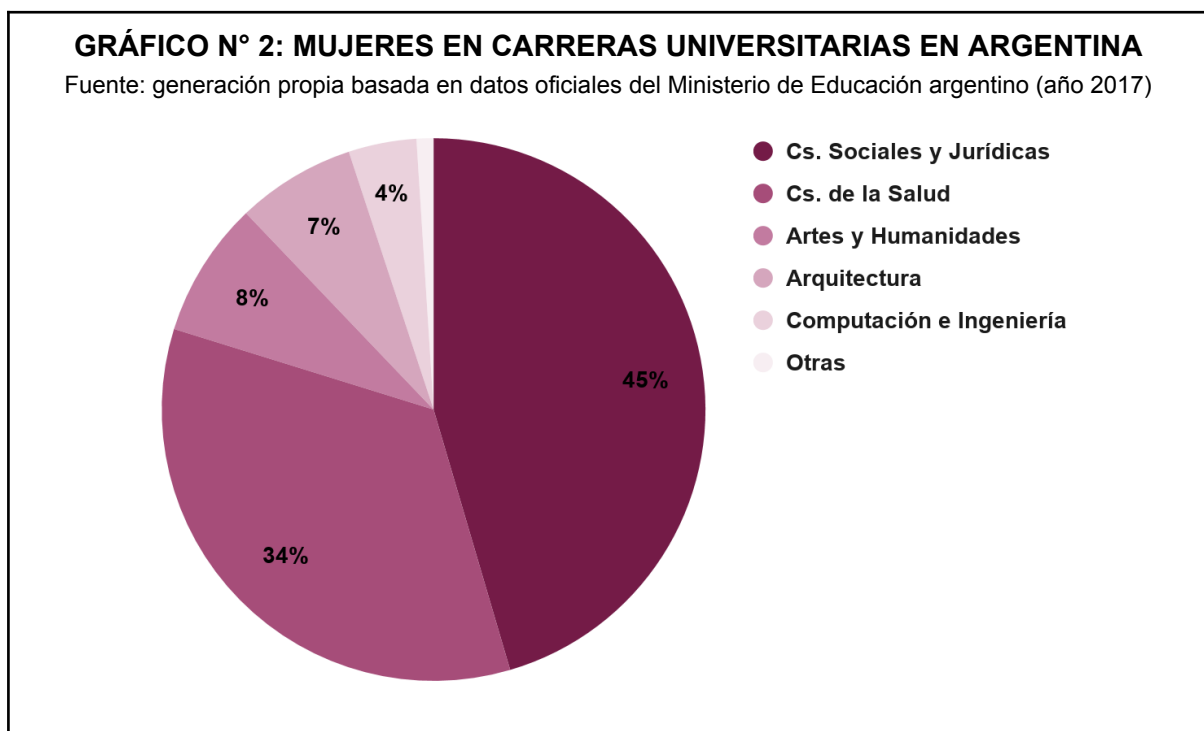
A su vez, al observar la cantidad de personas inscriptas en cada carrera, se advierte una gran disparidad de género, sobre todo al comparar carreras de ciencias exactas⁵ con carreras de ciencias sociales o humanas:

“El acoso y la violencia de género se mantiene casi en todo el mundo universitario, si bien es cierto que cada día existen mejores protocolos para su prevención, también se pueden visualizar alarmantes tasas de abandono de estudios en el estudiantado femenino, a la vez que en casi todos los sistemas educativos siguen manteniéndose carreras femeninas frente a otras mayoritariamente masculinas (es el caso de las ingenierías)” (Fernández García et. al., 2013: 7).

⁵ Disciplinas cuyos contenidos pueden sistematizarse a partir del lenguaje matemático y donde se emplea el método científico más riguroso para comprobar hipótesis.

En Argentina, según datos oficiales del Ministerio de Educación, entre los años 2014 y 2015:

“...hubo dos carreras en las que no se inscribió ninguna mujer: Auxiliares de la Odontología e Ingeniería en Construcciones, mientras que Ingeniería en Vías de Comunicación tuvo una inscripta y Agrimensura e Ingeniería Básica tuvieron dos ingresantes mujeres. Si se dividen las carreras en grandes grupos, el 45% de las mujeres eligió el área de Ciencias Sociales y Jurídicas, seguidas por el 34% en Ciencias de la Salud, 8% en Artes y Humanidades, 7% en Arquitectura, 4 % en Computación e Ingeniería y un 1% en las restantes”⁶.



En este tipo de carreras, las de ciencias exactas, se puede observar una desigualdad que no es sólo horizontal, sino también vertical.

“La matrícula universitaria es actualmente mayoritariamente femenina (casi 60%). Sin embargo, la segregación horizontal se mantiene y las mujeres se encuentran fundamentalmente en las carreras “femeninas”, como Educación, Humanidades y Ciencias Sociales, mientras los varones son mayoría en las Ingenierías y Ciencias Exactas. Y la segregación vertical también se mantiene, ya

⁶ Costa, M.J., “Radiografía de los universitarios argentinos: cuáles son las carreras más elegidas”, en Diario La Nación, 3 de julio de 2017.

que las mujeres están sub-representadas en los órganos de decisión y en la cúspide del poder universitario” (Fernández García et. al., 2013: 41).

Es decir, aunque algunos indicadores sugieren que las mujeres tienen un alto grado de acceso a la educación superior, prevalecen ciertas barreras que continúan implicando un desafío para la equidad de género. Si tomamos el ejemplo de la FCEIA, allí la falta de paridad de género en cargos de autoridad y puestos de decisión y el bajo porcentaje de mujeres dan cuenta de ello. Esta desigualdad en las carreras que presentan un mayor índice de masculinización que otras, como pueden ser las ciencias sociales o humanas, es la problemática en la que hará hincapié el presente trabajo.

2. OBJETIVOS, PERTINENCIA DEL TRABAJO Y ÁREA DE INTERVENCIÓN

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo General

- Contribuir al diseño y elaboración de una estrategia integral con perspectiva de género a partir del fortalecimiento de la capacidad institucional de la FCEIA para el período 2022/2024.

2.1.2 Objetivos Específicos

- Determinar, a partir del análisis de la capacidad institucional de la FCEIA, obturadores y potenciadores para el diseño de estrategias tendientes a contrarrestar las problemáticas de desigualdad y violencia de género.
- Formular ejes de intervención orientados a mejorar la calidad del funcionamiento de los organismos dedicados a la problemática de género dentro de la FCEIA.

2.2 Pertinencia de la modalidad, temática y caso escogido

En primer lugar, se ha decidido seleccionar la modalidad de TIF -práctica disciplinar-, ya que se lo considera como una oportunidad para agregar valor al abordaje de la problemática seleccionada. A través de esta modalidad es posible rebasar los límites descriptivos y analíticos y, mediante la producción de conocimiento, ofrecer alternativas de intervención que intenten dar solución a los problemas identificados.

Respecto a la temática escogida, se ha decidido abordar la problemática de género dentro de la universidad ya que es un tema que este equipo viene desarrollando y estudiando desde el año 2018 durante el ciclo superior del cursado de la licenciatura, específicamente en las materias de “Planificación Social” y de “Programación y Evaluación de Proyectos”; allí se realizaron investigaciones y se diseñaron intervenciones en materia de género que posibilitaron la interiorización en la temática elegida. Como en ese momento casos de desigualdad y violencia de género estaban tomando gran protagonismo en facultades cercanas, se creyó pertinente tratar el problema de género en la universidad.

Se ha elegido a la FCEIA como caso de estudio ya que la misma fue una de las primeras facultades de la UNR en haber discutido y aprobado protocolos y organismos específicos para tratar la problemática de género. En el año 2016 aprobó su Protocolo para la Atención de Situaciones de Violencia Sexual y Discriminación basada en el Género y creó a fines de ese mismo año la Comisión de Género.

Además, se seleccionó esta unidad académica debido a la identificación de un perfil muy específico en sus estudiantes definido a partir de la formación académica recibida (con mucha menos vinculación a fenómenos políticos, sociales y afectivos), lo que determina, no sólo el tipo de profesional que se gradúa, sino también el modo en que estas personas observan determinados fenómenos sociales.

En el ámbito académico, como se ha mencionado previamente, existen estereotipos que masculinizan y feminizan a determinadas carreras, condicionando las prácticas que en ellas se desarrollan (algo que se cristaliza en la disparidad de género en carreras técnicas). Pero además, se puede encontrar una diferencia significativa entre instituciones orientadas al estudio de las ciencias humanas o sociales y las orientadas a las ciencias exactas, por tratarse de objetos de estudio distintos; en estas últimas es comprensible la menor interiorización sobre el tema y un menor cuestionamiento de los patrones sociales y del ejercicio y reproducción del poder y la dominación.

La incorporación de la perspectiva de género *“...es resistida en las áreas de conocimiento denominadas “duras” o “exactas”, bajo el supuesto de neutralidad y objetividad con los que se producen y reproducen los sesgos androcéntricos de la construcción (siempre humana, y por tanto, socio-cultural e histórica) del conocimiento científico”* (Fabbri y Rovetto, 2020: 9).

En este tipo de carreras, donde en algunas las mujeres no llegan a representar el 6% del total de estudiantes, las diferencias se vuelven aún más importantes, y los espacios pasan a ser de mayor desprotección y vulnerabilidad: *“las mujeres reconocen la violencia, la cuestionan pero perciben que dicho malestar no es tomado como “serio” por ningún agente universitario”* (PGU, 2018: 133).

Por todas estas particularidades es que parece pertinente e interesante tomar a la FCEIA como objeto de estudio, y analizar con qué capacidad institucional cuenta al momento de dar tratamiento a la problemática existente a nivel universitario, y en este tipo de carreras aún más, de la desigualdad y violencia de género.

2.3 Área de intervención

Este TIF propone ejes de intervención a ser implementados en la Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura, una de las facultades que componen la Universidad Nacional de Rosario. En la FCEIA confluyen estudiantes de 11 carreras de grado que se dictan en dos espacios físicos, uno en el centro de la ciudad de Rosario (Avenida Pellegrini 250), donde funcionan: Decanato, Consejo Directivo, dependencias administrativas, algunos Institutos y Laboratorios y las Escuelas de Formación Básica, Agrimensura, Ingeniería Industrial, Ciencias Exactas y Naturales y la Escuela de Posgrado y Educación Continua; el otro espacio funciona dentro de la Ciudad Universitaria de Rosario (en adelante, CUR) (Riobamba 250 bis), donde se encuentran las Escuelas de: Ingeniería Mecánica, Ingeniería Civil, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Electrónica, junto a diversos Laboratorios, Centros e Institutos y el Reactor nuclear RA-4.

Además, existe desde el año 2016, la Comisión de Género, ubicada en la sede de calle Pellegrini. La misma constituye el organismo institucional de abordaje de la problemática de género y se encarga de recibir consultas/denuncias de situaciones de desigualdad y violencia de género que acontezcan dentro de la facultad. Sus objetivos son: cuestionar los patrones socioculturales que generan y reproducen la violencia de género, y establecer relaciones con más igualdad entre la comunidad educativa.

Por otro lado, en las instalaciones de la FCEIA funciona también la Red de Género, organismo no institucionalizado e informal, creado por docentes y no docentes, que tiene como principal objetivo reflexionar y debatir en torno a la violencia y la discriminación basada en el género en el ámbito de la facultad. En reuniones semanales abiertas comparten inquietudes y necesidades, buscando construir un espacio de escucha y debate abierto.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 Desigualdad, violencia y perspectiva de género y su transversalización

Abordar la cuestión y el diseño apropiado de políticas de género obliga a considerar una serie de elementos que deben ser tenidos en cuenta necesariamente para lograr efectos perdurables en el tiempo. Se debe pensar en políticas a corto, mediano y largo plazo, que permitan cuestionar las prácticas que reproducen la desigualdad y la violencia a partir de una mirada consciente y con perspectiva de género, evitando respuestas meramente paliativas.

En este sentido, es importante definir qué es lo que se entiende por desigualdad y violencia de género. Existe una gran multiplicidad de acepciones de estos conceptos que en distintos trabajos y documentos son abordados desde una perspectiva o enfoque distinto, incluso llegan a ser a veces contradictorios. Este TIF se servirá de la definición de **desigualdad de género** que adopta ONU Mujeres, quienes la definen como la discriminación, a veces imperceptible, basada en la diferenciación entre hombres y mujeres, generada por una reproducción sociocultural de ideas y patrones que otorgan a hombres un conjunto de privilegios sólo por el hecho de ser hombres.

Por su lado, la **violencia de género** es un término que designa un tipo de manifestación de dicha desigualdad, tiene que ver con cualquier acto violento o de agresión (física, psicológica, sexual o verbal) ejercido hacia una persona sobre la base de su orientación sexual, sexo o género. La Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales (2010) la define como:

“toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal”.

Otro concepto clave en este trabajo es el de **perspectiva de género**, entendida como:

“la introducción de una mirada particular en la comprensión de la vida social, a partir de la idea de que ser hombre o ser mujer es un dato cultural y no biológico, y por tal motivo la forma que adoptan las desigualdades sociales basadas en el sexo

se relaciona con la manera de como se construye la oposición hombre/mujer en el imaginario social” (Palomar, 2005: 54).

La perspectiva de género intenta desarticular los patrones patriarcales ya naturalizados, cuestionarlos, debatirlos, dar cuenta de que son construcciones sociales. Sin duda, es uno de los pilares fundamentales para lograr la igualdad de derechos y de acceso a los beneficios y oportunidades de todas las personas. En ese sentido, la universidad, principal eje de análisis de este TIF, es una institución fundamental.

“El gran desafío de las Universidades está concentrado en alcanzar una mayor equidad, abatir los rezagos profundos que existen relacionando estos cambios con la reforma en la oferta de sus contenidos, de sus currículos y de sus carreras” (Didriksson, 2012: 191).

La universidad debe estar comprometida a promover la igualdad de oportunidades, así como a impulsar la transversalización del enfoque de género en los distintos programas y políticas que implemente en todas sus unidades académicas. Desnaturalizar la violencia sexista requiere de un verdadero trabajo institucional e interinstitucional que logre promover acciones de concientización a ser desplegadas a toda la sociedad en su conjunto. En ese sentido, se torna imprescindible seguir trabajando arduamente por lograr una mayor **transversalización de la perspectiva de género** tanto a nivel curricular como institucional.

“Entendemos por transversalización de la perspectiva de género, la institucionalización de lineamientos rectores para propiciar y materializar relaciones de igualdad entre los seres sexuados que, lejos de “compartimentarse” o de restringirse a nichos de tratamiento específico (Caballero Álvarez, 2011), atraviesan y permean el tejido del acontecer universitario” (PGU, 2018: 50).

La transversalización es la herramienta que debe permitir rebasar la mera compartimentación de la cuestión de género, a través de un trabajo extenso y persistente, abarcando la totalidad de las facultades. No basta con la conformación de organismos especializados en la cuestión, sino que es necesario un trabajo activo que se preocupe por llegar a toda la comunidad educativa, logrando generar un constante cuestionamiento a prácticas que, a veces de manera imperceptible, reproducen la cultura patriarcal. Se debe evitar la existencia de un área aislada donde se encapsule la política de género, sino que se debe lograr una verdadera extensión a todos los ámbitos académicos, involucrando a la mayor cantidad de actores posible.

“La institucionalización y transversalización de la equidad de género atraviesa distintas dimensiones de la vida universitaria que van más allá de sus funciones sustantivas, tales como la investigación y la formación, para adentrarse en sus prácticas, en sus leyes y en sus estructuras” (Buquet Corleto, 2011: 221).

Por esa razón, esta autora habla de tres vertientes de la transversalización de la perspectiva de género: la institucionalización - y fortalecimiento - de los estudios de género para generar conocimiento crítico; la transversalización de la perspectiva de género en currículos universitarios para formar a las y los estudiantes; y el impulso de acciones, programas y políticas tendientes a producir cambios positivos en las relaciones de género.

3.2 Capacidad Institucional

El análisis de la problemática de género en la FCEIA se sirve de la contemplación de la capacidad institucional de la facultad y de los organismos de competencia en la temática al momento de diseñar e implementar políticas de género, entendiendo a esta capacidad como la *“...condición potencial o demostrada de lograr un objetivo o resultado a partir de la aplicación de determinados recursos y, habitualmente, del exitoso manejo y superación de restricciones, condicionamientos o conflictos”* (Oszlak, 2014: 1).

La capacidad está relacionada a lo que requiere cada organización para alcanzar sus objetivos de manera eficiente y eficaz. Según Rosas Huerta:

“El éxito o fracaso de toda política pública depende, en gran medida, de las capacidades reales con las que cuentan esas agencias para obtener resultados positivos en relación a sus intervenciones. Depende de las capacidades necesarias o suficientes para atender los problemas públicos” (2019: 90). Esta autora habla de una capacidad dinámica y cambiante, no se trata de algo dado ni homogéneo, sino que *“...cualquier evaluación que se realice en torno a la capacidad institucional deberá definir primero qué es lo que entiende por dicha capacidad, ya que dependiendo de la definición es lo que se valora”* (2008: 126).

La capacidad a desarrollar debe establecerse en función de las particularidades de cada organización, no son las mismas para todos los problemas, *“...debe ser comprobada e interpretada en cada asunto público, en un tiempo determinado y en un espacio y escala en particular”* (Rosas Huerta, 2019: 90-91). Esta autora sostiene que se debe partir de una noción amplia del concepto, que no se limite al aparato organizacional (capacidad

administrativa), sino que también incluya al contexto institucional y al entorno dentro del cual se enmarca (capacidad política).

El análisis de la capacidad institucional de cualquier organismo “...*depende de una compleja combinación de dimensiones y variables de carácter contextual, normativo, estructural y comportamental*” (Oszlak, 2014: 5). A partir de esa consideración es que se han seleccionado diversas dimensiones que permitirán comprender en qué condiciones se encuentra la facultad seleccionada y sus organismos específicos de género al momento de diseñar e implementar sus políticas de género. Las dimensiones escogidas son:

- **Estructura interna**

Primero, se prestará atención a aquellas cuestiones que hacen al funcionamiento interno de la facultad, específicamente al funcionamiento de los organismos que se ocupan de la temática de género. Se analizará cómo están estructurados y cómo se distribuyen las responsabilidades, la jerarquía que rige sobre ellos, cómo se toman las decisiones y quiénes lo hacen y de qué nivel de autonomía gozan.

También en esta dimensión se analizarán las normativas o reglas vigentes de la facultad respecto a la cuestión de género.

“La calidad y claridad del marco normativo al que debe supeditarse el proceso productivo, es otra condición esencial de capacidad institucional. Se trata de encuadrar la gestión en un marco estratégico que justifique qué producir, por qué, para quién, en qué tiempos, a qué costos, con qué calidad, etc.” (Oszlak, 2014: 2).

- **Capital humano**

Esta dimensión pone el foco en la formación/capacitación del capital humano en temática de género, en el modo de su contratación, en la capacidad individual de las personas responsables, así como en los grados de conocimiento y en el nivel de información disponible para el diseño de políticas. *“Este nivel asume que las habilidades y aptitudes de los individuos dentro de cada organización determinan la actuación de éstos en sus funciones; por ello los individuos son la base para el éxito de cualquier acción o política”* (Rosas Huerta, 2019: 96).

La capacitación permanente del capital humano de cualquier institución es fundamental para el logro de los objetivos de la misma, pero al hablar de la implementación de políticas de género, esta capacitación se vuelve obligatoria. La Ley Micaela (N° 27.499) así lo dicta, ley a la que adhiere la UNR y que establece expresamente la obligación de

recibir capacitaciones en forma anual en la temática de género y violencia contra las mujeres.

Además, esta dimensión tendrá en cuenta la cantidad proporcional de mujeres en la institución y en cargos de jerarquía, ya que una gran disparidad en ese sentido puede implicar mayores barreras y desafíos a la transversalización de la perspectiva de género.

- **Recursos materiales y financieros**

“Lograr estimar cuál debe ser la cuantía de cada tipo de insumos y cuál la relación causa-efecto entre utilizar una cierta combinación de ellos y lograr determinados resultados, es un primer test de capacidad institucional...” (Oszlak, 2014: 2). Imprescindibles para ejecutar todo proyecto, los recursos materiales y financieros siempre determinarán el diseño de las estrategias y políticas de una organización. En esta oportunidad, se deberá reparar en los recursos destinados a sueldos, espacios y políticas de género en la facultad.

No es factible pensar en políticas de género prescindiendo de recursos que permitan a los organismos destinados a trabajar esta temática contar con las herramientas necesarias para la investigación, la definición de políticas, estrategias de intervención, programas y actividades, así como el trabajo coordinado con diferentes actores. La deconstrucción y la identificación de conductas que reproducen la desigualdad y violencia de género, es un proceso que demanda un esfuerzo y trabajo incesante, para lo que es necesaria la implementación de políticas perdurables en el tiempo.

- **Red de actores y entorno**

La capacidad de cualquier organización depende de la participación de distintas instituciones y grupos sociales en las decisiones que se toman, en ese sentido, se vuelve imprescindible considerar la coordinación de las políticas diseñadas para alcanzar los objetivos propuestos:

“...la capacidad de coordinación y negociación entre actores institucionales será lo que facilite o impida el logro de objetivos comunes. [...] Se trata de un modelo donde la eficacia de la gestión no depende sólo del gobierno sino de la capacidad de éste de involucrar y promover la participación y coordinación de diferentes actores en el proceso” (Nari, 2009: 3-4).

“La coordinación es un mecanismo para integrar los aportes especializados, porque las respuestas sectoriales a una realidad multidimensional no son capaces de abordar todos sus aspectos y causas interrelacionadas” (Fernández y Repetto, 2012: 43). Se debe lograr

un trabajo coordinado con la mayor cantidad de actores posible, y además es necesario alcanzar cierto grado de apoyo de grupos significativos de la sociedad. El trabajo coordinado permite una mayor visualización de la problemática de género, así como la conformación de estrategias más plurales y participativas.

“La toma de decisiones es producto de la inclusión de todos los actores implicados en asuntos que les concierne (Rosas, 2008). [...] la participación y la eficiencia de las acciones públicas son pilares de la capacidad institucional” (Rosas Huerta, 2019: 86). Es por ello que en esta dimensión se abordará la cantidad de actores internos y externos que trabajan la problemática, la cantidad de acuerdos establecidos y la coordinación existente entre la FCEIA y la UNR.

- **Cultura institucional**

Finalmente, se decidió la incorporación de una dimensión adicional que aborde la cultura institucional, la cual puede ser definida como:

“...el conjunto de significados y comportamientos que son generados en el seno de las instituciones en tanto instituciones sociales, de manera que las tradiciones, costumbres, rutinas, rituales e inercias que estimulan y se esfuerzan por conservar y reproducir, refuerzan la vigilancia de valores, expectativas y creencias ligadas a la vida social de los grupos que las constituyen” (Caballero Álvarez, 2011: 55).

Se trata del aspecto más representativo de su particularidad y de su identidad, su “individualidad”. Las prácticas desarrolladas por las distintas comunidades educativas, así como la manera en la que conciben un concepto o idea, necesariamente constan de diferencias. Son grupos de personas cuyas formaciones profesionales se orientan a objetivos e intereses marcadamente diferentes. La capacidad institucional de cualquier organismo no puede analizarse en abstracto y sin tener en consideración la particularidad de cada uno de ellos.

Este trabajo hará hincapié en el tratamiento de la problemática de género por parte de la FCEIA, se prestará especial atención a sus esfuerzos por transversalizar la perspectiva de género en sus planes de estudio y en el transcurso académico de sus estudiantes, a las actividades desarrolladas, a la participación de la comunidad educativa en las mismas, a la visibilidad comunicacional de la problemática, entre otras.

Es necesario aclarar que estas dimensiones se seleccionaron por ser consideradas las que mayor influencia ejercen en la capacidad institucional de la facultad; además de ser dimensiones y variables que se determinan e influyen mutuamente. Por otro lado, se debe tener en cuenta que son múltiples los factores que determinan a la capacidad, el estudio de algunos *“...puede ser más complejo que otros y cada uno requiere de un análisis exhaustivo”* (Rosas Huerta, 2019: 99).

4. METODOLOGÍA DE TRABAJO

En este apartado se detalla la estrategia metodológica que guía el presente TIF y el modelo analítico confeccionado al efecto. En primer lugar, se ha identificado la problemática y el ámbito de intervención específico, dando cuenta de las mayores dificultades y desafíos que se le presentan hoy a la educación superior argentina en materia de género, principalmente en lo que respecta a las carreras de ciencias exactas. Seguidamente, se ha definido el marco teórico a utilizar, identificando conceptos principales y comenzado a operacionalizar la *capacidad institucional*. En base a la bibliografía consultada y a las particularidades que presenta la facultad escogida, se seleccionaron las siguientes dimensiones: estructura interna, capital humano, recursos materiales y financieros, redes de actores y entorno, y cultura institucional.

En tercer lugar, y para comenzar a realizar un diagnóstico más preciso de la situación problemática que permita identificar variables e indicadores representativos de las dimensiones seleccionadas, se han utilizado técnicas de recopilación de información y fuentes diversas tales como:

- Entrevistas semiestructuradas al coordinador general del Área de Género y Sexualidades (en adelante, AGESEX) de la UNR, a autoridades del Consejo Directivo de la FCEIA, a la coordinadora de la Comisión de Género de la facultad y a responsables de la Red de Género.
- Documentación interna de la FCEIA: actas del Consejo Directivo.
- Publicaciones referidas a la problemática de género emitidas por la UNR, la FCEIA y sus correspondientes espacios encargados de implementar políticas de género: redes sociales y medios de comunicación de los distintos organismos (Facebook, Instagram y páginas web).
- Normativas vigentes de esos organismos relacionadas con la problemática de género; resoluciones de aprobación de los protocolos de las distintas instituciones, y resoluciones de creación de organismos de género.
- Artículos periodísticos sobre la problemática de género en la UNR y en las distintas facultades que la componen desde el año 2015 hasta la actualidad.
- Sondeo a estudiantes mujeres de la FCEIA sobre el conocimiento de la Comisión de Género, consultándoles acerca de la existencia y funcionamiento del organismo.

- Modelo analítico construido al efecto, junto a la matriz de ponderación confeccionada en base a ese modelo analítico.

Las fuentes de información fueron contrastadas permitiendo identificar coincidencias o diferencias entre los datos que proporcionaron, también se contemplaron las razones que explicarían tales diferencias. A través de este proceso fue posible dar cuenta de una serie de divergencias en la información, principalmente en cuanto a los debates que se llevaron a cabo en el Consejo Directivo de la FCEIA antes de la aprobación del protocolo y la creación de la Comisión de Género. La consulta de fuentes alternativas fue imprescindible para superar las lagunas que generaron las distintas entrevistas que demostraron estar sesgadas por diferencias políticas. Así mismo, se manifestaron apreciaciones diversas acerca del funcionamiento de dicha comisión, donde el sondeo a estudiantes de la FCEIA contribuyó aportando más datos y aclarando irregularidades de las entrevistas.

4.1 Modelo analítico: “Matriz de capacidad institucional de género”

El principal instrumento de investigación de este TIF es el modelo analítico de elaboración propia, denominado “*Matriz de capacidad institucional de género*”, construido en base a la información recogida. El modelo diseñado pretende servir como referente común para el análisis de la capacidad institucional de organismos de educación superior en materia de desigualdad y violencia de género. Dicho modelo fue elaborado sobre la base de los “Componentes de la Capacidad Institucional” que desarrolla Angélica Rosas Huerta en el año 2008. A continuación, se detalla el procedimiento del modelo.

Luego de recabar la información pertinente, se seleccionaron variables, indicadores y valores que fueron identificados como los más representativos de la capacidad institucional de los organismos de educación superior al momento de dar tratamiento a la problemática de género, resumidos en el siguiente cuadro:

TABLA N° 1: DIMENSIONES, VARIABLES, INDICADORES Y VALORES		
Fuente: generación propia		
DIMENSIONES	VARIABLES → INDICADORES	VALORES
ESTRUCTURA INTERNA	Descentralización de toma de decisiones → Cantidad de autoridades que toman decisiones	Alto: 3 personas o más Medio: 2 personas Bajo: 1 persona
	Autonomía de los espacios → Grado de autonomía en la toma de decisiones	Alto: independiente de las autoridades Bajo: dependiente de las autoridades

	Elección de autoridades → Existencia de un concurso para acceder al cargo	Alto: existe un concurso Bajo: no existe un concurso
	Normas involucradas → Cantidad de normas involucradas	Alto: 2 o más normas Medio: 1 norma Bajo: inexistencia de normas
	→ Tiempo de existencia de normas involucradas	Alto: 5 o más años de antigüedad Medio: 4 años o menos de antigüedad Bajo: inexistencia de normas
CAPITAL HUMANO	Mujeres en planta docente → Cantidad de mujeres en planta docente	Alto: 50% o más Medio: entre el 30% y 49% Bajo: menos del 30%
	Mujeres en puestos de jerarquía → Cantidad de mujeres en puestos de jerarquía	Alto: 50% o más Medio: entre el 30% y 49% Bajo: menos del 30%
	Capacitaciones en género recibidas al año por la planta docente → Cantidad de capacitaciones en género recibidas por año	Alto: 3 capacitaciones o más Medio: 2 capacitaciones Bajo: 1 capacitación o ninguna
	Profesionalización del personal responsable de la Comisión de Género → Grado de profesionalización del personal responsable	Alto: persona graduada de la FCEIA con experiencia en la temática Medio: persona no graduada de la FCEIA con experiencia en la temática Bajo: persona sin experiencia en la temática
	Información de calidad disponible sobre el estado de la problemática de género en la facultad → Existencia de información de calidad disponible	Alto: existencia de datos actualizados sobre la problemática de género Bajo: inexistencia de datos actualizados sobre la problemática de género
RECURSOS MATERIALES Y FINANCIEROS	Asignación presupuestaria a la Comisión de Género → Nivel de suficiencia del presupuesto asignado a la comisión	Alto: suficiente según personas entrevistadas Bajo: insuficiente según personas entrevistadas
	Incorporación de tecnologías de la información y de comunicación → Grado de incorporación de tecnologías de la información y de comunicación	Alto: incorporación de tecnologías avanzadas Medio: incorporación de tecnologías básicas Bajo: no hacen uso de tecnologías
	Infraestructura disponible → Cantidad de espacios físicos dedicados al género en los distintos edificios de la facultad	Alto: todos los espacios pertenecientes a la facultad cuentan con una oficina de género Medio: sólo algunos de los espacios pertenecientes a la facultad cuentan con una oficina de género Bajo: no existe una oficina de género

REDES DE ACTORES Y ENTORNO	Actores que trabajan la temática dentro de la facultad → Cantidad de actores que trabajan la temática dentro de la facultad	Alto: 5 actores o más Medio: 3 o 4 actores Bajo: menos de 3 actores
	Actores externos a la universidad que trabajan la temática con la facultad → Cantidad de actores externos que trabajan la temática	Alto: 4 actores o más Medio: 2 o 3 actores Bajo: 1 actor o ninguno
	Acuerdos establecidos → Cantidad de acuerdos establecidos	Alto: 2 acuerdos establecidos o más Medio: 1 acuerdo establecido Bajo: ningún acuerdo establecido
	Apoyo de la facultad a las políticas de género de la universidad → Grado de apoyo de la facultad a las políticas de género de la universidad	Alto: la facultad trabaja coordinadamente con la universidad Bajo: la facultad no trabaja coordinadamente con la universidad
CULTURA INSTITUCIONAL	Actividades/capacitaciones con perspectiva de género realizadas por la facultad → Cantidad de actividades/capacitaciones con perspectiva de género realizadas por la facultad	Alto: 6 o más actividades al año Medio: entre 3 y 5 actividades al año Bajo: 2 o menos actividades al año
	Participación de la comunidad educativa a esas actividades → Asistencia a las actividades según personas entrevistadas	Alto: satisfactoria según todas las personas entrevistadas Medio: satisfactoria según algunas de las personas entrevistadas Bajo: insatisfactorio según personas entrevistadas
	Políticas permanentes que fomenten la igualdad de género → Cantidad de políticas permanentes que fomenten la igualdad de género	Alto: 2 o más Medio: 1 Bajo: ninguna
	Materias/seminarios que trabajan la problemática de género → Cantidad de materias/seminarios que trabajan la problemática de género	Alto: 2 o más Medio: 1 Bajo: ninguna
	Visibilidad comunicacional de la problemática → Existencia de redes propias	Alto: todos los organismos cuentan con redes propias Medio: sólo algunos organismos cuentan con redes propias Bajo: inexistencia de redes propias
	→ Cantidad de publicaciones realizadas en redes propias	Alto: al menos 3 publicaciones al mes Medio: menos de 3 publicaciones al mes Bajo: inexistencia de redes propias

Una vez identificados los indicadores, fueron ponderados de modo que contribuyan a facilitar la lectura de los datos e información recabada; concediéndoles un valor nominal (alto, medio, bajo), se pudo simplificar el trabajo de evaluación y detectar aquellos indicadores que supongan mayores falencias institucionales para la implementación de políticas de género. Con la información ya ponderada, se pudieron agrupar los problemas identificados en una tabla de síntesis de hallazgos, clasificando las mayores falencias en términos de capacidad institucional.

De dicha tabla se diseñaron ejes de intervención, considerando aquellas dimensiones que gocen de factibilidad técnica y viabilidad política; es decir, se reparó en los problemas pasibles de ser intervenidos a partir de los recursos, conocimientos, habilidades y voluntad disponibles.

Finalmente, seleccionados los ejes, se construyeron las acciones estratégicas para lograr los propósitos planteados, tomando como referencia la tabla de síntesis de hallazgos. Esto permitió que el diseño de la estrategia sea lo más integral posible y que responda a los problemas y falencias de la institución identificadas en el diagnóstico.

5. DIAGNÓSTICO

5.1 Género en la UNR

La Universidad Nacional de Rosario ha desarrollado un gran conjunto de políticas y programas destinados al desarrollo de acciones de prevención y sensibilización tendientes a contrarrestar la desigualdad y violencia entre los géneros existentes en las facultades. Un hecho que marcó un hito para la problemática de género y su abordaje en la UNR fue la creación y desarrollo de la Maestría Poder y Sociedad desde la Problemática de Género en el año 1993 en la Facultad de Humanidades y Artes.

Otro ejemplo es la existencia del mencionado PGU, ámbito que trabaja en pos de la igualdad de género fortaleciendo e implementando dispositivos y procedimientos de abordaje de la violencia basada en el género que se desenvuelven en las distintas facultades de la UNR, articulando políticas a nivel interno y externo.

Sin embargo, hasta el año 2018 la UNR no contó con una estrategia unificada a implementar ante situaciones de desigualdad o violencia de género para todas las unidades académicas dependientes de la misma. Fue a partir del año 2014, cuando se inició el trabajo para diseñar procedimientos que dieran respuesta a este tipo de problemáticas ocurridas al interior de la universidad y de las distintas facultades. La Comisión Académica del Consejo Superior de la UNR comenzó a discutir sobre la elaboración de un protocolo para la atención a víctimas en la UNR, motivado por diversas situaciones de violencia que habían ocurrido y respecto de las cuales no había herramientas de asistencia y protección. Esta comisión, junto al Área Legal de la UNR, convocó a una instancia de discusión abierta a toda la comunidad, con el objeto de recibir aportes de distintos sectores para la elaboración de un protocolo en conjunto.

Así fue como, en octubre del año 2014, se aprueba el “Protocolo de Actuación destinado a la Prevención, Protección y Asistencia Integral frente a Situaciones de Violencia en el ámbito de la Universidad Nacional de Rosario”, pero sin hacer aún referencia explícita a la violencia de género.

Paralelamente a esta situación, se comenzaba a gestar un equipo de trabajo del que participaron docentes, graduadas y estudiantes representantes del Programa Género y Sexualidades de la Facultad de Derecho (en adelante, FDER) y del Centro de Investigaciones Feministas y Estudios de Género de la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales (en adelante, FCPOLIT), que tuvo como desencadenante un

hecho de violencia de género acontecido en la institución. Su objetivo era poder conformar un instrumento que ofrezca respuestas ante situaciones de violencia y desigualdad de género ocurridas en la universidad. Luego, a este trabajo se sumaron también mujeres de la Facultad de Humanidades y Artes (en adelante, FHya) y de la Facultad de Psicología (en adelante, FPSICO). Estos esfuerzos culminaron con el desarrollo y posterior aprobación en cada facultad de procedimientos para la atención de situaciones de violencia y desigualdad de género. Tanto la FDER, como la FCPOLIT y la FHya aprobaron sus respectivos procedimientos en el año 2014.

En el año 2016 se conformó el Área de Mujeres, Género y Diversidad Sexual de la COAD (organización gremial que nuclea a docentes e investigadores que se desempeñan en el ámbito de la UNR), el cual comenzó a tener un rol muy activo y a bregar por la aprobación de un nuevo protocolo para la UNR que haga mención directa a la violencia de género. Con ese objetivo, se realizó la “Campaña: 10.000 firmas por un Protocolo”, la cual buscaba sumar adhesiones para que se sancione dicho protocolo, logrando, finalmente, su aprobación en el año 2018.

En ese año coexistían facultades que ya contaban con procedimientos aprobados, y otras, donde hechos de violencia y desigualdad de género provocaron denuncias públicas y manifestaciones contra las personas responsables. En especial, los casos de la Facultad de Arquitectura, Planeamiento y Diseño y de la Facultad de Ciencias Médicas adquirieron gran relevancia en medios de comunicación locales y regionales⁷, presionando para que la universidad sancione un protocolo. Fue así como, en junio del año 2018, y tras lo acontecido, se aprueba a través de la Ordenanza N° 734 el “Protocolo y Plan de Acción para el abordaje de la violencia de género” de la UNR, que “...tiene por objeto promover acciones que favorezcan la visibilización, sensibilización y producción de conocimiento acerca de la perspectiva de género...” (Consejo Superior UNR, 2018: 6).

En todo este proceso se puede observar cómo la aprobación de los procedimientos de actuación en las facultades y en la UNR fueron respuestas de estos organismos a casos particulares de violencia de género acontecidos al interior de cada uno, en algunos casos, luego de haber adquirido gran relevancia mediática. Fueron, por lo tanto, distintas situaciones de violencia basadas en el género las que, en un comienzo, movilizaron a diferentes actores que se proponían hacer visible estas formas de violencia en el ámbito

⁷ Diarios como El Ciudadano, La Capital o Notife fueron algunos de los que se hicieron eco de las denuncias a profesores/as de las facultades de arquitectura y medicina de la UNR. Algunos de esos medios incluso divulgaron denuncias que las estudiantes decidieron hacer públicas a través de sus redes sociales.

académico. Estudiantes, docentes y no docentes exigieron a las autoridades competentes que acompañen el movimiento feminista que se había despertado hace ya algunos años, y que faciliten los recursos institucionales para garantizar respuestas contundentes y efectivas a un problema que, para todas las mujeres, es impostergable.

Estos hechos precipitaron aún más los debates en torno a la desigualdad y violencia de género y a la responsabilidad institucional sobre esta problemática. Así, el tema llegó a consolidarse en la agenda de las facultades y de la universidad, generando, en la mayoría de los casos, gran conmoción pública y constituyéndose en referentes para una acción urgente.

Finalmente, la UNR crea, en el año 2019, el Área de Género y Sexualidades, espacio que se ocupa de institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en la universidad y de fortalecer los organismos que trabajan la temática de género dentro de cada facultad. Este área está compuesta por dos direcciones: por un lado, la Dirección de Políticas de Prevención y Abordaje de las Violencias Sexistas, de quien depende la implementación de la Ley Micaela y se encarga de desarrollar reuniones periódicas con todas las facultades para que efectivamente cuenten con los recursos necesarios. Por otro lado, la Dirección de Políticas Feministas de Formación, Investigación y Extensión, articula con las unidades académicas a partir de las ofertas de formación que se realizan desde el área, cursos, talleres, proyectos de extensión, programas de fortalecimiento institucional, etc.

5.2 Género en la FCEIA

En la FCEIA la cuestión de género comenzó a ser problematizada y abordada en el año 2016 a partir de una situación particular de violencia de género acontecida en uno de los institutos que conforman la facultad, el Instituto de Estudios Nucleares y Radiaciones Ionizantes (en adelante, IENRI). Este hecho terminó fijando de manera definitiva la problemática de género en la agenda institucional de la FCEIA. La persona denunciada formaba parte de las autoridades del organismo, vínculo que generó aún más controversias.

A raíz de ese acontecimiento surgió una gran movilización y organización de un grupo de mujeres pertenecientes a la institución que se autoconvocó para reclamar el tratamiento y aprobación de un protocolo de género que ofrezca un procedimiento a seguir frente a posibles futuros casos de desigualdad o violencia de género. Estas mujeres, entre quienes se encontraban docentes, no docentes e integrantes del consejo de la facultad, acudieron a facultades que ya contaban con protocolos aprobados para asesorarse.

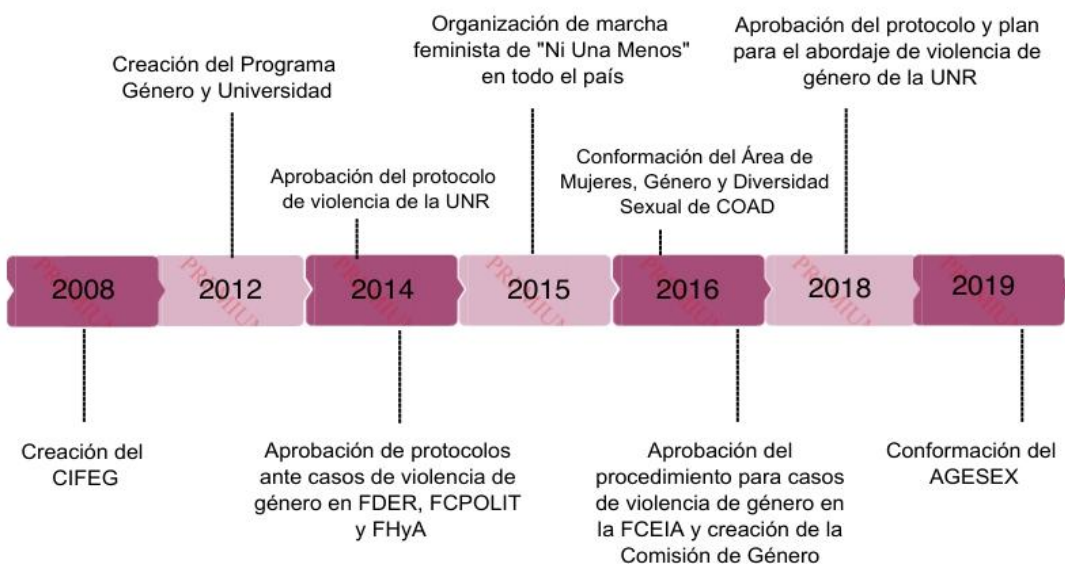
Los reclamos y acusaciones entre las distintas fuerzas políticas estuvieron presentes durante todo el proceso de aprobación. En principio, se definió enviar la denuncia a la Dirección de Asuntos Jurídicos de la UNR (en lugar de separar preventivamente al acusado, que era la otra moción del día) y se decidió crear una comisión ad-hoc para comenzar a redactar el protocolo.

Las diferencias se manifestaron en cuanto se comenzó a discutir la elección de las autoridades de la comisión ad-hoc y continuaron en la redacción del artículo 6 del protocolo, el cual indica el modo de elección de la persona encargada de la Comisión de Género. La agrupación política predominante gozaba de la mayoría suficiente y se impuso en ambos asuntos.

Así fue como, ese mismo año, se aprobaron las resoluciones a través de las cuales se estableció el “Protocolo para la Atención de Violencia Sexual y Discriminación basada en el Género para las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollen en el marco de la facultad” y se creó la Comisión de Género. Desde entonces, a pesar del reconocimiento del carácter institucional de la comisión, el disenso no fue saldado, y el grupo de mujeres que se había autoconvocado en un primer momento comenzó a funcionar como la Red de Género.

GRÁFICO N° 3: ABORDAJE DE LA PROBLEMÁTICA DE GÉNERO - LÍNEA HISTÓRICA

Fuente: generación propia



Actualmente, en la FCEIA coexisten dos organismos paralelos y de objetivos similares, uno institucional, la Comisión de Género, y otro informal y no institucionalizado, la Red de Género. Como se puede observar, el abordaje de la problemática de género en la FCEIA, la aprobación del protocolo y la consecuente creación de la Comisión de Género no es un proceso que haya estado exento de profundas discusiones políticas que repercuten en la actual implementación de las políticas de género dentro de la institución. La existencia prácticamente yuxtapuesta de dos organismos similares y su nula coordinación, dan cuenta de ello. Tal falta de comunicación y cooperación implica un desaprovechamiento de recursos que podrían abocarse al tratamiento del problema y al diseño de más y mejores políticas de género para la facultad.

La falta de consenso provocó una fuerte disconformidad por parte de algunas mujeres de la comunidad educativa (algunas, autoridades de la facultad), suficiente como para que crean conveniente la conformación de un organismo paralelo que dé respuestas a un problema existente en la institución. Como consecuencia, coexisten dos actores que demandan distintos recursos, descoordinados entre sí, pero que realizan trabajos similares. La falta de diálogo y de búsqueda de entendimiento y cooperación es un inconveniente considerable cuando se piensa en la capacidad institucional de la FCEIA, y un elemento que no debe ser soslayado si se quiere pensar en una optimización del diseño e implementación de políticas de género.

6. ANÁLISIS DE VARIABLES

A continuación, se presenta y desarrolla la información obtenida por cada indicador seleccionado. Para la confección de los siguientes cuadros, y su posterior explicación, las entrevistas realizadas a referentes/autoridades de los organismos con los que se ha trabajado fueron imprescindibles, debido a que la información facilitada por otras fuentes consultadas, como los sitios web de los organismos e instituciones, las actas del Consejo Directivo, o notas periodísticas al respecto de la problemática, no era suficiente.

A partir del procesamiento de toda esa información, y siguiendo las variables e indicadores propuestos en la matriz confeccionada, se pudieron confeccionar las siguientes tablas:

6.1 Estructura interna

TABLA N° 2: INDICADORES Y VALORES - ESTRUCTURA INTERNA	
Fuente: generación propia	
VARIABLE	INDICADORES Y VALORES
Descentralización de toma de decisiones	<u>Cantidad de autoridades que toman decisiones:</u> Una sola persona en la Comisión de Género. Al ser la Red de Género un espacio abierto y horizontal, no posee autoridades definidas.
Autonomía de los espacios	<u>Grado de autonomía en la toma de decisiones:</u> ambos organismos son independientes a la hora de tomar decisiones.
Elección de autoridades	<u>Existencia de un concurso para acceder al cargo:</u> no existe, el personal es propuesto y aprobado por las autoridades de la facultad. Por su parte, la Red de Género no posee autoridades definidas.
Normas involucradas	<u>Cantidad de normas involucradas:</u> 2, protocolo y creación de la Comisión de Género. <u>Tiempo de existencia de normas involucradas:</u> 5 años.

- Descentralización de la toma de decisiones en los organismos

En lo que refiere a la Comisión de Género, allí se ha podido relevar un bajo grado de descentralización, la misma está a cargo de una sola coordinadora con independencia en el tratamiento y resolución de las denuncias que se reciben. También existe un equipo de intervención compuesto por cuatro claustros (cada cual contiene titular y suplente): docente, no docente, graduado y estudiantil, pero no se ha podido relevar sus funciones.

Esta realidad contrasta con la modalidad de trabajo que se sugiere desde el AGESEX de la UNR; al respecto, la autoridad entrevistada del organismo sostuvo:

“parte de la política de nuestra gestión fue proponer y acordar que todas las unidades académicas tuvieran al menos dos referentes para trabajar en los espacios de atención a la violencia y que fueran electas en un concurso unificado con un tribunal externo” (Fabbri, 2020).

En cuanto a la Red de Género, la misma no posee autoridades definidas ya que se trata de un grupo informal que no forma parte de la institucionalidad de la facultad. Desde el espacio se ha manifestado que se trata de un trabajo abierto, horizontal y consultivo, en el cual se busca que las decisiones se tomen en consenso.

- Autonomía de los espacios dedicados a la cuestión de género

La Comisión de Género depende directamente de Decanato, sin embargo, es independiente a la hora de diseñar y realizar actividades, las cuales sí deben ser informadas a las autoridades de la facultad para poder garantizar el acceso al espacio y los recursos necesarios. Además, la comisión no depende de ningún organismo de nivel universitario, gozando de un alto nivel de autonomía. Esto se desprende del art. 18 del cap. 2 del estatuto de la UNR, el cual indica que las facultades gozan de independencia técnica y docente, mediante Escuelas, Departamentos, Institutos, Cursos y otros organismos existentes o a crearse.

Por su parte, la Red de Género es un organismo no institucionalizado, creado por docentes y no docentes de la FCEIA, independiente de las autoridades y sin jerarquía definida. Al ser un organismo informal y no formar parte del organigrama de la facultad, posee completa autonomía al momento de diseñar e implementar sus políticas.

- Elección de las autoridades de los organismos dedicados a la temática de género

Siguiendo el artículo 6 del protocolo, el equipo de intervención de la Comisión de Género es propuesta por Decanato, desde donde se la eleva al Consejo Directivo para su aprobación; la elección de quienes integren el equipo técnico y la elevación de su propuesta al Consejo Directivo es bianual, pudiendo continuar la totalidad o parcialidad de sus integrantes, o bien renovarse por completo cada dos años.

Este tipo de mecanismo de elección no garantiza imparcialidad en lo que respecta a las autoridades de la comisión, ya que existe una sola persona, quien propone a otra para que reciba, dé tratamiento y resuelva con independencia las denuncias recibidas. Al

respecto, mujeres pertenecientes a la Red de Género, han declarado que ha habido casos de estudiantes desmotivadas a concretar sus denuncias debido a los vínculos existentes entre Decanato y la coordinadora de la comisión.

Modos de elección como los que sugiere el AGESEX o como existen en la FCPOLIT se consideran más propicios para generar una mayor confianza en la comunidad académica, por ejemplo, el procedimiento de la FCPOLIT establece que:

“el/la referente responsable de la intervención será una persona graduada en esta Facultad que acredite experiencia y formación relativas a los derechos humanos con perspectiva de género y diversidad sexual. La designación de la misma se realizará mediante concurso de oposición y antecedentes y la evaluación estará a cargo de una comisión creada para tal fin” (Procedimiento para la Atención de la Violencia de Género, FCPOLIT: 2014).

El hecho de que exista un concurso específico para designar a las autoridades, garantiza, al menos, un mayor grado de legitimidad del cargo.

- Normas involucradas

En referencia al tratamiento normativo de la problemática de género por parte de la FCEIA, se parte de la aprobación de dos resoluciones del Consejo Directivo de la facultad en el año 2016; por un lado, la resolución del Consejo número 658/16 aprobó el “Protocolo para la Atención de Violencia Sexual y Discriminación basada en el Género, para las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollen dentro de la institución”, aprobado en agosto del mencionado año. Se trata de un documento que detalla el proceso a realizar por parte de un equipo de intervención ante hechos de desigualdad y violencia de género. Por otro lado, 4 meses más tarde se aprobó la creación de la Comisión de Género, como dispone el art. 6 del protocolo.

En general, las otras facultades de la UNR cuentan con políticas similares, resaltando el hecho de que la FCEIA fue una de las primeras en contar con un procedimiento para atención de situaciones de violencia y desigualdad de género; sólo después de las facultades de Ciencia Política, Derecho y Humanidades y Artes (cuyos procedimientos fueron aprobados en 2014).

6.2 Capital humano

TABLA N° 3: INDICADORES Y VALORES - CAPITAL HUMANO

Fuente: generación propia

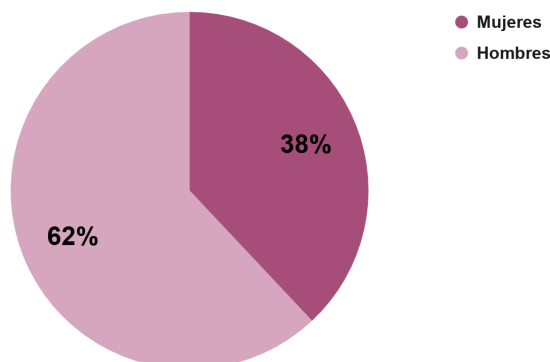
VARIABLE	INDICADORES Y VALORES
Mujeres en planta docente	<u>Cantidad de mujeres en planta docente:</u> 38% frente a 62% de hombres.
Mujeres en puestos de jerarquía	<u>Cantidad de mujeres en puestos de jerarquía:</u> 32% frente a 68% de hombres.
Capacitaciones en género recibidas por la planta docente	<u>Cantidad de capacitaciones en género recibidas al año:</u> 1
Profesionalización del personal responsable de la Comisión de Género	<u>Grado de profesionalización del personal responsable:</u> la coordinadora de la Comisión de Género es psicóloga, profesión externa a la FCEIA, se desempeña en su puesto hace 5 años y tiene formación en la temática.
Información de calidad disponible	<u>Existencia de información de calidad disponible:</u> sólo cuentan con la información obtenida a través de las denuncias recibidas.

- Mujeres en la planta docente

Existe una clara disparidad de género en la planta docente de la FCEIA, la misma está compuesta por 888 docentes: 551 hombres (62%) y 337 mujeres (38%), marcando una minoría importante.

GRÁFICO N° 4: PLANTA DOCENTE DE LA FCEIA POR SEXO

Fuente: generación propia basada en datos publicados en el sitio web de la FCEIA (año 2021)



Si se compara nuevamente con la FCPOLIT, del total de la planta docente, compuesta por 499 personas, 327 son mujeres (66%) frente a 172 hombres (34%). Mientras que, a nivel UNR, el claustro docente está compuesto en un 54% por mujeres, representando los hombres un 46% (PGU, 2017).

GRÁFICO N° 5: PLANTA DOCENTE DE LA FCPOLIT POR SEXO

Fuente: generación propia basada en datos publicados en el sitio web de la FCPOLIT (año 2021)

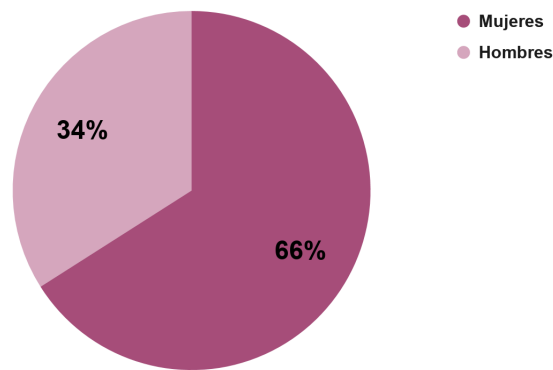
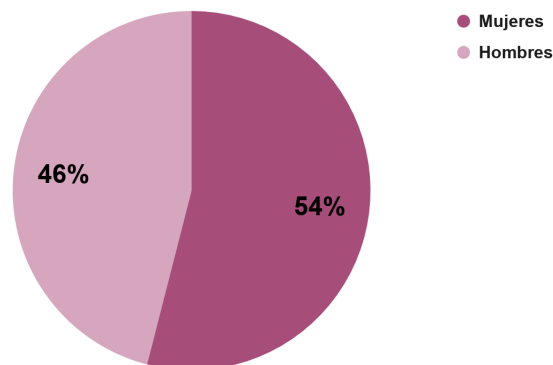


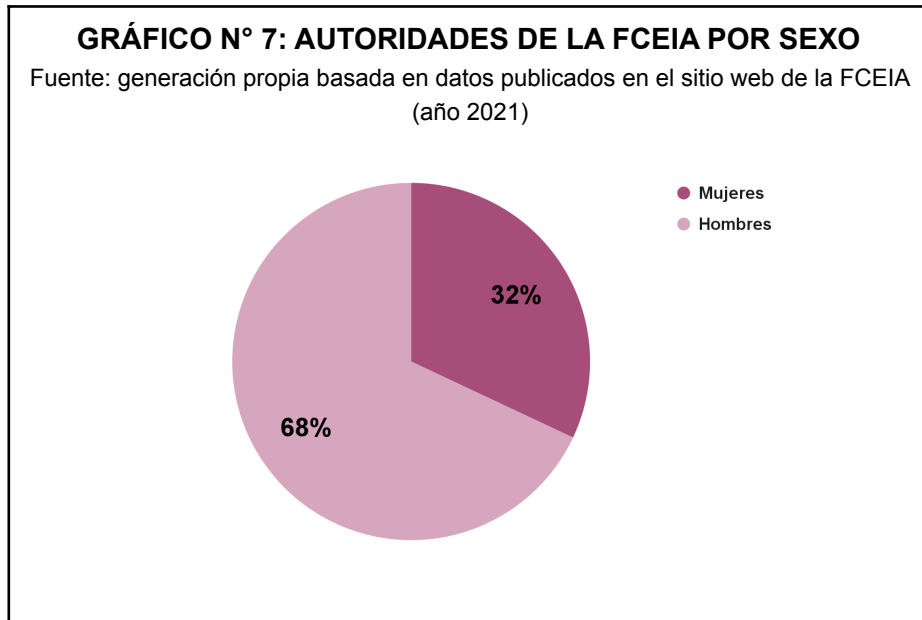
GRÁFICO N° 6: PLANTA DOCENTE DE LA UNR POR SEXO

Fuente: generación propia basada en datos de PGU (año 2017)



- Mujeres en puestos de jerarquía (Decanato, Consejo Directivo, Secretarías, Áreas, Escuelas, Institutos, Laboratorios y Centros de Ingeniería)

Lo mismo sucede con las autoridades de la FCEIA, de los 88 puestos de jerarquía seleccionados, 60 son hombres (68%), y sólo 28 son mujeres, representando un 32%.



En la FCPOLIT, de los 60 puestos de jerarquía seleccionados, 40 son mujeres (67%) y 20 son hombres (33%). Por otro lado, en la UNR, las mujeres representan un 42% del total de autoridades mientras que los hombres un 58% (PGU, 2017).

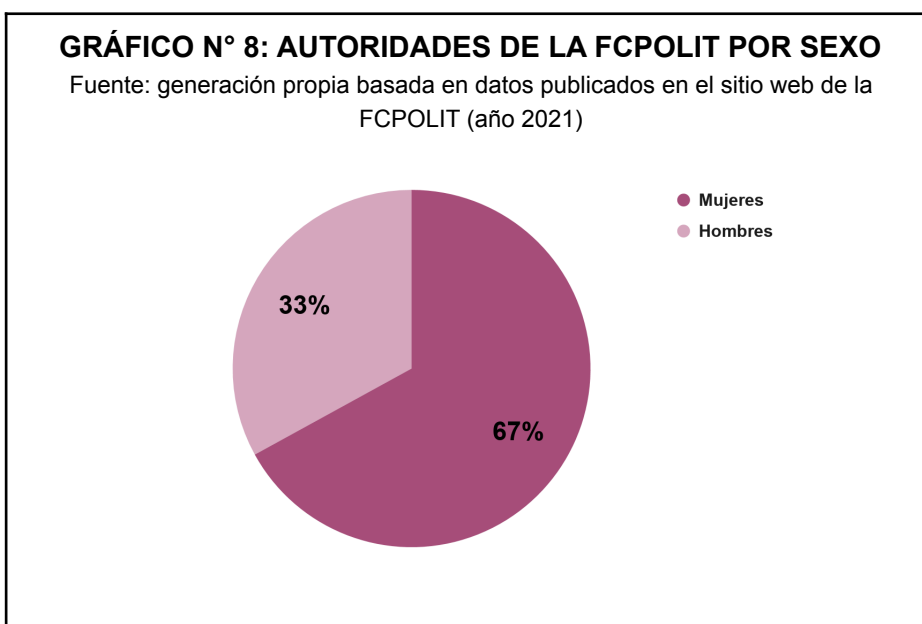
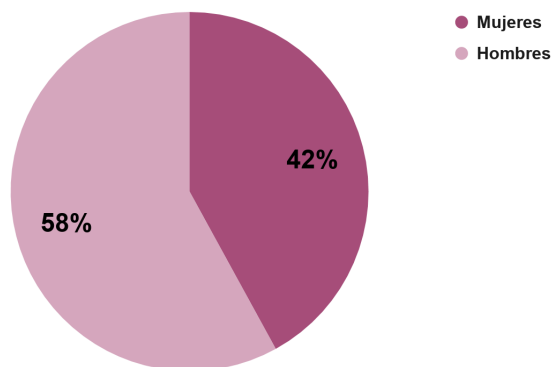


GRÁFICO N° 9: AUTORIDADES DE LA UNR POR SEXO

Fuente: generación propia basada en datos de PGU (año 2017)



- Capacitaciones en perspectiva de género que recibidas al año por la planta docente

En cuanto a las capacitaciones en género recibidas por parte de docentes, sólo se puede mencionar la capacitación desarrollada en el año 2019 por la Comisión de Género, y la capacitación de la Ley Micaela, realizada a partir del año 2020 por parte del AGESEX de la UNR. Siguiendo con el ejemplo de la FCPOLIT, allí se llevan a cabo aproximadamente 4/5 capacitaciones de género al año.

- Profesionalización del personal responsable de la Comisión de Género

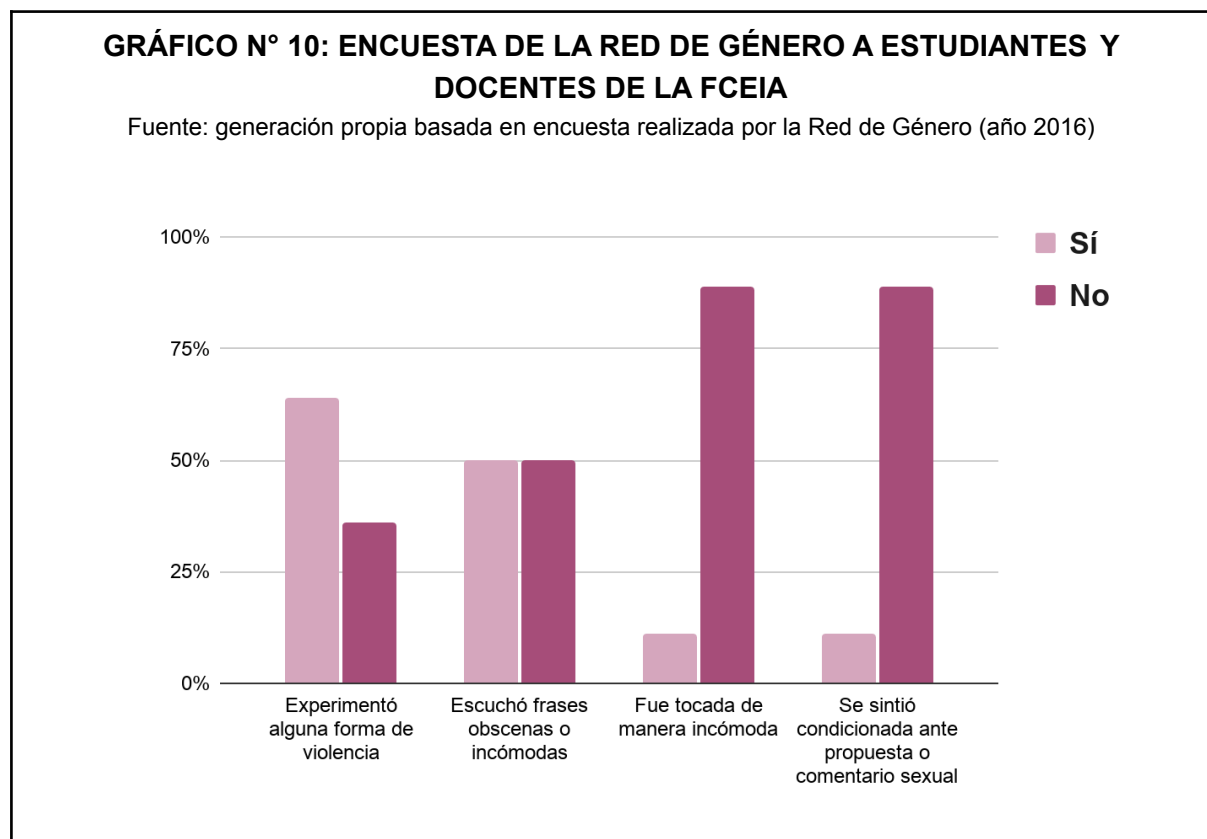
Si bien la persona responsable de la Comisión de Género es graduada de una facultad externa, lo que limita su conocimiento respecto al funcionamiento y la *cultura institucional* de la facultad, la misma se desempeña en ese puesto hace ya 5 años, es psicóloga especializada y capacitada en temática de género y trabaja, además, en la Secretaría de Género de la Municipalidad de Rosario. El resto de integrantes de la comisión son estudiantes, docentes, no docentes y personas graduadas de la FCEIA.

- Información de calidad disponible sobre el estado de la problemática de género en la facultad

La facultad aún no ofrece datos actualizados sobre la problemática de género, debe destacarse que según el art. 8 del Protocolo para la Atención de Violencia Sexual y Discriminación basada en el Género, se debe llevar un registro de todas las denuncias recibidas con el fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de la problemática. Actualmente, la información obtenida a partir de esas denuncias es, según lo relevado, la única información con la que cuenta el personal de la comisión para diseñar sus

políticas; la persona encargada de la comisión aseguró estar interesada en desarrollar alguna.

Hasta el momento sólo se ha realizado una encuesta en el año 2016 a 500 estudiantes y docentes, por parte de la Red de Género. Algunos datos que arrojó la misma: el 64% de las mujeres aseguró haber experimentado alguna forma de violencia de género, casi el 50% escuchó frases obscenas o incómodas, 1 de cada 9 mujeres dijo haber sido tocada de alguna manera incómoda en la facultad (en más de la mitad de los casos, por docentes), y, finalmente, 1 de cada 9 mujeres aseguró haberse sentido condicionada ante una propuesta o comentario sexual porque sentía que comprometía su trabajo o la aprobación de una materia. Todos estos números dan cuenta de la gravedad de la problemática de género en la institución.



6.3 Recursos materiales y financieros

TABLA N° 4: INDICADORES Y VALORES - RECURSOS MATERIALES Y FINANCIEROS	
Fuente: generación propia	
VARIABLE	INDICADORES Y VALORES
Asignación presupuestaria	<u>Nivel de suficiencia del presupuesto asignado a la comisión:</u> el presupuesto asignado es suficiente según las personas entrevistadas.
Incorporación de tecnologías de la información y de comunicación	<u>Grado de incorporación de tecnologías de la información y de comunicación:</u> los organismos cuentan con las herramientas básicas para el procesamiento, almacenamiento y comunicación de la información.
Infraestructura disponible	<u>Cantidad de espacios físicos dedicados al género en los distintos edificios de la facultad:</u> sólo uno, no se cuenta con una oficina propia en la CUR.

- Asignación presupuestaria a los espacios dedicados a la problemática de género y a sueldos

La Comisión de Género de la FCEIA cuenta con un presupuesto designado que se destinó, en su origen, a la remuneración de la profesional a cargo y a la producción de actividades. Tanto desde el organismo, como las autoridades de la facultad han manifestado que los recursos materiales necesarios para las propuestas realizadas siempre han estado a disposición. Por su parte, la Red de Género no cuenta con presupuesto asignado.

- Incorporación de tecnologías de la información y de comunicación

Respecto a la utilización de tecnologías, la comisión cuenta con una computadora dentro de su oficina física desde la cual reciben los mails de consulta y/o denuncia y almacenan la información recibida. Para la comunicación digital, cuentan con una sección dentro del sitio web oficial de la FCEIA, y trabajan además con el sector de prensa de la facultad para las publicaciones que se realizan en las redes sociales. Tanto la red como la comisión, en los casos de las actividades que involucren la utilización de televisores, proyectores, cámaras o micrófonos, hacen uso de herramientas facilitadas por la facultad.

- Infraestructura disponible

La Comisión de Género cuenta con una oficina dentro de las instalaciones de la facultad en la sede de calle Pellegrini, único espacio físico destinado a este organismo, a pesar de tratarse de una facultad con múltiples edificios. La Red de Género no posee

espacio físico propio. Ambos organismos utilizan las aulas y salones disponibles en la FCEIA para desarrollar sus actividades.

6.4 Red de actores y entorno

TABLA N° 5: INDICADORES Y VALORES - RED DE ACTORES Y ENTORNO	
Fuente: generación propia	
VARIABLE	INDICADORES Y VALORES
Actores que trabajan la temática dentro de la facultad	<u>Cantidad de actores que trabajan la temática dentro de la facultad:</u> 4 (Comisión de Género, Red de Género, Centro de Estudiantes y AGESEX - UNR).
Actores externos a la universidad que trabajan la temática con la facultad	<u>Cantidad de actores externos que trabajan la temática:</u> 0
Acuerdos establecidos	<u>Cantidad de acuerdos establecidos:</u> no existen acuerdos establecidos.
Apoyo de la facultad a las políticas de género de la universidad	<u>Grado de apoyo de la facultad a las políticas de género de la universidad:</u> recíproco interés en el abordaje en conjunto y coordinado de la problemática de género.

- Actores que trabajan la temática dentro de la facultad

Como organismos que trabajan sobre la problemática de género dentro de la FCEIA se encuentran, por un lado, la Comisión de Género y la Red de Género, sin embargo, como ya ha sido mencionado, los mismos no trabajan en coordinación por conflictos internos. El Centro de Estudiantes se ha involucrado también en la cuestión a partir de la sugerencia y organización de actividades.

Por otro lado, la FCEIA trabaja en conjunto con el AGESEX de la UNR, con quien ha podido establecer canales de diálogo y consenso, diseñando estrategias comunes. Este área de la universidad es un actor con influencia y en contacto estrecho con las personas y organismos referentes de género de las facultades; se formularon proyectos en conjunto con la comisión de la FCEIA, y se ha conformado un equipo de trabajo entre ambas partes. La red, por su lado, posee relación con referentes de la temática de otras facultades (FCPOLIT, FPSICO y FHyA) y con el Área Mujeres, Género y Diversidad Sexual de COAD.

- Actores externos a la UNR que trabajan la temática de género en coordinación con la institución

La FCEIA no trabaja la problemática de género en coordinación con ningún actor externo.

- Acuerdos establecidos con actores externos.

No existen acuerdos establecidos con actores externos.

- Apoyo de la facultad a las políticas de género de la universidad

Tanto desde la comisión como desde el AGESEX han manifestado un recíproco interés en el abordaje conjunto de la problemática de género.

6.5 Cultura institucional

TABLA N° 6: INDICADORES Y VALORES - CULTURA INSTITUCIONAL Fuente: generación propia	
VARIABLE	INDICADORES Y VALORES
Actividades/capacitaciones con perspectiva de género realizadas por la facultad	<u>Cantidad de actividades/capacitaciones con perspectiva de género realizadas por la facultad:</u> en las entrevistas no se ha podido relevar la cantidad específica de actividades realizadas y no hay publicaciones al respecto.
Participación de la comunidad educativa a esas actividades	<u>Asistencia a las actividades según personas entrevistadas:</u> en 2 entrevistas se ha manifestado que ha habido poca concurrencia a las actividades, mientras que en otras 2 se sugirió lo contrario.
Políticas permanentes que fomenten la igualdad de género	<u>Cantidad de políticas permanentes que fomenten la igualdad de género:</u> 2
Materias/seminarios que trabajan la problemática de género	<u>Cantidad de materias/seminarios que trabajan la problemática de género:</u> 0
Visibilidad comunicacional de la problemática	<u>Existencia de redes propias:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Comisión de Género, no posee redes propias - Red de Género, posee redes sociales propias <u>Cantidad de publicaciones realizadas en redes propias:</u> <ul style="list-style-type: none"> - Comisión de Género, 0 (no posee redes propias) - Red de Género, 3 publicaciones por mes aproximadamente

- Actividades/capacitaciones con perspectiva de género realizadas por la facultad

La comisión se encarga de recibir las consultas o denuncias, de escuchar y asesorar a quien acuda, y en el caso de ser necesario, intervenir. También, ha realizado algunas actividades, principalmente en modalidad de charla y cine-debates. No se ha podido relevar la cantidad específica debido a que no hay publicaciones al respecto. Otra iniciativa de la comisión fue la incorporación de material de género en la biblioteca de la facultad.

En cuanto a la Red de Género, este equipo organiza reuniones semanales para planificar sus actividades, de las cuales se pueden mencionar una encuesta realizada a 500 estudiantes y docentes mujeres, charlas, talleres de lectura, paneles de debate con referentes del tema, e intervenciones dentro y fuera de la facultad como obras de teatro o murales. En el año 2019 también presentaron un proyecto al Consejo Directivo para implementar el uso del lenguaje inclusivo, el cual fue finalmente aprobado.

- Participación de la comunidad educativa a esas actividades

En cuanto a la participación y asistencia de la comunidad educativa, en las primeras entrevistas realizadas tanto personal de la Red de Género como de la Comisión de Género ha manifestado que ha habido poca concurrencia a las actividades, mientras que, en entrevistas posteriores, han afirmado que, a pesar de ciertas dificultades a la hora de despertar interés en la temática, sí ha habido un acompañamiento a las actividades implementadas.

- Políticas permanentes que fomenten la igualdad de género

Según lo relevado, tanto la aprobación del protocolo como la creación de la Comisión de Género, son políticas que prometen generar un impacto a largo plazo en pos de erradicar la desigualdad y la violencia de género dentro de la institución.

- Materias/seminarios que trabajan la problemática de género

En la FCEIA no existen materias o seminarios que trabajen la problemática de género.

- Visibilidad comunicacional de la problemática

La Comisión de Género no posee redes propias, sino que depende del sitio web oficial de la FCEIA y de los sitios de Facebook e Instagram de la facultad para realizar sus publicaciones. Desde el año 2017 se han encontrado publicaciones referidas únicamente al Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) y en el marco del mes violeta (noviembre). Por

otro lado, la Red de Género cuenta con redes sociales propias (Instagram y Facebook) actualizadas con regularidad. Desde este espacio se realizan aproximadamente 3 publicaciones por mes, pero no cuentan con demasiada interacción.

6.6 Ponderación de variables

La ponderación de variables permite identificar los puntos en los cuales la capacidad institucional presenta mayores falencias, sugiriendo las debilidades que deben priorizarse o sobre las cuales se debe prestar especial atención a la hora de diseñar políticas o estrategias de intervención. Se puede observar, de esta manera, que los distintos indicadores desarrollados a la hora de operacionalizar la capacidad institucional presentan situaciones marcadamente diferentes. En la tabla siguiente se pueden observar los valores tomados por cada indicador seleccionado:

TABLA N° 7: PONDERACIÓN DE VARIABLES		
Fuente: generación propia		
DIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADOR Y VALOR (rojo: bajo - amarillo: medio - verde: alto)
ESTRUCTURA INTERNA	Descentralización de toma de decisiones	Cantidad de autoridades que toman decisiones: 1, BAJO
	Autonomía de los espacios	Grado de autonomía en la toma de decisiones: ALTO
	Elección de autoridades	Existencia de un concurso para acceder al cargo: NO, BAJO
	Normas involucradas	Cantidad de normas involucradas: 2, ALTO
		Tiempo de existencia de normas involucradas: 5 años, ALTO
CAPITAL HUMANO	Mujeres en planta docente	Cantidad de mujeres en planta docente: 38%, MEDIO
	Mujeres en puestos de jerarquía	Cantidad de mujeres en puestos de jerarquía: 32%, MEDIO
	Capacitaciones en género recibidas al año por la planta docente	Cantidad de capacitaciones en género recibidas por año: 1, BAJO
	Profesionalización del personal responsable de la Comisión de Género	Grado de profesionalización del personal responsable: MEDIO

	Información de calidad disponible	Existencia de información de calidad disponible: NO, BAJO
RECURSOS MATERIALES Y FINANCIEROS	Asignación presupuestaria a la Comisión de Género	Nivel de suficiencia del presupuesto asignado a la comisión: ALTO
	Incorporación de tecnologías de la información y de comunicación	Grado de incorporación de tecnologías de la información y de comunicación: MEDIO
	Infraestructura disponible	Cantidad de espacios físicos de género en la facultad: 1, MEDIO
RED DE ACTORES Y ENTORNO	Actores que trabajan la temática dentro de la facultad	Cantidad de actores que trabajan la temática dentro de la facultad: 4, MEDIO
	Actores externos a la universidad que trabajan la temática con la facultad	Cantidad de actores externos que trabajan la temática: 0, BAJO
	Acuerdos establecidos	Cantidad de acuerdos establecidos: 0, BAJO
	Apoyo de la facultad a las políticas de género de la universidad	Grado de apoyo de la facultad a las políticas de género de la universidad: ALTO
CULTURA INSTITUCIONAL	Actividades/capacitaciones con perspectiva de género realizadas por la facultad	Cantidad de actividades/capacitaciones con perspectiva de género realizadas por la facultad: BAJO (no se ha podido relevar)
	Participación de la comunidad educativa a esas actividades	Asistencia a las actividades según personas entrevistadas: MEDIO
	Políticas permanentes que fomenten la igualdad de género	Cantidad de políticas permanentes que fomenten la igualdad de género: 2, ALTO
	Materias/seminarios que trabajan la problemática de género	Cantidad de materias/seminarios que trabajan la problemática de género: 0, BAJO
	Visibilidad comunicacional de la problemática	Existencia de redes propias: un organismo Sí y otro NO, MEDIO
Cantidad de publicaciones realizadas: un organismo no posee redes propias y el otro realiza aprox. 3 publicaciones al mes, sin demasiada interacción, BAJO		

6.7 Síntesis de hallazgos

En la siguiente tabla se detallan los problemas y dificultades identificados en el análisis de las variables, en la misma se pueden advertir las falencias detectadas en cada dimensión respecto a la capacidad institucional de la FCEIA al momento de diseñar e implementar políticas de género:

TABLA N° 8: SÍNTESIS DE HALLAZGOS				
Fuente: generación propia				
Problemas en la estructura interna	Falta de información de calidad disponible y de capacitaciones para el capital humano	Escasos recursos materiales y financieros	Deficiente coordinación con otros actores	Desafíos impuestos por la cultura institucional
<ul style="list-style-type: none"> - La Comisión de Género cuenta con una sola persona encargada de la toma de decisiones y resolución de los casos, con nula descentralización - No existe un concurso para acceder al cargo, sino que el mismo es propuesto y definido por las autoridades del Consejo Directivo de la facultad 	<ul style="list-style-type: none"> - Sólo el 38% de la planta docente está conformada por mujeres, a su vez, los cargos de jerarquía están ocupados por mujeres en un 32% - El capital humano recibe sólo una capacitación en género al año - La persona responsable de la comisión es graduada de una facultad externa - No existe información de calidad disponible 	<ul style="list-style-type: none"> - Los espacios dedicados a la problemática de género hacen uso de herramientas básicas para el procesamiento, almacenamiento y comunicación de la información - La Red de Género no cuenta con espacio físico propio. La Comisión de Género no posee un espacio físico en la CUR 	<ul style="list-style-type: none"> - La coordinación entre actores internos suele ser nula - No se trabaja con ningún actor externo a la UNR en cuestión de género - No existen acuerdos establecidos con ningún actor externo 	<ul style="list-style-type: none"> - No se ha podido relevar la cantidad de actividades realizadas - No existen materias ni seminarios que trabajen la problemática de género - La Comisión de Género no cuenta con redes sociales propias - Poca cantidad de publicaciones realizadas por parte de los organismos de género

- **Problemas en la estructura interna**

Tal como lo establece el protocolo para la atención de casos de desigualdad y violencia de género aprobado en la resolución nro. 658/16 de agosto de 2016 por el Consejo Directivo de la FCEIA, la toma de decisiones dentro de la Comisión de Género corresponde a la persona coordinadora propuesta por Decanato y aprobada por el consejo, es decir, no existe un concurso para acceder al cargo. Además, se designa a una sola

persona como encargada de la toma de decisiones y de la resolución de los casos/denuncias que se reciben, sin que exista nivel de descentralización alguno.

El hecho de que el cargo no sea concursado ha generado profundas tensiones políticas dentro del consejo, lo que concluyó en la creación de la Red de Género, órgano paralelo a la comisión, informal y de nula comunicación entre sí. Este es un factor que repercute negativamente sobre la legitimidad del espacio y del cargo, y, en este caso en particular, impide la coordinación entre los dos actores que trabajan la temática dentro de la facultad.

Es necesario mencionar que desde el AGESEX se recomienda la designación de dos referentes con experiencia en la temática, personas electas a través de un concurso. Esto podría dar lugar a un mayor nivel de descentralización dentro del espacio (ya que, si bien hoy existe un equipo junto a la coordinación de la comisión, no se ha podido relevar la función de esas personas), además de otorgar mayor legitimidad al cargo.

- **Falta de información de calidad disponible y de capacitaciones para el capital humano**

Uno de los problemas detectados en esta dimensión es el del bajo nivel de capacitación en perspectiva de género recibido por el personal de la facultad. Desde que se creó la Comisión de Género en el año 2016, la misma ha desarrollado sólo una capacitación para el personal docente. También, se ha podido relevar la capacitación enmarcada dentro de la Ley Micaela, realizada por primera vez en el año 2020 por el AGESEX de la UNR. Es necesario, sobre todo en este tipo de carreras con un alto índice de masculinización, instruir al personal en materia de género, no sólo para poder detectar posibles casos de desigualdad o violencia de género que ocurren dentro del aula y que a veces pasan desapercibidos, sino también para saber cómo proceder frente al mismo y cómo actuar en la inmediatez respecto a la víctima y al victimario.

Una segunda dificultad que se presenta es el hecho de que la persona responsable de la comisión sea graduada de una facultad externa, lo que afecta su conocimiento respecto al funcionamiento y a la *cultura institucional* de la FCEIA. El hecho previamente mencionado, que refiere a la centralización de la comisión en una sola persona, impide la incorporación de un segundo cargo por parte de alguien perteneciente a la facultad, que conozca y tenga experiencia dentro de la institución, y cumpla la función de una “co-coordinación”.

Por otro lado, uno de los mayores problemas que se presentan dentro de esta dimensión, es el de la inexistencia de información de calidad disponible, actualmente, la información obtenida a partir de las denuncias recibidas es la única a disposición. Desde su existencia, la Comisión de Género no ha realizado encuestas o sondeos que permitan establecer un diagnóstico sobre el estado de la problemática en la facultad, es decir, no cuentan con una base sólida desde la cual posicionarse para el diseño de sus políticas. Este es un punto necesario a intervenir en el corto plazo, es imprescindible contar con un diagnóstico lo más preciso posible para que la implementación de las políticas diseñadas a partir del mismo sea efectiva.

Por último, se encuentra la disparidad de género relevada, la cual representa uno de los tantos indicadores que dan cuenta de la desigualdad de género, y a su vez, abre un gran abanico de disparadores que permiten comenzar a cuestionar prácticas arraigadas, muchas veces invisibilizadas, que reproducen esa misma desigualdad.

En lo que respecta a la FCEIA, allí, sólo el 38% de la planta docente está conformada por mujeres, a su vez, los cargos de jerarquía están ocupados por mujeres en un 32%. Estos datos manifiestan una evidente problemática respecto al género, la baja participación femenina, y fundamentalmente, en los espacios de decisión. Esto supone, no solamente mayores barreras y dificultades para poder generar un cuestionamiento y constante problematización de la temática de desigualdad y violencia de género, sino también la existencia de “techos de cristal”, puestos de trabajo a los que sólo pocas mujeres pueden acceder ya que son catalogados históricamente como puestos destinados al género masculino.

- **Escasos recursos materiales y financieros**

Dentro de esta variable, una falencia considerable radica en el espacio físico. Por un lado, la Red de Género no posee ningún espacio propio, sino que se sirve de distintas instalaciones de la FCEIA para llevar a cabo sus reuniones y actividades. Por su parte, la comisión carece de una oficina en la CUR, lo que impide que quienes sólo acuden a ese espacio cuenten con una oficina accesible de consulta y denuncia para problemáticas de género. Además de una cuestión de distancia física, puede suscitar desconfianza e inseguridad el hecho de tener que concurrir a otro edificio, totalmente desconocido, para contactar a la Comisión de Género o realizar una denuncia por violencia.

Otra insuficiencia detectada dentro de esta variable, refiere a que los espacios dedicados a la problemática de género hacen uso de herramientas básicas para el

procesamiento, almacenamiento y comunicación de la información. Este escaso uso de tecnologías se corresponde a las dificultades de la comisión para hacerse visible dentro de la institución y poder llegar así a tener una presencia activa en lo que refiere a la problemática de género.

- **Deficiente coordinación con otros actores**

Una de las mayores falencias detectadas, y sobre la que es prioritario poder trabajar e intervenir, es la deficiente coordinación entre actores internos que abordan la cuestión de género en la FCEIA, y sobre todo con actores externos a la UNR. Si bien en sus comienzos, para asesorarse respecto a la redacción del protocolo y puesta en funcionamiento de la Comisión de Género, hubo un mayor intercambio con diferentes actores de la sociedad, ese intercambio y coordinación hoy es más bien nulo.

Los dos principales actores que trabajan la problemática de género dentro de la institución, red y comisión, carecen de canales de comunicación entre ellos, si bien poseen objetivos y funciones similares, por diferencias políticas no trabajan de manera coordinada ni mucho menos integral. A pesar de las divergencias que puedan existir, la coordinación e incluso cooperación entre ellos generaría resultados positivos para la comunidad educativa de la facultad y simplificaría el trabajo de diseño de políticas de género. Tanto el conocimiento certero de la situación actual de la problemática en la institución, como el seguimiento de las actividades y estrategias de otros actores, es imprescindible para esclarecer y comprender el contexto, y ser capaces de proceder de la manera más efectiva y eficiente.

Finalmente, y en ese mismo sentido, es necesario mencionar otro gran problema, la inexistencia de acuerdos establecidos con actores externos a la UNR. En ninguna de las entrevistas realizadas se pudo relevar un trabajo coordinado o que invite a la participación/colaboración de otro tipo de actores; existe una falta de articulación en red desde ese sentido, lo que dificulta la posibilidad de debatir y cuestionar sobre la problemática con otro tipo de actores, y a su vez, no permite que la comisión se consolide como un espacio conocido y de referencia en la temática dentro de la misma facultad, mucho menos fuera de ella.

La generación y el desarrollo de redes, y el trabajo con otras instituciones supone una gran oportunidad no sólo en la organización de actividades conjuntas, sino también en el debate y la consulta recíproca. El contacto con la experiencia de otros organismos que trabajen la temática de género es una herramienta que enriquece el conocimiento sobre la

cuestión, y al tratarse de problemáticas tan complejas como lo son la desigualdad y violencia de género, el trabajo en red y colaborativo se torna más que fundamental.

- **Desafíos impuestos por la cultura institucional**

A la hora de relevar la cantidad de actividades y capacitaciones de género realizadas en la facultad por parte de la Comisión de Género, se advierte la inexistencia de registros, lo que da cuenta de una cuestión esencial a corregir. La generación de archivos de memoria institucional⁸ es un requisito de todo organismo para tener el máximo conocimiento de las actividades que realice y las políticas que implemente, así como también para poder medir el grado de efectividad de las mismas. De esta manera, se logra ordenar y organizar las actividades ya realizadas, pudiendo consultar los archivos y evitar que el trabajo futuro sea una constante improvisación. Sirviéndose de una memoria institucional no sólo se evita cometer errores, sino que además se simplifica la tarea de diseño de nuevas actividades.

Otras falencias detectadas dentro de esta variable refieren a la inexistencia de redes sociales propias por parte de la Comisión de Género, imprescindibles para cualquier organización actual, y a la escasa cantidad de publicaciones con perspectiva de género realizadas en los espacios institucionales de la FCEIA. En este sentido, se puede sostener que la facultad cuenta con una ineficiente estrategia comunicacional en temática de género, ineficiencia que repercute también sobre el propio tratamiento de la problemática, ya que, en primer lugar, impide un mayor alcance de estos espacios a la comunidad educativa en general, y en segundo lugar, al no visibilizar la problemática de forma correcta, no genera los mecanismos necesarios para provocar un mayor cuestionamiento y problematización que la temática amerita.

Un último problema detectado es la inexistencia de materias o seminarios, ya sea optativos u obligatorios, que trabajen la problemática de género dentro de la facultad. Incluir al menos un seminario optativo sería pertinente, ya que daría cuenta de que la propia institución considera que esa inclusión es necesaria, debe ser *“...una convicción más allá de una mera acción políticamente correcta, pues sólo así la perspectiva de género puede convertirse en una estrategia inteligente que garantiza la equidad entre los sexos”* (Caballero Álvarez, 2011: 45). Si bien lo ideal es lograr una verdadera transversalización de la perspectiva de género a nivel institucional, que replantee la visión y filosofía de la facultad y que inicie nuevos procesos de reflexión, sensibilización y toma de conciencia, la

⁸ Documento en el que las instituciones dan cuenta de sus acciones y objetivos en un período de tiempo determinado.

incorporación de al menos un seminario sería un gran primer paso, ya que se estaría reconociendo que la problemática existe y que es necesario capacitar para poder generar las transformaciones deseadas.

7. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

Para la selección de la estrategia de intervención, dos conceptos son esenciales, el concepto de factibilidad técnica y el de viabilidad política.

“Una solución propuesta a un problema de una política es técnicamente factible sólo si está dentro del conjunto de constricciones impuesto por las características inherentes de las tareas implicadas en su implementación y de los recursos disponibles en el medio ambiente” (Metcalfe, 1990: 113); es decir, si la solución puede implementarse con los saberes, técnicas y recursos disponibles.

Por su parte, la viabilidad política refiere al *“conjunto de soluciones a un problema que están prestos a respaldar los grupos y los actores relevantes de un sistema político-administrativo [...] define soluciones para las que pueden comprometerse recursos políticos y administrativos”* (Metcalfe, 1990: 113).

Aquellas soluciones detectadas factibles técnicamente y viables políticamente serán las escogidas, buscando lograr que se satisfagan ambas condiciones, reduciendo los posibles riesgos y evitando llegar a estrategias que sean óptimas técnicamente pero no lo sean políticamente, o viceversa.

En lo respecta a la *estructura interna* de la FCEIA, la falta de viabilidad política impide trabajar sobre esta dimensión. La emergencia de los distintos intereses de cada actor en particular y la falta de diálogo hace que se descarte iniciar desde allí una estrategia de fortalecimiento de la capacidad institucional de la facultad. Como se ha podido relevar y dar cuenta en el diagnóstico, diferentes actores internos de la FCEIA no dan muestras de predisposición al trabajo conjunto y coordinado, siendo la conciliación un factor imprescindible si se pretende realizar alguna modificación en la estructura de la Comisión de Género y en el modo de elección de su autoridad, con el fin de otorgar un mayor grado de descentralización.

Por su parte, tanto la falta de viabilidad política como la de factibilidad técnica, es lo que impide intervenir sobre los *recursos materiales y financieros* debido a que supone aumentar los recursos afectados a la implementación de políticas de género y crear una oficina de la comisión dentro de la CUR; esas decisiones dependen no sólo de la limitación de los recursos de la facultad sino además de una decisión política que así lo disponga y decida priorizar.

Las otras dimensiones seleccionadas, por su parte, sí cumplen con los requisitos de factibilidad política y viabilidad técnica, por lo que se sugiere definir las estrategias de intervención a partir de ellas: *redes de actores y entorno*, *cultura institucional* y, en menor medida, *capital humano*, ya que los problemas de disparidad de género en la planta docente y en los cargos de jerarquía no son posibles de ser abordados directamente, aunque sí se espera que se pueda contribuir a mejorar la situación a largo plazo, principalmente desde el trabajo sobre la cultura institucional.

A continuación, se desarrollan los ejes de intervención confeccionados junto a sus respectivas acciones estratégicas:

7.1 Gestión de la información

Este eje aborda las falencias detectadas en el diagnóstico respecto a la **inexistencia de información de calidad disponible**, dado que hoy la FCEIA no cuenta con mecanismos de generación de datos y conocimiento, ni con instrumentos para su correcto archivo y procesamiento. La disponibilidad de estas herramientas es fundamental para poder dimensionar la problemática de género en la facultad, así como para utilizar la información para el futuro diseño e implementación de políticas de género.

EJE 1: Gestión de la información: generación, procesamiento, archivo y aprovechamiento

Lo que se propone en este eje es el diseño y desarrollo de mejores y más eficientes instrumentos de generación de datos y herramientas para su procesamiento y archivo, valiosos para la producción de nuevos conocimientos. Este registro, sistematizaría los datos obtenidos y además, permitiría el estudio y análisis de los hechos de violencia que se dan dentro de la institución. Este eje tiene la finalidad de:

- Cumplir con lo requerido en el artículo 8 del Protocolo para la Atención de Violencia Sexual y Discriminación basada en el Género de la FCEIA, a saber: la confección de un formulario de registro de datos relevantes de cada consulta/denuncia recibida junto al procedimiento llevado a cabo.
- Hacer una lectura y análisis de la situación de la problemática de género en la facultad y del nivel de confianza en la Comisión de Género.

- Llevar un registro que permita una evaluación de los impactos de la implementación de las actividades y capacitaciones desarrolladas por la comisión y por la red de actores que se involucren.
- Aprovechar el aprendizaje y el conocimiento adquirido mediante los procesos de producción y administración de la información.
- Producir información de la que los organismos de género de la FCEIA se puedan servir a modo de consulta al momento de pensar y diseñar nuevas estrategias de visibilización y concientización de la problemática de género.

Este eje hace referencia a lo que se conoce como “Gestión de la Información”, un proceso que se compone de un conjunto de actividades que permiten la obtención de información, lo más pertinente y relevante posible, para ser utilizada en el diseño e implementación de las actividades de un organismo, y hacer así el proceso de toma de decisiones lo más eficiente posible. Gestionar información es buscar nuevos significados y análisis:

“El sistema de información debe ser tenido en cuenta e insertado en el proceso de planificación estratégica, y debe alinearse e integrarse con el resto de instrumentos orientados al fortalecimiento y a la mejora de los diferentes procesos de gestión que se dan en la organización” (García Rodríguez, 2018: 2).

Los datos por sí solos no constituyen información, sino que es necesario intervenir sobre los mismos para darles un significado y generar un proceso de transformación y análisis para que sean útiles y puedan alimentar la toma de decisiones.

Acciones estratégicas sugeridas:

Para lograr ese objetivo, sería pertinente comenzar con la realización de encuestas con cierta regularidad a las mujeres pertenecientes a la facultad; los datos y el conocimiento obtenidos a través de las mismas permitirán obtener una noción más sólida de lo que sucede en la FCEIA y del estado del problema de desigualdad y violencia de género en su interior. Un punto fundamental de este eje es poder seguir desarrollando y generando periódicamente datos que permitan visualizar la evolución de la temática en la facultad y producir análisis y nuevos conocimientos a partir de ellos.

Además, la Comisión de Género podría servirse de la información obtenida de las encuestas para contrastarla con las denuncias recibidas y dar cuenta del grado de confianza que la comunidad educativa tiene en el organismo. Esa información sería útil para

definir estrategias que tengan por objetivo aumentar la confianza en la comisión, de modo que quienes experimenten situaciones de desigualdad o violencia de género se animen a realizar la denuncia.

A continuación, se propone una serie de dimensiones de indagación a considerar al momento de diseñar las encuestas, teniendo en cuenta que se trata de una problemática de un alto grado de sensibilidad, que obliga a repensar estas categorías constantemente según el contexto en que se realizan y los objetivos de cada proceso de recopilación de información. Las dimensiones sugeridas son:

- Cantidad de hechos de desigualdad y violencia de género que acontecen dentro de la facultad
- Tipo de violencia implicada (física, verbal, psicológica, laboral)
- Rol del victimario (estudiante, docente, no docente, autoridad, otro)
- Edificios donde acontecen los hechos
- Cantidad de víctimas dispuestas a denunciar
- Motivo por el que algunas víctimas deciden no denunciar
- Conocimiento respecto al funcionamiento de la Comisión de Género y de las actividades organizadas por la misma
- Conocimiento respecto al funcionamiento y actividades de otros organismos que traten la problemática de género dentro de la facultad

Se propone la realización anual de estas encuestas, y para comenzar a generar mayores lazos de coordinación y comunicación entre la comisión y la red, se recomienda que esta actividad sea conjunta, dejando esto explícito al momento de contactar a las personas encuestadas.

La Comisión de Género podría realizar la propia encuesta, enviando vía mail el cuestionario a todas las mujeres que pertenecen a la FCEIA, sirviéndose para ello de la base de datos de Secretaría Académica y Estudiantil. Pasados 30 días, la comisión sistematizaría los datos y los enviaría a la Red de Género para que sean analizados. Después de un período de 60 días, ambos organismos se reunirían para discutir los resultados y determinar la información que deba ser publicada en las redes, además de problematizar acerca de estrategias de acción y actividades a diseñar a partir de las conclusiones alcanzadas. La información recabada sería archivada por ambos organismos, de modo que se pueda hacer una lectura de la situación de la problemática de género y de su evolución en la FCEIA.

Además, como se mencionó previamente, las encuestas servirían para dar cuenta del grado de confianza que la comunidad educativa deposita sobre la Comisión de Género al momento de denunciar casos de violencia, así como también del grado de conocimiento que se posee acerca de su existencia y funcionamiento.

Otro de los elementos fundamentales a revertir dentro de este punto es la inexistencia de una memoria institucional. Este tipo de información interna es definida por Ponjuán (1998) como:

“...el conjunto de documentos, en cualquier formato y soporte, producidos o recibidos en una organización como parte de sus operaciones diarias y que son conservados temporal o permanentemente, con fines de uso en asuntos administrativos, legales, o financieros, como evidencia de las funciones de dicha organización, o como fuente de investigación y referencia”.

Esta memoria institucional no necesita ser compleja, sino que solamente debe lograr cubrir las necesidades informativas de la facultad en su desempeño diario.

En ese sentido se propone iniciar un registro de toda la información, actividades y capacitaciones implementadas, por un lado, por los organismos de género en particular, y por otro lado, de las acciones desarrolladas en conjunto con la red de actores que se involucren. Ese registro debe contener: información de las actividades organizadas, imágenes tomadas, el contenido de lo producido por las personas que participen, notas que se hayan tomado durante la actividad, evaluación sobre el cumplimiento de objetivos o metas, posibilidades de mejora, etc. Tal herramienta será crucial en el trabajo diario del organismo en cuanto al diseño de nuevas estrategias.

Se sugiere detallar en un documento el proceso de diseño, los objetivos y resultados de las actividades y capacitaciones que hayan sido implementadas para poder hacer una evaluación del trabajo realizado. A partir de allí, se consideraría, cuando sea necesario, un replanteamiento de las estrategias adoptadas, en pos de alcanzar una mayor eficiencia y efectividad de las acciones implementadas. La realización de actividades y capacitaciones sin medir sus consecuencias y resultados, impide hacer una lectura y obliga a la continua improvisación; en ese sentido, el conocimiento de la historia del organismo evitaría repetir errores y simplificaría el proceso de análisis y consideración de estrategias futuras, aportando previsibilidad y organización al trabajo de la red y de la Comisión de Género.

7.2 Red de actores, creación del Organismo Estratégico

Este segundo eje pretende repercutir positivamente sobre los problemas detectados en el diagnóstico: por un lado, la **nula coordinación entre actores internos que trabajan la temática de género en la FCEIA**, y por el otro, la **inexistencia de vínculos y canales de comunicación con actores externos a la UNR**.

EJE 2: Organismo Estratégico como dispositivo de enlace

Este eje propone crear un Organismo Estratégico entendido como un dispositivo de enlace⁹ de adaptación mutua a través de la comunicación informal:

“La coordinación por adaptación o ajuste mutuo requiere la interacción entre operadores, lo que implica que adecúen entre sí las tareas a ser desarrolladas por cada uno. Es un mecanismo simple y sencillo, con reducidos costos de negociación entre las partes” (Fernández y Repetto, 2012: 91).

Este Organismo Estratégico estaría integrado por:

- Autoridades de los organismos de género de la FCEIA (red y Comisión de Género)
- Autoridades del AGESEX, a quienes se le propone la conducción del mismo
- Referente de género del Instituto Politécnico Superior “General San Martín”
- Responsables de los espacios de género de las distintas facultades de la UNR
- Responsables de la Secretaría de Género de la Municipalidad de Rosario
- Referentes de género de la Facultad Regional Rosario de la Universidad Tecnológica Nacional (en adelante, UTN) y de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales y Facultad de Ingeniería de la Universidad de Buenos Aires (en adelante, UBA)

Este dispositivo de enlace significaría la creación de un nuevo espacio donde confluirían diferentes actores que se consideran valiosos para este proyecto, aportando mayor experiencia, debate e intercambio al diseño e implementación de políticas de género. Se propone al AGESEX como encargado de la conducción del Organismo Estratégico para

⁹ Mintzberg (2004) lo define como un grupo de dispositivos para alentar contactos de enlace entre individuos que pueden ser incorporados a la estructura formal de las organizaciones.

que el mismo pueda alinear a todas las personas participantes en las estrategias que se generen, incrementando así la capacidad de actuación del organismo.

Las finalidades de este eje son:

- Facilitar un acercamiento entre la Red de Género y la Comisión de Género.
- Lograr que la FCEIA trabaje de manera coordinada con otros actores pertenecientes a la universidad, abriéndose al diálogo y a la participación de los mismos.
- Desarrollar espacios de interacción e intercambio de experiencias en cuanto al abordaje de la problemática de género con las instituciones que conforman el Organismo Estratégico.
- Generar canales de debate y consulta mutua con organismos externos a la UNR que abordan la problemática de género.
- Movilizar una mayor cantidad de actores favoreciendo así la difusión de la problemática y permitiendo que el debate sobre la igualdad de género se haga sentir en otros espacios.

Acciones estratégicas sugeridas:

En primer lugar, se sugiere lograr un acercamiento de la Red de Género con la comisión, que permita una coordinación entre ambos espacios y el inicio del diseño de actividades en las que ambos participen y cooperen. Para tal fin, es imprescindible acercar posturas enfrentadas por las diferencias que se iniciaron tras la falta de consenso al momento de redactar el protocolo y crear la comisión.

En el manual de “Coordinación de políticas, programas y proyectos sociales” del CIPPEC se hace referencia a la confianza como un factor determinante para obtener resultados en un proceso de coordinación, algo que en el caso de la comisión y la red se encuentra seriamente afectado. A la hora de hablar de factores que aseguran la viabilidad política de este tipo de procesos, el manual sostiene “...es clave que exista un agente catalítico con la suficiente legitimidad o autoridad para convocar a todos los actores pertinentes” (Fernández y Repetto, 2012: 58). Es por ello que se propone la intervención del AGESEX, el cual sería un actor fundamental para lograr el acercamiento, entendimiento y cooperación deseado entre los dos organismos.

Aquí no se trata simplemente de una cuestión de coordinación e integración intersectorial, sino de la necesidad de reconocer la existencia de hecho de dos organismos

que se sobreponen en el abordaje de una problemática concreta en un mismo espacio institucional, y de lograr su máximo entendimiento y cooperación.

En segundo lugar, se considera pertinente estrechar vínculos con otro tipo de actores de la UNR, como lo son estudiantes del Instituto Politécnico Superior y espacios de género de otras facultades.

Para lograr una articulación con estudiantes del Instituto Politécnico Superior “General San Martín”, se propone que la Comisión de Género junto a la red asistan, dos veces al año, a los cursos más avanzados para brindar charlas de incentivo y motivación a iniciarse en carreras técnicas, fundamentalmente dirigidas a las jóvenes estudiantes. Estos encuentros servirían como espacios donde estudiantes jóvenes de secundaria podrían saldar dudas e inquietudes sobre la carrera, inquietudes también valiosas para tener en cuenta a la hora de diseñar otro tipo de actividades.

Personal de la comisión y de la red podrían ser quienes contacten a la persona referente de género del Politécnico para programar las mencionadas charlas, reserven las aulas, y aseguren los recursos necesarios. En la primera convocatoria el tema podría ser “Experiencia personal a lo largo de la carrera universitaria: mayores desafíos afrontados”, y la segunda podría tratar sobre “Obstáculos y oportunidades laborales para ingenieras en Rosario”. Se propone que esta actividad sea comunicada con anticipación a través de las redes sociales de la comisión y de la Red de Género para invitar también a estudiantes universitarias que deseen concurrir.

Con respecto a los organismos de género de las distintas facultades, sería valioso crear canales de comunicación y consulta permanente para poder desarrollar estrategias coordinadas en lo que refiere al abordaje de la problemática de género en las distintas instituciones. La mayoría de las facultades ya cuenta con un espacio dedicado al género, lo que brinda grandes oportunidades para compartir experiencias y dificultades en el trabajo de transversalización y concientización en la temática. Estos espacios deberían ser cercanos, y una de las primeras fuentes a las que se recurra en caso de presentarse dudas, debido a que los mismos podrían haber atravesado situaciones similares.

En tercer lugar, se sugiere la coordinación de actividades con la Secretaría de Género de la Municipalidad de Rosario, donde se desempeña laboralmente también la coordinadora de la Comisión de Género de la FCEIA. Se propone la realización bimestral de rondas de escucha para las mujeres de la facultad, donde las mismas podrán asistir para contar sus experiencias personales (sin tener que denunciar), escuchar a sus compañeras y

brindar ayuda, o simplemente participar de la ronda. Estos encuentros podrían convocar a mediar y participar a personal de la Secretaría de Género, quienes poseen una vasta experiencia en brindar ayuda y contener a mujeres que sufren violencia de género en la ciudad. De no ser posible su presencia física, se podría solicitar reuniones de asesoramiento que capaciten al respecto al personal de la comisión y de la red.

Por último, se propone desarrollar actividades conjuntas con los espacios de género de facultades exactas de la UTN y UBA, específicamente con: Facultad Regional Rosario de la UTN, Facultad de Ciencias Exactas y Naturales de la UBA, y Facultad de Ingeniería de la UBA. Si bien no todas las facultades cuentan con organismos dedicados a la problemática de género, sí cuentan con representantes de la temática que en todos los casos se encargan de la aplicación de los protocolos de violencia de género vigentes; con tales representantes es con quien se sugiere trabajar.

La Facultad de Ciencias Exactas de la UBA es quien mayor cantidad de programas y actividades posee, generando en su página web oficial, alta y frecuente cantidad de contenido sobre género; por ello se propone que esta facultad sea la primera en ser contactada para poder asesorarse y comenzar a coordinar y diseñar posibles intervenciones conjuntas. Luego, se sugiere que la misma invite a participar a la Facultad de Ingeniería de la UBA, mientras que la Comisión de Género invite a la Facultad Regional Rosario de la UTN.

Se propone la realización de al menos dos intercambios/entrevistas al año con transmisiones en vivo, donde participe una persona en representación de cada institución que pueda dar cuenta de las estrategias puestas en práctica por las distintas facultades y universidades para responder e intervenir sobre el problema de la desigualdad y violencia de género. De esta manera, las personas interesadas podrían escuchar, así como participar introduciendo consultas y proponiendo ideas. El conocimiento de la experiencia y las dificultades de las distintas casas de estudio contribuiría a la pulimentación de las estrategias y políticas para facultades de ciencias exactas en un diseño comunitario de las mismas. También es importante, para alentar la participación e interés de las comunidades educativas, hacer público el trabajo y las actividades que se realizan, por lo que estas reuniones transmitidas en vivo supondrían una gran oportunidad en ese sentido.

7.3 Dispositivos de generación de actividades y capacitaciones

Por último, el tercer eje propone desarrollar acciones que reparen en las siguientes problemáticas identificadas en el diagnóstico: **insuficiente cantidad de actividades realizadas, inexistencia de redes sociales propias por parte de la Comisión de Género y escasas capacitaciones ofrecidas a la planta docente y no docente de la FCEIA.**

EJE 3: Generación de actividades y capacitaciones

Este eje de intervención se propone, por un lado, aumentar los esfuerzos que realizan en el desarrollo del diseño de las políticas y actividades implementadas por los organismos de género de la facultad, así como en su correcta comunicación y difusión. Por otro lado, hace hincapié en la capacitación del personal docente y no docente; para que ésta sea una verdadera impulsora de cambios culturales debe ser entendida como un proceso planificado desde una perspectiva integral que busque resignificar los patrones sexistas establecidos.

Las finalidades perseguidas por este eje son:

- Definir lineamientos en el diseño de actividades tendientes a estrechar los vínculos y estimular la interacción entre los organismos de género y la comunidad educativa.
- Sugerir acciones que contribuyan a superar las barreras que afectan el nivel de participación estudiantil en las actividades de género.
- Promover el desarrollo, la utilización y aprovechamiento de las redes sociales para comunicarse con la comunidad educativa y difundir las actividades de los organismos de género.
- Procurar el mayor grado de capacitación en la problemática de género por parte del personal docente y no docente que se desempeña en la institución.

Acciones estratégicas sugeridas:

Respecto a las actividades propuestas a desarrollar por la comisión y la Red de Género, se sugiere un diseño y difusión de las mismas que logre convocar y atraer a diferentes actores de la comunidad educativa que al momento no han participado de estas instancias, generando inquietudes sobre la gravedad de la problemática de desigualdad y violencia de género dentro de la FCEIA. Dichas actividades deberían despertar en estudiantes, docentes, no docentes y autoridades preguntas y cuestionamientos sobre

algunas situaciones que antes no eran posibles de visualizar. También se propone el desarrollo de acciones que tiendan a la promoción de mujeres en carreras técnicas, al mismo tiempo que concienticen acerca de la disparidad que existe en la actualidad, para poder así, en el largo plazo, revertir esa situación.

A raíz de lo experimentado desde el inicio de la pandemia en el año 2020, se sugiere comenzar a pensar y promover actividades “a distancia”, no sólo por el contexto actual, sino también por la existencia de distintos edificios donde diariamente asisten estudiantes de la FCEIA, algunos de los cuales no cuentan con un espacio físico de referencia en la temática.

En primer lugar, se recomienda el trabajo conjunto entre la comisión y la red, realizando intervenciones para concientizar acerca de la problemática de género, aprovechando los beneficios de la tecnología para poder acercarse a más personas de una manera rápida y sencilla. Algunas actividades sugeridas:

- Realización mensual de charlas, paneles y entrevistas a especialistas en género y su transmisión en vivo a través de redes sociales;
- Desarrollo de dos concursos al año, donde estudiantes interesados en participar deberán, en una instancia, realizar un vídeo de campaña anti violencia de género en el ámbito universitario, y en la otra presentar una fotografía original de lo que significa la violencia de género;
- Organización de dos paneles de debate al año exclusivos para docentes de la FCEIA, donde las personas que participen podrán tratar y discutir sobre las situaciones de desigualdad y violencia de género que ocurren dentro de las aulas;
- Apertura de un buzón de recomendaciones en cada uno de los edificios en donde funciona la FCEIA, allí toda la comunidad educativa podrá plantear interrogantes y efectuar sugerencias sobre las políticas y actividades implementadas por los organismos de género;
- Campañas de concientización y sensibilización virtuales donde se propone visualizar los números y la información obtenida de las encuestas a realizar, abordar la temática de violencia de género laboral que sufren las ingenieras, dar a conocer experiencias y realidades de otros países y universidades, problematizar la disparidad de género que existe en la FCEIA, etc.
- Realización de intervenciones virtuales que consistan en la publicación de contenido (notas periodísticas, podcasts, o cualquier tipo de contenido referido a la

problemática de género) que, desde los organismos, consideren interesantes o pertinentes, facilitando el acceso a través de la difusión de códigos QR compartidos a través de las redes sociales.

Además, se propone la consideración y evaluación de actividades exclusivas para estudiantes hombres, que dependerá, en primera instancia, del grado de asistencia y participación a las acciones anteriormente recomendadas. Especialistas en la temática sugieren trabajar con esa dinámica ya que así los varones se animan a expresar más lo que piensan, al no sentirse juzgados por lo que puedan llegar a opinar sus pares mujeres. Muchas veces, en presencia del género femenino, demuestran desinterés, deciden no opinar por ser un “tema de mujeres”, sienten miedo a ser ridiculizados ante ellas por compañeros varones o sienten que pueden quedar expuestos por sus creencias o prácticas machistas.

Es importante que todas las acciones previamente mencionadas cuenten con objetivos claros, para ello sería necesario definir cuál será la base estratégica de cada encuentro/actividad, qué temas se van a trabajar, para qué y hasta dónde se desea llegar. Además, se sugiere que las mismas sean aprovechadas como espacios de escucha, quienes las coordinan deben ser capaces de crear un clima de confianza, respetando los límites y silencios de cada persona, pero también deben constituirse como espacios de debate permanente, problematizando creencias, mitos y prejuicios.



Recuperado de Iniciativa Spotlight, *Curso virtual: Varones y masculinidad (es)* (año 2020)

En segundo lugar, se recomienda la creación de redes sociales propias de la Comisión de Género, independientes de las de la facultad. Las redes más populares (Instagram, Facebook, Twitter) deben ser los principales medios de difusión y llegada a la comunidad educativa. Así mismo, es importante su frecuente revisión y actualización, para dar cuenta de la vigencia del organismo y de su trabajo constante y cotidiano en su intento de contrarrestar el problema de la violencia de género. La importancia de esta tarea radica en que, si se quiere alentar una mayor concientización de la problemática de género, las redes son el primer instrumento con el que se cuenta para llegar de manera rápida y sencilla a gran parte de la comunidad educativa, despertando y fortaleciendo su vínculo comunicacional, y haciendo a la comisión y sus políticas, más presentes.

Finalmente, en lo que respecta a las capacitaciones, actualmente el personal de la facultad recibe una única capacitación anual dictada por la UNR en el marco de la Ley Micaela. Lo que se propone es garantizar el alcance a una mayor cantidad de capacitaciones para el personal docente y no docente y las autoridades de la FCEIA, que puedan ser dictadas desde la Comisión de Género, con acompañamiento de la red y con la ayuda de actores como podrían ser el AGESEX o la Secretaría de Género de la FCPOLIT para su diseño. Para difundir la convocatoria, se utilizarán las redes sociales de ambos organismos (red y comisión).

El plan de capacitación a desarrollar por la FCEIA debe tener en cuenta las mayores dificultades que se le presentan a las mujeres que enseñan y trabajan en la institución, y para ello podría servirse de los datos arrojados por las encuestas a realizar anteriormente mencionadas. Además, este plan debería incluir en su diseño el mayor grado de aportes posible, permitiendo compartir sus experiencias y saberes a actores que muestren interés en participar. Se propone diseñar e implementar al menos 3 capacitaciones al año, que traten diversos temas como, por ejemplo: desigualdad y violencia de género, tipos de violencia de género, enseñanza de la ingeniería con perspectiva de género, disparidad y desigualdad de género en carreras de ciencias exactas, mayores barreras, desafíos y oportunidades laborales para ingenieras mujeres, etc.

En el marco de la pandemia por el COVID-19, se sugiere que la capacitación sea virtual, no sólo debido al distanciamiento social, sino que además es una manera de acercarse a los distintos edificios que componen la facultad, razón por la cual la modalidad mixta (virtual y presencial) parece ser la más conveniente una vez que las restricciones de movilidad y obligatoriedad de distanciamiento social concluyan. Además, la grabación de cada capacitación, quedará disponible para que se pueda compartir posteriormente con docentes que por distintos motivos no puedan asistir el día establecido.

En la siguiente tabla se resumen ejes y acciones propuestas:

TABLA N° 9: ACCIONES PROPUESTAS POR EJES

Fuente: generación propia

EJES DE INTERVENCIÓN	ACCIONES ESTRATÉGICAS
<p>Gestión de la información</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de una encuesta anual a todas las mujeres que pertenecen a la FCEIA, a diseñar e implementar por integrantes de la Red de Género y de la Comisión de Género.
	<ul style="list-style-type: none"> • Creación del documento de memoria institucional de la Comisión de Género y de la Red de Género donde se registren el total de las actividades realizadas, su proceso de diseño y resultados.
<p>Red de actores, creación del Organismo Estratégico</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Creación del Organismo Estratégico.
	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Instituto Politécnico Superior</u>: organización de dos charlas al año de incentivo y motivación a estudiantes de los cursos más avanzados.
	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Organismos de género de las distintas facultades de la UNR</u>: establecimiento de canales de comunicación y consulta.
	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Secretaría de Género de la Municipalidad de Rosario</u>: coordinación de rondas de escucha bimestral para mujeres perteneciente a la FCEIA.
<p>Dispositivos de generación de actividades y capacitaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de charlas, paneles y entrevistas a especialistas en género transmitidas en vivo a través de redes sociales.
	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de dos concursos al año de fotografía y video.
	<ul style="list-style-type: none"> • Organización de dos paneles debate al año para docentes de la FCEIA.

	<ul style="list-style-type: none"> • Apertura de un buzón de recomendaciones en todos los edificios pertenecientes a la FCEIA.
	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de campañas de concientización y sensibilización virtuales en la temática de género.
	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de intervenciones virtuales que consistan en la publicación de contenido, facilitando el acceso a través de la difusión de códigos QR.
	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de redes sociales propias de la Comisión de Género, independientes de las de la facultad (Instagram, Facebook, Twitter) y su constante revisión y actualización.
	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de dos capacitaciones de género al año para el personal de la FCEIA dictadas por la Comisión de Género y por la Red de Género.

8. CONCLUSIONES

El presente TIF propone ser un aporte para avanzar en el fortalecimiento de la capacidad institucional de la FCEIA en lo que respecta al diseño e implementación de políticas de género. El mismo pretende contribuir al desarrollo y mejora del funcionamiento de aquellos organismos que conviven hoy en la facultad y tienen como principal objetivo cuestionar los patrones socioculturales que generan y reproducen la violencia de género, y en el caso de la Comisión de Género, implementar el protocolo.

A tal fin, se confeccionaron una serie de propuestas de intervención, que tienen por objeto impactar positivamente sobre las mayores falencias detectadas en la capacidad y en el funcionamiento de los organismos previamente mencionados, a saber: Red de Género y Comisión de Género. Para poder definir cuáles serían esas propuestas, se construyó un modelo analítico propio, la “*Matriz de capacidad institucional de género*”; la misma pretende ser una herramienta útil de aquí en adelante, en lo que refiere a la medición de capacidad institucional de cualquier organismo universitario dedicado a la problemática de género.

Dicha tabla se compone de una serie de cinco dimensiones, las cuales poseen diversas variables e indicadores, posibles de ser medidos según los valores propuestos. Para llevar adelante esa medición y contar con toda la información necesaria, se realizó un diagnóstico acerca del tratamiento de la problemática de violencia y desigualdad de género en la FCEIA, a través diversos métodos: entrevistas a actores claves, sondeos a estudiantes, revisión bibliográfica, de documentación interna, de publicaciones y normativas vigentes, artículos periodísticos, etc.

Una vez recopilada toda la información, se procedió al análisis de los indicadores escogidos, asignándole a cada uno un valor, y confeccionando una tabla de síntesis de hallazgos para poder agrupar y analizar con mayor especificidad las falencias detectadas. A partir de ese análisis se seleccionaron y desarrollaron las estrategias y acciones que este TIF propone: *gestión de la información; red de actores: creación del Organismo Estratégico; y dispositivos de generación de actividades y capacitaciones.*

* * *

El abordaje de la problemática de género en la FCEIA deja planteadas ciertas cuestiones e interrogantes. En primer lugar, acerca de las consecuencias que puede tener el diseño de políticas públicas que no han sido resultado del consenso, seguidas de las repercusiones en su implementación. Para el tratamiento de problemas complejos es

necesario zanjar diferencias políticas e intentar llegar a acuerdos que permitan contribuir a la definición de estrategias integrales y participativas. El abocamiento de todas las fuerzas de una institución es imprescindible para evitar el desaprovechamiento de recursos y un impreciso abordaje de la cuestión. Si bien dicho funcionamiento supone un ideal que no suele darse en la práctica, no será sencillo dar una respuesta concreta a un problema determinado si los principales organismos implicados no unen fuerzas.

Finalmente, debe mencionarse que la respuesta a la problemática de la desigualdad y violencia de género en instituciones no puede reducirse a una mera compartimentación a partir de la creación de organismos dedicados al género. El desafío que plantea justamente esta problemática es el de la transversalización de la perspectiva de género para intentar deconstruir las bases de la cultura patriarcal, y plantearse ese ambicioso objetivo implica necesariamente rebasar los límites de los organismos dedicados al género, para poder llegar a todos los niveles y ámbitos de la sociedad.

Lo desarrollado en el presente trabajo constituye un aporte para continuar diseñando políticas, planes y propuestas de mejora en pos de contribuir a garantizar facultades libres de violencia de género. Esto supone un objetivo a largo plazo, asequible únicamente mediante el compromiso universitario y su apoyo a trabajos e investigaciones que cuestionen, problematicen y analicen los roles establecidos y papeles asignados a hombres y mujeres dentro de la sociedad.

Todo este proceso, no hubiese sido posible de realizar sin los conocimientos y herramientas que brinda la Ciencia Política. Se espera que este TIF sirva a los fines de alentar mayores producciones respecto a esta problemática y a seguir cuestionando y problematizando los patrones de dominación que imperan en nuestra sociedad.

9. **BIBLIOGRAFÍA**

- Bifarello, M.; Díaz, C.; Grandinetti, R.; Nari, P. Innovación y Capacidad en el Estado Local: Un abordaje teórico metodológico, en *Grupo Política y Gestión*. Universidad Nacional de Rosario, Argentina. Disponible en: <http://biblioteca.municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/Grandinetti.pdf>
- Buquet Corleto, A. G. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior, en *Perfiles Educativos*, Vol. XXXIII, número especial, 2011, IISUE-UNAM. México. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v33nspe/v33nspea18.pdf>
- Caballero Álvarez, R. (2011). El diseño curricular como estrategia para la incorporación de la perspectiva de género en la educación, en *RLEE*, Vol. XLI. México. Disponible en: http://cee.edu.mx/rlee/revista/r2011-2020/r_texto/t_2011_3-4_03.pdf
- Castells, M. (1999). La era de la información, en *Economía, sociedad y cultura*, Vol. II. México.
- Consejo Directivo FCEIA, (2016). Protocolo para la atención de situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el género ocurridas en la Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura de la Universidad Nacional de Rosario. Rosario, Argentina.
- Consejo Superior UNR, (2018). Protocolo de Acción Institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia y discriminación de género. Rosario, Argentina.
- Didriksson, A. (2012). La nueva agenda de transformación de la educación superior en América Latina en *Perfiles educativos*, 34 (138). Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982012000400012&lng=es&tling=es
- Fabbri, L., Rovetto, F. (2020). Introducción. Cuadernos feministas para la transversalización en *Apuntes Epistemológicos - A.Ge.Sex-UNR*. Rosario, Argentina.
- Fernández García, A. M. et. al. (2013) Políticas de género y conciliación. Buenas prácticas de las Universidades. Oviedo, España.

- Fernández, J.P.; Repetto, F. (2012). Coordinación de políticas, programas y proyectos sociales. Buenos Aires, Argentina. Disponible en: <https://www.cippecc.org/wp-content/uploads/2017/03/2425.pdf>
- Fernández, J.P.; Repetto, F. (2012). Planificación de políticas, programas y proyectos sociales. Buenos Aires, Argentina. Disponible en: <https://www.cippecc.org/wp-content/uploads/2017/03/1546.pdf>
- García Rodríguez, E. (2018). Gestión de la información para la mejora del proceso de toma de decisiones. Cuba. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/gestion-de-la-informacion-para-la-mejora-del-proceso-de-toma-de-decisiones/>
- Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales (2010). Buenos Aires, Argentina.
- Martínez Nogueira, R. (2014). La Coherencia y la Coordinación de las Políticas Públicas. Aspectos Conceptuales y Experiencias. Buenos Aires, Argentina. Disponible en: <http://maxicamposrios.com.ar/wp-content/uploads/2014/03/MARTINEZ-NOGUIERA-R.-La-coherencia-y-la-coordinaci%C3%B3n.pdf>
- Martínez Rodríguez, E.; Robles Acosta, C. (2009). Cultura Organizacional en el Sistema de Gestión de Calidad en las Dependencias de Educación Superior (des) Valle de México, en *Gestión y Estrategia*, N° 36. México. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/48395869.pdf>
- Metcalfe, L. (1990-91). Análisis de las políticas públicas: el arte de lo factible, en *Documentación Administrativa* N° 223-225. Madrid, España.
- Nari, P. (2009). Las redes de políticas en la gestión del territorio en Panel Ciudad, ciudadanía y territorio. Retos para una gestión compleja. Rosario, Argentina.
- Orellana, E; Oszlak, O. (2000). El análisis de la capacidad institucional: aplicación de la metodología SADC. Disponible en: <http://www.oscaroszlak.org.ar/images/articulos-espanol/analisis%20de%20la%20capacidad%20institucional.pdf>

- Oszlak, O. (2014). Políticas públicas y capacidades estatales. Disponible en: <http://www.oscaroszlak.org.ar/images/articulos-espanol/politicas%20publicas.pdf>
- Palomar Vereza, C. (2005). La política de género en la educación superior en *Revista de Estudios de Género. La ventana*, N° 21. Guadalajara, México. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/884/88402101.pdf>
- Ponjuán, D. G. (1998). Gestión de Información en las organizaciones: principios, conceptos y aplicaciones. Santiago de Chile, Chile.
- Programa Género y Universidad. (2017). La UNR en perspectiva de género. Rosario, Argentina.
- Programa Género y Universidad. (2018). Los enfoques de género en las universidades. Rosario: Universidad Nacional de Rosario, Argentina. Disponible en: <http://grupomontevideo.org/sitio/wp-content/uploads/2018/11/Libro-AUGM-2018-5.pdf>
- Programa Género y Universidad. (2019). Educación Superior y Género: Una aproximación desde la UNR. Rosario, Argentina. Disponible en: <https://rephip.unr.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/2133/17952/PGU%20-%20Educa%20c3%b3n%20Superior%20y%20G%20c3%a9nero%20%282019%29.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Repetto, F. (2009). Capítulo V. El marco institucional de las políticas sociales: Posibilidades y restricciones para la gestión social. Disponible en: http://www.top.org.ar/mdc_gps/Repetto%202008%20-%20cap%20V.pdf
- Rodríguez Enríquez, C. (2010). Análisis económico para la equidad: los aportes de la economía feminista en *SaberEs*, N° 2, Sección Autora Invitada. Disponible en: <https://rephip.unr.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/2133/2347/31-170-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rosas Huerta, A. (2008). Una ruta metodológica para evaluar la capacidad institucional en *Política y Cultura*, N° 30. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco Distrito Federal, México. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=26711160006>
- Rosas Huerta, A. (2019). Capacidad institucional: revisión del concepto y ejes de análisis. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco Distrito Federal, México. Disponible en:

<https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar/publicaciones/index.php/DocumentosyAportes/articulo/view/8482/11943>

- Rubín, G. (1986). El tráfico de mujeres: notas sobre la “economía política” del sexo, en *Revista Nueva Antropología*, N° 8 (30). Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/159/15903007.pdf>
- Ruiz-Ramírez, R; Ayala-Carillo, M. (2016). Violencia de género en instituciones de educación, en *Ra Ximhai*, Vol. 12, N° 1, México. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/461/46146696002.pdf>

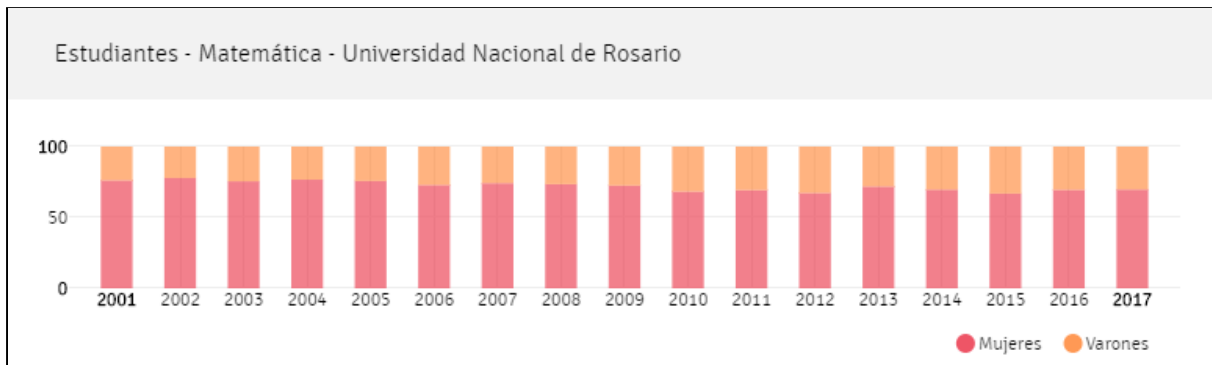
ANEXOS

ANEXO I

DISTRIBUCIÓN POR SEXO EN LAS CARRERAS PERTENECIENTES A LA FCEIA, ENTRE LOS AÑOS 2001 Y 2017

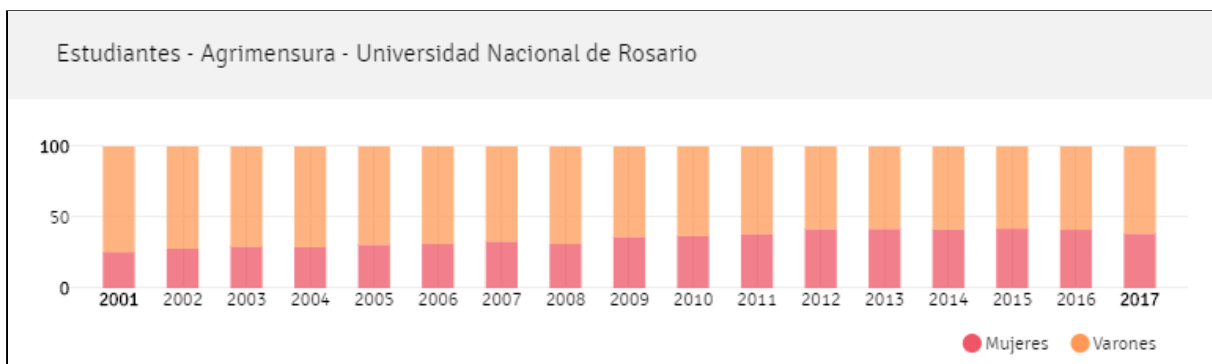
Cupo femenino y masculino de estudiantes de la FCEIA en las carreras de Agrimensura, Ingeniería Civil, Mecánica, Eléctrica, Electrónica e Industrial y Licenciaturas en Física y Matemática, entre los años 2001 y 2017.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO AL AÑO 2017 DE LA CARRERA DE LIC. EN MAT. EN LA FCEIA



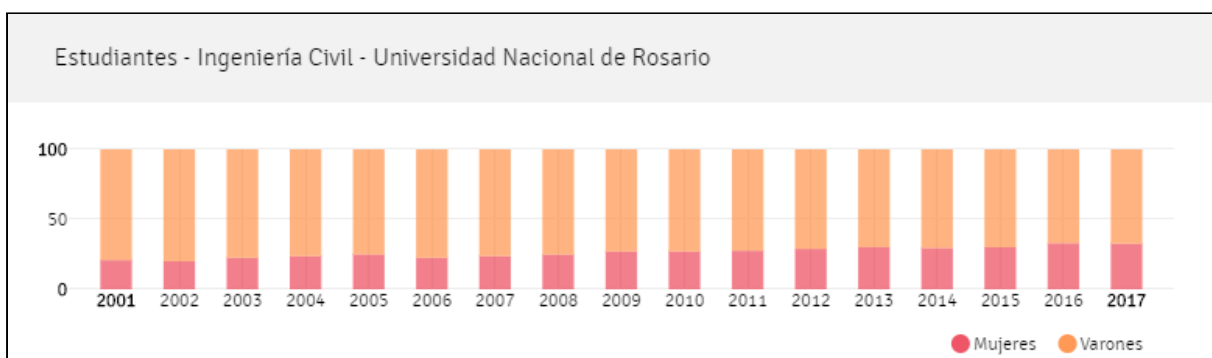
Fuente: <http://estadisticasuniversitarias.me.gov.ar/>

DISTRIBUCIÓN POR SEXO AL AÑO 2017 DE LA CARRERA DE AGRIMENSURA EN LA FCEIA



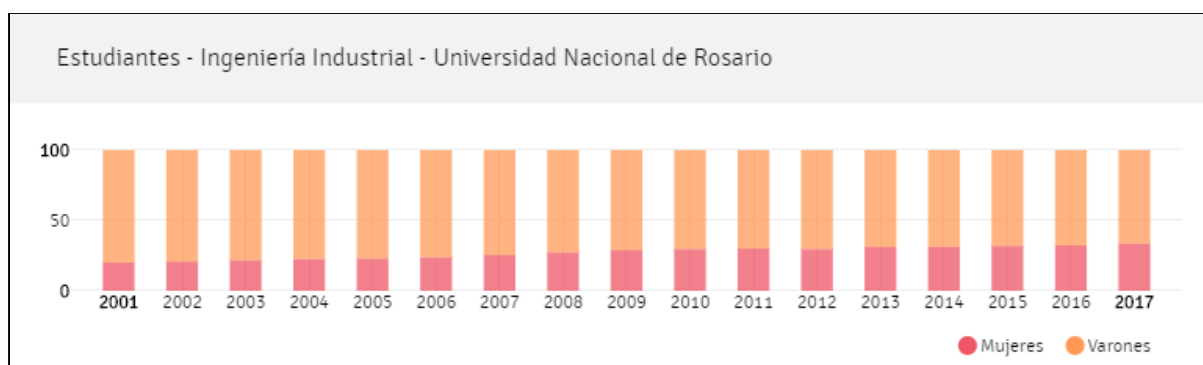
Fuente: <http://estadisticasuniversitarias.me.gov.ar/>

DISTRIBUCIÓN POR SEXO AL AÑO 2017 DE LA CARRERA DE ING. CIVIL EN LA FCEIA



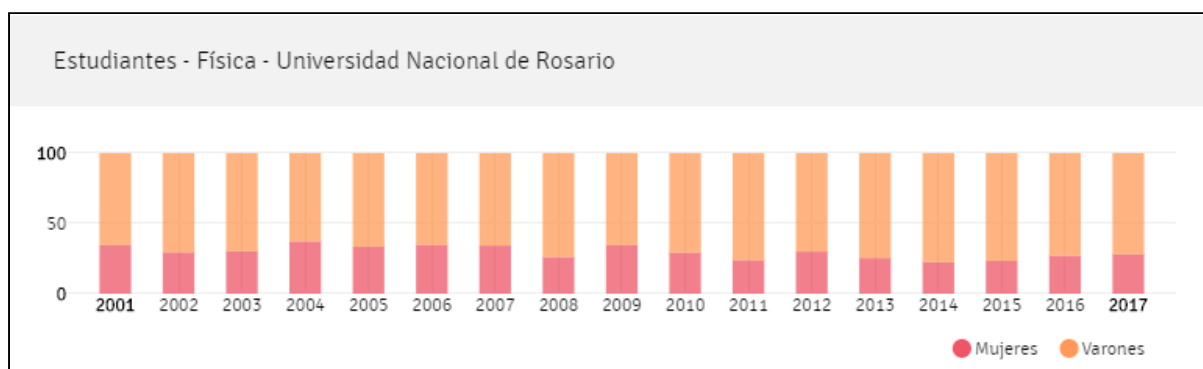
Fuente: <http://estadisticasuniversitarias.me.gov.ar/>

DISTRIBUCIÓN POR SEXO AL AÑO 2017 DE LA CARRERA DE ING. INDUSTRIAL EN LA FCEIA



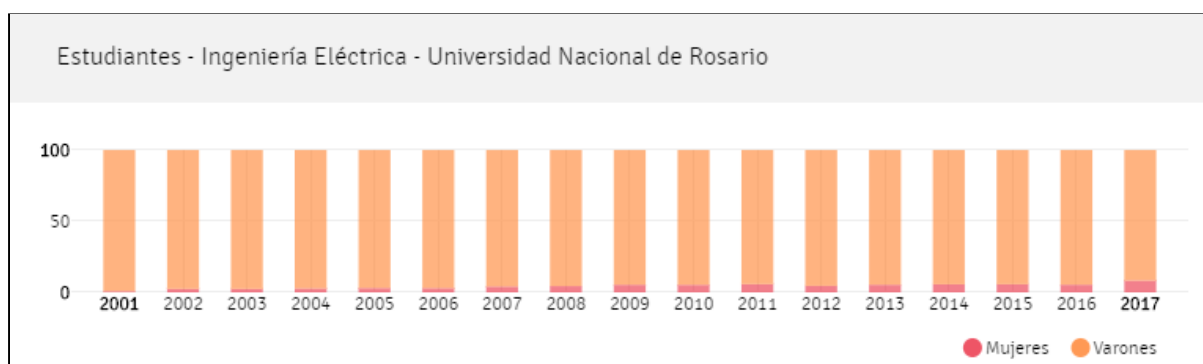
Fuente: <http://estadisticasuniversitarias.me.gov.ar/>

DISTRIBUCIÓN POR SEXO AL AÑO 2017 DE LA CARRERA DE LIC. EN FÍSICA EN LA FCEIA



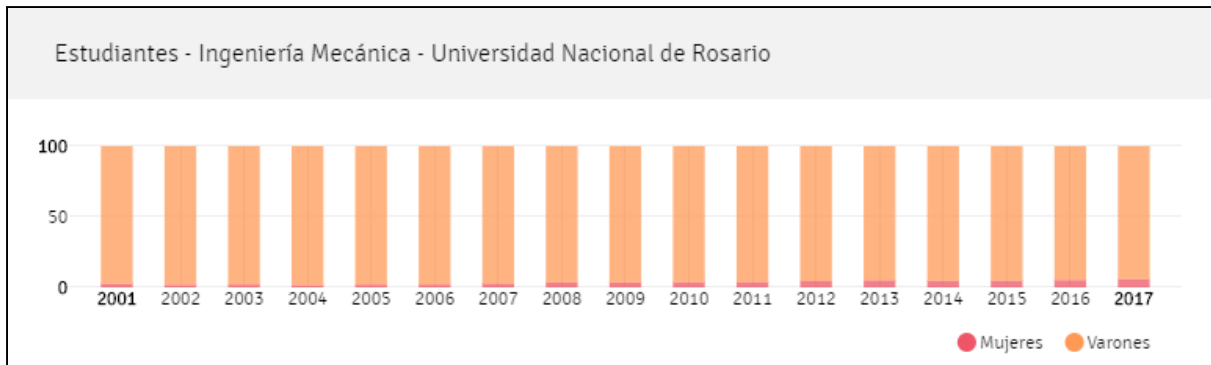
Fuente: <http://estadisticasuniversitarias.me.gov.ar/>

DISTRIBUCIÓN POR SEXO AL AÑO 2017 DE LA CARRERA DE ING. ELÉCTRICA EN LA FCEIA



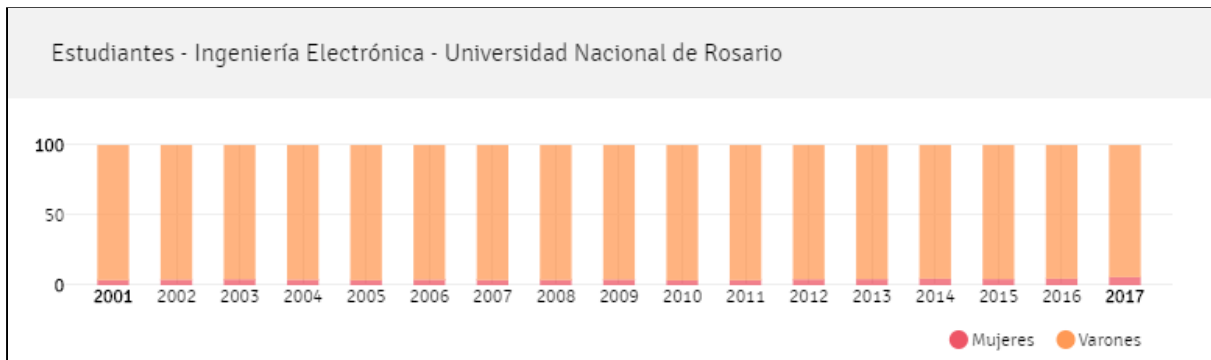
Fuente: <http://estadisticasuniversitarias.me.gov.ar/>

DISTRIBUCIÓN POR SEXO AL AÑO 2017 DE LA CARRERA DE ING. MECÁNICA EN LA FCEIA



Fuente: <http://estadisticasuniversitarias.me.gov.ar/>

DISTRIBUCIÓN POR SEXO AL AÑO 2017 DE LA CARRERA DE ING. ELECTRÓNICA EN LA FCEIA



Fuente: <http://estadisticasuniversitarias.me.gov.ar/>

ANEXO II

**DECRETO DE APROBACIÓN DEL PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE
VIOLENCIA SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN EL GÉNERO DE LA
FCEIA**



FACULTAD DE CIENCIAS EXACTAS,
INGENIERIA Y AGRIMENSURA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO

"2016-Año del Bicentenario de la Declaración de la Independencia Nacional"

Rosario, 12 de agosto de 2016.-

VISTO la Resolución N° 425/16 – C.D., mediante la cual se conforma la Comisión ad-hoc del Consejo Directivo de esta Facultad a los fines de redactar un protocolo, para los casos relacionados con violencia de género.-

CONSIDERANDO:

Que la mencionada Comisión ha redactado un protocolo para la atención de violencia sexual y discriminación basada en el género, que tengan lugar en ésta Facultad.-

Que el tema fue tratado y aprobado en la reunión del Consejo Directivo del día de la fecha.-

Por ello,

**EL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS EXACTAS, INGENIERÍA Y AGRIMENSURA
RESUELVE:**

ARTÍCULO 1º: Aprobar el protocolo para la atención de violencia sexual y discriminación basada en el género, para las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollen en el marco de la Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura de la Universidad Nacional de Rosario, que como Anexo Único, forma parte de la presente resolución.-

ARTÍCULO 2º: Regístrese, comuníquese, sáquese copia, tome nota Dirección General de Administración a sus efectos, gírese para conocimiento de las Secretarías de Asuntos Estudiantiles y Relaciones Universitarias, Académica, Técnica, de Extensión Universitaria y Vinculación Tecnológica, de Ciencia y Técnica, de Desarrollo Institucional y Financiera y gírese copia para conocimiento de las Escuelas de Ingeniería Civil, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Electrónica, Ingeniería Mecánica, Ingeniería Industrial, Agrimensura, Formación Básica y de Ciencias Exactas y Naturales y Posgrado y Educación Continua; cumplido, archívese.-

RESOLUCIÓN N° 658/16 –C.D.

PROTOCOLO PARA LA ATENCIÓN DE SITUACIONES DE VIOLENCIA SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN BASADA EN EL GÉNERO OCURRIDAS EN LA FACULTAD DE CIENCIAS EXACTAS, INGENIERÍA Y AGRIMENSURA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO

Fundamentos.

La violencia sexual y la discriminación basada en el género son perpetradas contra varones y mujeres en diferentes circunstancias y ámbitos de la vida social. Sin embargo, las mujeres, cualquiera sea su edad, debido a complejos factores de tipos culturales e históricos constituyen la población mayormente afectada. Estas conductas y acciones lesivas de derechos humanos fundamentales han sido visibilizadas por la comunidad internacional y los Estados, sancionadas a través de diferentes instrumentos normativos. En este sentido, nos encontramos con leyes nacionales y tratados de Derechos Humanos que reprimen dichos actos contra las mujeres basadas en su género y obligan a los Estados a diseñar e implementar políticas públicas para su eliminación.

En el mismo sentido, las personas que han elegido una identidad de género o sexual distinta a la que le fue asignada al momento del nacimiento o bien, que expresan una elección sexual distinta a la heterosexual, sufren diversas formas de violencia y discriminación basadas en esas circunstancias, razón por la cual también la comunidad internacional ha sancionado normativas que protegen contra esas formas de vulneración de derechos.

Entre las primeras normas de derechos humanos, contamos con la “Declaración Universal de los Derechos Humanos” y la “Declaración Americana de Derechos Humanos” (Pacto de San José de Costa Rica) las cuales señalan el derecho inalienable de todo ser humano a vivir una vida en la que se respete la integridad física, psíquica y moral, igualando a todas las personas frente a la ley y garantizando una protección legal sin distinciones que puedan basarse en condiciones de carácter personal.

La no discriminación es un principio básico universal consagrado en diversos Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos. Las cláusulas de no discriminación exigen que los Estados respeten y garanticen a todas las personas los derechos reconocidos en los distintos tratados de Derechos Humanos, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Asimismo, implica que los Estados velen por que la legislación y las políticas públicas no sean discriminatorias. El derecho a no ser objeto de discriminación figura en el Art. 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el Art. 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Art. 2 de la Convención sobre los Derechos del Niño, el Art. 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. También reconocen y protegen el derecho de todas las personas al trabajo, en los Arts. 1, 2, 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Art. 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los Arts. 11.1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Art. 2 de la Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre, los Art. 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Con relación al principio de no discriminación, en Argentina contamos con la Ley Nacional Contra Actos Discriminatorios No 23.592, la cual establece sobre la discriminación en su Art. 1 que “quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la

Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados”. Así también se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios basados, entre otros motivos, por el sexo.

En lo que refiere a las mujeres en particular, contamos con diversos instrumentos internacionales y nacionales que refieren a la violencia y la discriminación basadas en su género. Así, tenemos la “Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer”

(Convención de Belem do Para) y la “Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” (CEDAW) y la Ley Nacional No 26.485 de “Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales” y su Decreto de Reglamentación N° 1011/2010. La Convención de Belem Do Pará se refiere a la protección del derecho a vivir una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado afirmando, además, que el mismo incluye entre otros el derecho a ser libre de toda forma de discriminación (Art. 6). En cuanto al concepto de discriminación, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer la califica como “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Art. 1). Con relación a la caracterización de la violencia, la Ley No 26.485 define la violencia contra las mujeres como “toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal” (Art. 4). En cuanto a los tipos de violencia, el Art. 5 describe a la violencia sexual como “Cualquier acción que implique la vulneración en todas sus formas, con o sin acceso genital, del derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación, incluyendo (...) acoso, abuso sexual (...)”. Asimismo, el Art. 6 define las modalidades en que se manifiestan los distintos tipos de violencia, quedando comprendida la “b) Violencia institucional contra las mujeres: aquella realizada por las/los funcionarias/os, profesionales, personal y agentes pertenecientes a cualquier órgano, ente o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley. Quedan comprendidas, además, las que se ejercen en los partidos políticos, sindicatos, organizaciones empresariales, deportivas y de la sociedad civil”.

Con relación a la condición sexual e identidad o expresión de género de las personas, contamos con recientes normativas que garantizan el derecho a la diversidad. En el ámbito local se ha sancionado la Ley No 26.618 de Matrimonio entre personas del mismo sexo y la Ley No 26.743 de Identidad de género. En el ámbito internacional la Organización de Estados Americanos (OEA) ha dictado varias resoluciones sobre “Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad de Género”, en la cual se condenan los actos de violencia y violaciones a los derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad de género, a la vez que repudia la discriminación contra personas que se funden en los mismos motivos. La última, es la Resolución 2807 del año 2013 y se denomina “Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género” mediante la cual la Asamblea General de la OEA resuelve “1. Condenar todas las formas de discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad o expresión de género, e instar a los Estados dentro de los parámetros de las instituciones

jurídicas de sus sistemas a que eliminen, allí donde existan, las barreras que enfrentan las lesbianas, los gays y las personas bisexuales, trans e intersex (LGTBI o demás clasificaciones que pudieran surgir) en el acceso equitativo a la participación política y otros ámbitos de la vida pública, así como evitar interferencias en su vida privada. 2. Alentar a los Estados Miembros a que, dentro de los parámetros de las instituciones jurídicas de su ordenamiento interno, consideren la adopción de políticas públicas contra la discriminación contra personas a causa de orientación sexual e identidad o expresión de género. 3. Condenar los actos de violencia y las violaciones de derechos humanos contra personas a causa de su orientación sexual e identidad o expresión de género, e instar a los Estados Miembros a que fortalezcan sus instituciones nacionales con el fin de prevenirlos, investigarlos y asegurar a las víctimas la debida protección judicial en condiciones de igualdad, y que los responsables enfrenten las consecuencias ante la justicia”.

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

Entre las diversas formas de violencia sexual registrada y que no tiene una regulación uniforme ni integral, existe la figura del “acoso sexual”, sancionada en distintas normativas nacionales y provinciales en el ámbito de la administración pública, por ejemplo, por el Decreto nacional No 2.385/93 de “Acoso sexual en la Administración Pública Nacional”, la Ley 11.948 sobre Acoso sexual de la provincia de Santa Fe, etc. Si bien en el marco de las relaciones educativas no existe una norma de alcance nacional para las universidades, el Convenio Colectivo de Trabajo para los Docentes de la Instituciones Universitarias Nacionales (homologado por Decreto 1246/15) establece en su Art. 22 que la Institución Universitaria Nacional debe velar para que en su ámbito no se produzcan situaciones de acoso laboral y/o mobbing y/o acoso sexual. De manera general, se podría señalar que las conductas de acoso sexual implican obligar a alguien a padecer o soportar un comportamiento de carácter sexual no deseado y ofensivo, el cual produce diversas afectaciones en dimensiones que están protegidas y reguladas como derechos, a saber: la integridad psíquica y sexual, la dignidad, el trabajo, el derecho a gozar de un ambiente adecuado, el derecho al libre desarrollo de la personalidad, el derecho a la igualdad de trato, etc. Éstas situaciones se presentan en distintos ámbitos laborales y educativos, con independencia del tipo de relación - sean jerárquicas o no - de las cuales la inmensa mayoría son padecidas por las mujeres. Esto se debe a la persistencia de patrones socio-culturales que reproducen la desigualdad estructural basada en el sexo de las personas y que sostienen las diversas formas de violencia contra las mujeres. Este aspecto vulnera, además de los derechos ya mencionados, el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia al que se hizo referencia anteriormente.

Resulta imprescindible visibilizar estas problemáticas ya que el desconocimiento de los efectos de las mismas interfiere, no sólo en los aspectos subjetivos y sociales como los contemplados en los derechos enunciados, sino también en el adecuado desarrollo del trabajo o del desarrollo educativo según fuere el caso, convirtiendo a los espacios en ambientes hostiles, provocando sentimientos de humillación e intimidación y no, por el contrario, bienestar y confianza en el espacio y en las tareas.

La perpetración y / o reiteración de conductas de carácter sexual violentas, discriminatorias o que

resulten intimidatorias y que degradan las condiciones de inserción en el ámbito universitario, trae como consecuencia la inestabilidad en la permanencia en los procesos educativos, así como en el mantenimiento de la relación de trabajo.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el acoso sexual se configura cuando se encuentran presentes los siguientes elementos:

- comportamiento de carácter sexual;
- que no sea deseado;
- generalmente vinculado a una relación de poder; y
- que la víctima lo perciba como un condicionante hostil, convirtiéndolo en algo humillante.

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

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en sus Observaciones finales al Estado de Argentina adoptadas el 16 de julio de 2004, (CEDAW/C/ARG/5/Add.1), ha señalado que: “379. El Comité insta al Estado Parte a que vele por la aplicación de un enfoque comprensivo en relación con la violencia contra las mujeres y las niñas, teniendo en cuenta su recomendación general 19 sobre la violencia contra la mujer. Dicho enfoque debe comprender la aplicación efectiva de la legislación vigente, a nivel provincial, para luchar contra todas las formas de violencia contra las mujeres. (...)”

El Comité recomienda también que el Estado Parte inicie una campaña nacional de sensibilización pública sobre la violencia contra las mujeres y la inaceptabilidad social y moral de dicha violencia, especialmente en el período de dificultades que vive actualmente el país, y que incremente sus esfuerzos por impartir a los funcionarios públicos [...] una capacitación sensible a

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

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

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

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

Este procedimiento rige para las relaciones laborales y/o educativas que se desarrollen en el marco de la Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura de la Universidad Nacional de Rosario.

Artículo 2.- Sujetos

Abarcará los comportamientos y acciones realizadas por funcionarios/as, docentes y no docentes cualquiera sea su condición laboral, estudiantes cualquiera sea su situación académica, personal académico temporario o visitante, terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales en las instalaciones edilicias de la misma. En este último supuesto, se procederá a evaluar la posibilidad de interrumpir la relación con la empresa prestadora de servicios externos a la institución.

Artículo 3.- Situaciones

Este procedimiento incluye las situaciones de violencia sexual y discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión, y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Quedan comprendidos:

- A) Hechos de violencia sexual descritos bajo la rúbrica “Delitos contra la Integridad Sexual” ubicados en el Capítulo II, Título III del Código Penal argentino, denominados

“abuso sexual simple”, “abuso sexual calificado”, “abuso sexual con acceso carnal” o los que en el futuro pudieren tipificarse.

B) Hechos de violencia sexual no descritas en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal argentino y que configuren formas de acoso sexual. Se entiende por “acoso sexual”, todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento y/o asedio que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

C) Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, comentario, cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género, u orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, y afecte la vida, la libertad, la dignidad, la integridad psicológica o la seguridad personal.

Artículo 4.- Contexto de realización.

Las situaciones comprendidas en el artículo anterior podrán llevarse a cabo en cualquiera de los espacios o medios descriptos a continuación: 1.- En el emplazamiento físico de la Facultad y sus dependencias o anexos. 2.- Fuera del espacio físico de la Facultad o de sus dependencias o anexos, pudiendo los hechos ser realizados a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizadas en las relaciones laborales o educativas de acuerdo a lo señalado en los artículos anteriores.

Artículo 5.- Principios rectores:

a) Asesoramiento gratuito. La persona afectada será asesorada legalmente de manera gratuita por el equipo de intervención conformado de acuerdo al Art. 6 del presente protocolo.

b) Respeto y privacidad. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con el mayor respeto, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabar su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar.

c) Confidencialidad. Se perseverarán los datos de la/s persona/s denunciante/s salvo su voluntad expresa. Así mismo y hasta que se realice el proceso que ratifique o rectifique la denuncia se deberá preservar la confidencialidad de los datos de la persona denunciada.

c) Contención. La persona afectada deberá ser acompañada, en la medida en que lo requiera, en todo trámite posterior a la denuncia realizada. En cualquier caso siempre se le ofrecerá ese acompañamiento.

d) No re victimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos como así también, la exposición pública de la persona que denuncia y/o datos que permitan identificarla.

f) Diligencia y celeridad. La investigación y resolución de la denuncia presentada deben ser realizadas con las garantías debidas, profesionalidad y sin demoras injustificadas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible.

Artículo 6.- Equipo de intervención. Competencia.

El equipo que estará a cargo de intervenir será integrado por un/a coordinador/a que acredite experiencia y formación en la temática y una comisión con participación de docentes, no docentes, graduado/as y estudiantes que pertenezcan al ámbito de la Facultad. La integración será elevada a propuesta del/la Decano/a al Consejo Directivo para su aprobación. La elección de las/os integrantes del equipo técnico y la elevación de su propuesta al Consejo Directivo será

bianual, pudiendo continuar todo/as o alguno/as de sus integrantes o bien renovarse por completo cada dos años.

El equipo de intervención podrá solicitar el asesoramiento y la colaboración de las áreas intervinientes en la temática en el ámbito de la Universidad Nacional de Rosario y sus respectivas unidades académicas.

Así mismo se gestionarán estrategias de abordaje de la temática en articulación con otras instituciones que cuenten con antecedentes y trayectoria reconocida, a los fines de realizar acciones de prevención, sensibilización, capacitación, información e investigación.

Artículo 7.- Procedimiento.

Las consultas o denuncias podrán ser realizadas por cualquier persona interesada en conocer los derechos que asisten en relación con las situaciones que este Procedimiento aborda, sea una persona afectada directamente o alguien que haya conocido o presenciado alguna situación descrita anteriormente. Para recepcionar consultas y denuncias se creará una dirección de correo electrónico que será publicada de forma visible en el sitio web de la Facultad y que estará incluida en un diseño que se haga al efecto, el que podrá consistir en un link, pestaña o banner, en el cual, además de la dirección de correo electrónico, constará el texto del presente Procedimiento y el nombre de la persona que coordine el equipo de intervención.

A) Modalidad. La persona consultante podrá:

1) Comentar la situación y requerir asesoramiento vía correo electrónico. En este caso, el equipo de intervención podrá optar por evacuar la consulta por la misma vía o, en razón del mérito de la situación, proponer una entrevista personal y así se lo hará saber a la persona solicitante, pudiendo ésta consentirla o rechazarla. Con posterioridad al asesoramiento electrónico, la persona consultante podrá solicitar una entrevista. En ambas situaciones, la misma se llevará a cabo según la modalidad descrita en el punto 2).

2) Solicitar directamente una entrevista personal para lo cual el equipo técnico deberá señalar día y hora de entrevista dentro de los 10 días corridos posteriores de recepcionada la solicitud, salvo que por razones relativas a la persona consultante se fije la entrevista en un plazo posterior. Ésta se realizará en las instalaciones de la Facultad, respetando los principios rectores para que la misma pueda llevarse a cabo en un clima de privacidad e intimidad. Salvo razones fundadas y vinculadas a la situación por la cual se consulta, podrá elegirse otro espacio académico perteneciente a la Universidad Nacional de Rosario.

B) Trámite. Sobre todo lo actuado, sea electrónica o personalmente, se llevará registro escrito de acuerdo a lo señalado en el Artículo 8. Luego de la primera intervención, el equipo, de acuerdo al contexto, a la evaluación de pertinencia realizada y a la manifestación de voluntad de quien consulta, podrá optar por: a) archivar el trámite de la situación; b) hacer un seguimiento y asesorar en lo pertinente a lo que fuera el motivo de la consulta, en caso que no se realizara denuncia; c) acompañar la denuncia que decida realizar la consultante, de acuerdo a los términos siguientes.

C) Denuncia. Si con posterioridad al asesoramiento, la persona decide realizar una denuncia en el ámbito administrativo, el equipo de intervención realizará un informe detallando las normativas que protegen los derechos de las personas que podrían haber sido vulnerados en el caso y una evaluación de la situación con sugerencias de reparación. Este informe será remitido a la Asesoría Legal del Rectorado de la Universidad Nacional de Rosario o a las respectivas instancias legales que en adelante se creen relativas a estas temáticas. Por su parte, el equipo de intervención quedará a disposición de la persona denunciante durante todo el

trámite de la denuncia, lo mismo que las asesorías legales intervinientes con el objeto de orientar o sugerir aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de violencia y discriminación basadas en el género y la sexualidad.

Si la situación expuesta habilita la vía judicial, la persona podrá hacer uso o no de esa instancia, pero en ningún caso las acciones que deban tramitarse en el marco del procedimiento administrativo universitario podrán hacerse depender del inicio o del resultado de las acciones civiles y/o penales.

La persona denunciada deberá ser notificada inmediatamente de la situación de denuncia, e informada sobre el inicio de un procedimiento de investigación y sobre los derechos que le asisten.

Artículo 8.- Registro.

El equipo de intervención elaborará un formulario de registro donde consten los siguientes elementos: a) nombres de los/as integrantes del equipo de intervención actuantes y datos personales relevantes de la persona consultante o denunciante; b) descripción de la situación por la cual se consulta o denuncia; c) evaluación de la situación; d) observaciones, sugerencias, mención de estrategias de intervención; e) tramitación que se le dará a la situación en función de las sugerencias realizadas.

El Registro, además de las funciones de sistematización de datos y de constituir una base informativa de las intervenciones realizadas, permitirán el estudio de la magnitud y características de las situaciones, a fin de elaborar estrategias de visibilización y concientización de las problemáticas en el marco de la Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura en correlación con el estado de la cuestión en otras unidades académicas de la misma Universidad.

Artículo 9.- Acompañamiento psicológico.

Si la persona consultante o denunciante solicitara apoyo psicológico, la Facultad gestionará el acompañamiento de un Gabinete Psicopedagógico existente en el ámbito de la Universidad Nacional de Rosario. El equipo de intervención se pondrá en contacto con sus profesionales a fin de derivar la situación.

Artículo 10.- Continuidad de contacto entre personas involucradas.

En el caso que la persona consultante o denunciante y la/s persona/s implicada/s en dichas acciones o comportamientos estén o deban estar en contacto directo por razones de trabajo o académicas, o ese contacto expone a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral o académica, se resolverá conjuntamente entre la persona denunciante y las autoridades de la Facultad, con el asesoramiento del equipo de intervención, la mejor vía para proteger a la persona denunciante y no obstruir su desarrollo laboral o académico. En el caso que la persona denunciante o denunciada se tratara de un/a estudiante o bien personal no docente o docente, se convocará también a los/as delegado/as gremiales correspondientes.

Artículo 11.- Campaña de difusión y sensibilización.

A los efectos de difundir la existencia y los objetivos de este Procedimiento se deberán promover acciones de sensibilización, difusión, formación que permitan la construcción de prácticas no discriminatorias por motivos de sexo, género, identidad de género u orientación de género en todos los ámbitos de la Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura de la Universidad Nacional de Rosario.

ANEXO III

PLAN DE ACCIÓN Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO - UNR

2018 Año del centenario de la Reforma Universitaria
2018 Año del cincuentenario de la Universidad Nacional de Rosario

ROSARIO, 05 de junio de 2018

VISTO el Expediente N° 74415/7 D por el cual se eleva el proyecto de Protocolo de Acción Institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia y discriminación de género, y

CONSIDERANDO:

Que la violencia sexual y la discriminación basada en el género son perpetradas contra varones y mujeres en diferentes circunstancias y ámbitos de la vida social. Sin embargo, las mujeres, cualquiera sea su edad, y debido a complejos factores de tipo cultural e histórico constituyen la población mayormente afectada por esas formas de violencia y discriminación.

Que estas conductas y acciones lesivas de derechos humanos han sido visibilizadas por la comunidad internacional y los estados, siendo objeto de diferentes instrumentos normativos, entre los que corresponde mencionar: Declaración Universal de Derechos Humanos, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención sobre los Derechos del Niño, Convención Americana sobre Derechos Humanos, Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida como Convención de Belem do Pará, Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), Resolución N° 2807 de la Organización de Estados Americanos sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género, Declaración de Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de 1993.





Que nuestro país cuenta con leyes que salvaguardan los Derechos Humanos y reprimen la violencia y la discriminación basada en el género tales como: la Ley N° 23.592 Contra Actos Discriminatorios; el Decreto N° 2.385/93 de Acoso sexual en la Administración Pública Nacional; la Ley N° 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y su Decreto N° 1011/2010; la Ley N° 26.743 de Identidad de Género; la Ley N° 26.061 de Protección Integral de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes.

Que, específicamente la Ley N° 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales y su Decreto reglamentario N° 1011/2010, define en su artículo 4° la violencia contra las mujeres como “toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal”.

Que corresponde adoptar medidas de acción positivas que aseguren igualdad de oportunidades en el goce de estos derechos, priorizando a aquellos grupos que históricamente han estado en especiales situaciones de vulnerabilidad.

Que corresponde visibilizar, atender y erradicar la violencia y la discriminación basadas en el género ya que los efectos de las mismas interfieren, no sólo en aspectos subjetivos y sociales como los contemplados en los derechos enunciados, sino en el correcto desarrollo del trabajo o desarrollo educativo, convirtiendo a los espacios en ambientes hostiles y provocando sentimientos de humillación e intimidación.

Que la perpetración y/o reiteración de conductas de carácter sexual violentas, discriminatorias o que resulten intimidatorias y que degradan las condiciones de inserción en el ámbito universitario, trae como consecuencia la inestabilidad y obtura la permanencia en los procesos educativos, así como el mantenimiento de la relación de trabajo.



Que en casos en que no resulta posible la prevención y se verifique la existencia de un daño, la persona damnificada debe contar con la posibilidad de exigir una reparación y el cese inmediato de las situaciones de violencia y discriminación, mediante procedimientos oportunos, accesibles, eficaces y que resguarden la dignidad y lo más posible la privacidad e intimidad de la persona afectada.

Que más allá de los avances en materia legislativa, en discursos y prácticas estatales se sigue ubicando y focalizando las violencias de género en términos de relaciones interpersonales, desligándolas de la estructura cultural, socio-económica y política que las produce y las sostiene, siendo un modo de individualizar y psicopatologizar un problema multidimensional. Las violencias sexistas son parte de una estructura sostenida desde un sistema patriarcal que continúa persistiendo en nuestra sociedad y reproduciendo prácticas y relaciones de poder opresivas, violentas y discriminatorias.

Que corresponde a la Universidad promover las acciones necesarias para asegurar una vida libre de discriminación y violencia y avanzar en abordajes de las violencias sexistas que no sólo impliquen acciones puntuales, sino una incorporación efectiva en términos de construcción de conocimiento desde la perspectiva de género en los estudios de grado y posgrado y, en el futuro, un tratamiento transversal en las currículas y planes de estudios de las distintas unidades académicas.



Que las Universidades Nacionales han aprobado diferentes protocolos y han creado una red interuniversitaria que aborda la problemática de forma integral.

Que uno de los objetivos de esta Universidad es la formación y el desarrollo integral de las personas que componen la comunidad universitaria, que constituyen su principal activo, generando para ello, espacios de trabajo y de estudio respetuosos con la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales. Para que esto se produzca, la condición necesaria es que la Universidad sea un espacio libre de violencia -física o psíquica- contra las personas y exento de discriminación.

Que la Universidad sostiene un compromiso para no tolerar acciones de violencia o discriminación y reconoce la necesidad de prevenir estas situaciones y erradicarlas, cuando aparezcan, de forma que se preserve la dignidad, los derechos fundamentales de las personas que integran la comunidad universitaria.

Que la problemática en cuestión ha sido preocupación permanente de esta Universidad, que ha abordado la temática en distintos programas y procedimientos de actuación en las Unidades Académicas

Que la Comisión de Interpretación y Reglamentos dictamina al respecto.

Que el presente expediente es tratado y aprobado por los señores Consejeros Superiores en la sesión del día de la fecha.

Por ello,

EL CONSEJO SUPERIOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO

ORDENA:


ARTÍCULO 1º.- ARTICULO 1º.- Aprobar el Plan de Acción para la prevención y eliminación de la violencia y discriminación por razones de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Rosario, que como Anexo I integra la presente.

ARTICULO 2º.- Aprobar el Protocolo de actuación ante situaciones de violencia y discriminación por razones de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Rosario, que como Anexo II integra el presente.

ARTICULO 3º.- Dejar establecido que el Protocolo aprobado en el artículo anterior no reemplaza la aplicación de las normativas específicas a las que se encuentra sujeta la comunidad universitaria.

ARTICULO 4º.- Inscribase, comuníquese y archívese.

ORDENANZA N° 734


Abog. Silvia C. BETTIOL
Sec. Administrativa Consejo Superior




Prof. Dr. Arq. Héctor FLORIANI
Rector
Presidente Consejo Superior U.N.R.

ANEXO I

PLAN DE ACCIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO

ARTÍCULO 1º.- Objeto.

El presente Plan de Acción tiene por objeto promover acciones que favorezcan la visibilización, sensibilización y producción de conocimiento acerca de la perspectiva de género, el cual se concretará a través de los siguientes ejes temáticos:

- *Investigación y docencia*: este eje procura profundizar el conocimiento respecto de las asimetrías en género en los ámbitos de formación y trabajo en la Universidad Nacional de Rosario. Asimismo, orientar y estimular en la incorporación de perspectiva de género en los materiales de estudio, investigaciones y desarrollos científicos y tecnológicos.

- *Comunicación Institucional*: este eje se propone la realización de acciones en los siguientes aspectos:

a) análisis de los sentidos contenidos en el lenguaje utilizado en materiales comunicacionales y educativos en cualquier tipo de formato, para visibilizar las diversidades de géneros y asegurar la inclusión de todas las personas de esas piezas comunicacionales.

b) sensibilización de la comunidad educativa respecto de la problemática de género.

- *Política educativa*: este eje propone promover los derechos humanos desde la perspectiva del género con sentido transversal tendientes a la prevención y erradicación de la violencia y discriminación basadas en el género en esta Universidad.

ARTÍCULO 2º.- Principios rectores:

Las acciones que se realicen en el presente Plan de Acción se registrarán por los siguientes principios:

a) De abordaje integral e interdisciplinario: Las líneas de acción se sustentan en una mirada desde la complejidad, la singularidad y particularidad de las situaciones que se presenten. Es por ello que las intervenciones desde diferentes disciplinas son de vital importancia.

b) De respeto a la normativa internacional. El plan de Acción promoverá todas las acciones conducentes a efectivizar los principios y derechos reconocidos por las normativas vigentes para prevenir, sancionar y erradicar la violencia sexista y/o de género.

ARTÍCULO 3º.- Equipo de Plan de Acción: -

Para facilitar la implementación y la articulación del Plan de Acción se conformará un equipo interdisciplinario integrado con los/las referentes o responsables de los espacios de atención de situaciones de violencia de cada Unidad Académica y de la Universidad con la coordinación de la Secretaria General de la Universidad que articulará de manera permanente, así como realizará informes de manera conjunta ya sea a pedido de las autoridades de cada Unidad Académica o de la Universidad para monitorear su implementación.

Las personas responsables de la coordinación del Plan de acción serán DOS (2) personas graduadas en universidad pública con experiencia y formación relativa a los derechos humanos con perspectiva de género. La designación de las mismas se realizará mediante concurso de oposición y antecedentes y durará en el cargo durante DOS (2) años.

ARTÍCULO 4º.- Funciones: -

Son funciones del Equipo de Plan de Acción:

a) diseñar e implementar actividades destinadas a crear conciencia en la comunidad universitaria sobre la problemática de género, que comprenden la

organización y realización de talleres, charlas, campañas para erradicar la violencia de género y discriminación sexista,

b) crear un registro estadístico de situaciones de violencia de género que se planteen en el ámbito de la Universidad,

c) promover el desarrollo de proyectos de investigación que aporten a los estudios de género y a la transversalización de la perspectiva de género en las currículas de grado y posgrado en todas las Unidades Académicas,

d) articular acciones con los espacios de atención de situaciones de violencia de cada Unidad Académica y de la Universidad con el Programa Género y Universidad.

e) promover la conformación de espacios específicos en cada Unidad Académica tanto para la incorporación de la perspectiva de género en materiales de estudio y comunicacionales como la atención a las situaciones de violencia y discriminación de género.

ANEXO II

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO

ARTÍCULO 1º.- **Ámbito de Aplicación:**

El procedimiento establecido en el presente Protocolo rige para las relaciones laborales y/o educativas, en situaciones de discriminación y actos de violencia de género en los cuales intervengan funcionarios/as, docentes, no docentes, investigadores/as, estudiantes, personal académico temporario o visitante, terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales, ocurridos en las instalaciones universitarias o fuera de ellas, pudiendo ser realizados a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que vulneren la normativa, el orden, la disciplina, los principios y valores que deben guiar la conducta de las personas que conforman la comunidad universitaria y los objetivos de la Universidad.

ARTÍCULO 2º.- **Situaciones:**

El protocolo rige para las situaciones de violencia y discriminación basadas en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

Las situaciones señaladas en este artículo pueden llevarse a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión, y pueden dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo o población fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual, que generen un ambiente de intimidación, humillación u hostilidad.

Quedan comprendidos:

A. Hechos de violencia sexual descriptos bajo la rúbrica "Delitos contra la Integridad Sexual" ubicados en el Capítulo II, Título III del Código Penal argentino, denominados "abuso sexual simple", "abuso sexual calificado", "abuso sexual con acceso carnal" o los que en el futuro pudieren tipificarse.

B. Hechos de violencia sexual no descriptos en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal argentino y que configuren formas de acoso sexual. Se entiende por acoso sexual todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

C. Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, todo comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a las personas en razón de su género, identidad de género, orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad, integridad psicológica o la seguridad personal.

D. Hechos que configuren violencia física, psicológica, emocional y simbólica descriptos por la Ley nº 26.485 "Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales" y concordantes.

ARTÍCULO 3º.- Objetivos:

- a. Garantizar en la Universidad un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo y de hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual, de género, acoso sexual, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.
- b. Adoptar medidas de prevención como principal método de combatir este tipo de acciones.
- c. Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar su situación a fin de hacerlas cesar de inmediato.
- d. Poner a disposición de las personas afectadas asesoramiento y asistencia.

ARTÍCULO 4º.- Principios Rectores:

El procedimiento de atención y seguimiento de casos, materia del presente protocolo, se regirá bajo los siguientes principios rectores:

- I. **Debida diligencia:** prevención razonable, investigación exhaustiva, sanción proporcional y reparación suficiente a fin de proteger la dignidad e integridad de las personas que padecen violencia de género.
- II. **Respeto y confidencialidad:** La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia, será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona en cuanto a las acciones que decida realizar, así como en la confidencialidad de los datos que exprese querer mantener en reserva. En ese, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la/s persona/s señaladas como responsable/s de los hechos denunciados.
- III. **No revictimización:** se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos como así también, la exposición pública de la persona que denuncia y/o datos que permitan identificarla.
- IV. **Gratuidad:** La persona que así lo requiera será acompañada y asesorada integralmente de manera gratuita.
- V. **Transparencia:** el procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas.
- VI. **Celeridad:** los procedimientos administrativos deberán ser realizados respetando las garantías debidas, profesionalidad, diligencia, sin demoras injustificadas y completados en el menor tiempo posible.
- VII. **Abordaje integral e interdisciplinario:** La intervención en las situaciones consultadas o denunciadas será realizada desde una perspectiva interdisciplinaria, comprendiendo que las situaciones de violencia y discriminación requieren un abordaje integral para una

respuesta eficaz.

ARTÍCULO 5º.- Intervención ante consultas y denuncias. Autoridad de aplicación:

La intervención se iniciará con las personas referentes o responsables de los espacios de atención de situaciones de violencia de cada Unidad Académica o de la Universidad, este último que actuará en un ámbito específico de la Secretaría General de la Universidad que constituirán las instancias responsables de la atención y acompañamiento de las personas consultantes o denunciantes, coordinando y asesorando desde una perspectiva integral e interdisciplinaria la atención y seguimiento de los casos de violencia de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Rosario.

Las personas referentes o responsables del espacio de atención de situaciones de violencia de la Universidad serán DOS (2) personas graduadas en universidad pública con experiencia y formación relativa a los derechos humanos con perspectiva de género. La designación de las mismas se realizará mediante concurso de oposición y antecedentes y durará en el cargo durante DOS (2) años.

ARTÍCULO 6º.- Son funciones del/la o los/las Referentes o Responsables de los espacios de atención de situaciones de Violencia de Género de cada Unidad Académica y de la Universidad:

- a) Atender las situaciones concretas que lleguen a su conocimiento.
- b) Evacuar consultas, recibir denuncias, recoger toda la información relevante, aconsejar las medidas necesarias para proteger a las personas denunciantes y formular las estrategias pertinentes para su abordaje y seguimiento.
- c) Brindar contención y apoyo psicológico.
- d) Realizar actividades de difusión, información y campañas de concientización, conforme al Plan de acción.
- e) Atender, coordinar, dar seguimiento y, en su caso, instruir a las

dependencias, sobre las acciones encaminadas al mejoramiento de la atención de situaciones relacionadas con violencia de género.

f) Asesorar y mantener comunicación estrecha con las autoridades de las Unidades Académicas para coadyuvar en la atención, implementación de medidas urgentes de protección y resguardo, seguimiento de las consultas y denuncias recibidas, así como en el uso y aplicación de los estándares en materia de derechos humanos.

g) Realizar diagnósticos e informes que den cuenta de las características de la violencia de género sobre la base de las situaciones atendidas.

h) Apoyar la tarea de los espacios de la Universidad y de los diferentes organismos que trabajen la temática de género a fin de aportar la experticia y conocimiento necesario en la elaboración de procedimientos específicos que deban implementarse en cada organismo.

i) Articular con los espacios de la Universidad y de los diferentes organismos que trabajen en la temática de género, diversidad sexual, etc. así como con el Equipo de Plan de Acción, con el objeto de realizar actividades de difusión, información y sensibilización a fin de dar a conocer las características de las diversas formas de violencia de género que ocurren y que llegan a conocimiento.

ARTÍCULO 7º.- Faltas.

Todas las conductas que sean calificadas como actos de discriminación o de hostigamiento o violencia por razones de identidad de género, orientación sexual y acoso sexual serán consideradas faltas a los efectos del régimen disciplinario correspondiente de esta Universidad.

ARTÍCULO 8º. Personas menores de 18 años.

En caso de estar implicado/as estudiantes universitarios/as y preuniversitarios/as menores de 18 años, se actuará con estricta observancia de la legislación vigente, comunicando fehacientemente de la situación a las

personas adultas responsables, salvo que el criterio del interés superior del niño o la niña indiquen que dicha notificación y/o participación, resulte perjudicial para el/la estudiante. En este caso, la presencia de sus adultos responsables y representantes legales se podrá suplir con la intervención de la autoridad administrativa local en materia de derechos de la niñez y adolescencia.

ARTÍCULO 9º.- Procedimiento de recepción de situaciones.

Las situaciones serán canalizadas bajo tres modalidades: consultas, solicitud de intervención y denuncias.

Una situación que se presente como consulta o solicitud de intervención en una primera instancia, puede derivarse en solicitud de intervención o en denuncia.

Será necesaria la conformidad de la persona consultante para transformar una consulta o solicitud de intervención en denuncia, salvo que opere el deber de denunciar.

La persona consultante podrá estar acompañada de alguna persona de su confianza en todas las actuaciones personales que realice durante toda la tramitación. Excepcionalmente y siempre que la persona consultante preste su conformidad, podrá requerirse además, una entrevista individual.

Modalidades:

A.- Consultas

Las consultas se atenderán por tres vías:

1. A través del correo electrónico, al que sólo tendrán acceso la o las personas autorizadas. Se creará una dirección de correo electrónico que estará publicada en el sitio web de la Universidad y que se incluirá el presente protocolo, el nombre de la/las personas referentes o responsables y los horarios de atención.

2. De manera directa por consulta personal. En caso de presentarse ante la Universidad, una persona que reviste en una Unidad Académica que cuenta

con un espacio de atención de situaciones de Violencia de Género, será derivada al mismo, salvo que la persona exprese razones que justifiquen ser atendida en dicha sede.

3. Por interconsulta de las áreas de atención de situaciones de violencia de las distintas Unidades Académicas.

Las consultas podrán ser realizadas por cualquier persona interesada en conocer los derechos que asisten en relación a situaciones que este Protocolo aborda, sea una persona afectada directamente o alguien que haya conocido o presenciado alguna de las situaciones descritas en el presente.

Si la consulta se realizara vía correo electrónico y, en razón del mérito de la situación, fuera necesaria una entrevista personal, se lo hará saber a la persona consultante, quien podrá consentir o rechazarla.

En todas las situaciones en las que se conceda una entrevista personal, la misma será fijada de consuno con la persona consultante y dentro de un plazo razonable.

La entrevista se realizará en el espacio de atención, respetando los principios rectores y deberá desenvolverse en un clima de privacidad e intimidad. Excepcionalmente se podrá consensuar otro lugar, por pedido de la persona consultante y siempre que tuviere por objeto evitar mayor vulneración.

Trámite: Luego de la primera actuación, se efectuará la evaluación del caso y se podrá optar por:

- a) archivar el trámite en caso de no pertinencia;
- b) realizar un seguimiento de la situación y asesorar sobre lo que fuera el motivo de la consulta;
- c) dar lugar a una solicitud de intervención;
- d) tomar una denuncia.

B.- Solicitud de intervención

El pedido puede efectuarse por dos vías:

1. De manera directa y personal
2. Por solicitud de las autoridades universitarias.

La solicitud podrá ser realizada por cualquier persona interesada en conocer los derechos que asisten en relación con situaciones que este Protocolo aborda, sea una persona afectada directamente o alguien que haya conocido o presenciado alguna de las situaciones descritas en el presente.

Una solicitud de este tipo no conlleva necesariamente el inicio de un sumario. Los objetivos de la intervención consisten en informar sobre los derechos y las normativas que asisten a las personas consultantes, en realizar acciones para hacer cesar los hechos, evitar la repetición, generar una instancia de abordaje de la situación con las personas implicadas en los hechos de violencia y discriminación, desarrollar acciones de sensibilización y/o cualquier que permita hacer cesar el contexto de violencia. En lo posible se hará reserva de la identidad de la persona solicitante.

Trámite. Luego de la primera actuación, se efectuará la evaluación del caso y se podrá optar por una o más de las siguientes acciones:

- a) realizar todas las medidas que se estimen pertinentes;
- b) habilitar la instancia de denuncia;
- c) aconsejar medidas de protección, tal como se describen en el artículo 10º.

Posterior a la intervención, las personas actuantes deberán realizar un informe por escrito detallando los hechos relatados, las acciones llevadas adelante y las medidas de protección o prevención aconsejadas.

C.- Denuncias

Las denuncias pueden tener dos vías de ingreso:

1. De manera directa y personal.
2. Por derivación de los espacios respectivos.

Previo análisis de la pertinencia y procedencia, según corresponda, se le dará curso a la denuncia o se habilitará una consulta o solicitud de intervención.

Trámite. Las denuncias deberán realizarse por escrito, debiendo contener detalles de la situación, lugar, tipo de relación, fechas y personas involucradas, testigos si los hubiere, y todo otro dato que resulte útil.

En el caso que una denuncia sea derivada de un área de atención, se evaluará si es pertinente tomar otras medidas de protección a fin de salvaguardar los derechos de la persona afectada, así como si ha cesado la situación de violencia o discriminación, con el objeto de proveer lo necesario para una mejor atención. En caso, de convocarse a la persona denunciante, se evitará toda situación de revictimización.

Una vez recepcionada la denuncia de manera directa, se evaluará la pertinencia y conveniencia de tomar medidas de prevención y protección, las cuales dispondrá la autoridad correspondiente, con noticia a la persona denunciante.

Admitida la denuncia y adoptadas por la autoridad universitaria correspondiente las medidas preventivas necesarias, se elevarán las actuaciones a Asesoría Jurídica para la continuación del trámite según corresponda.

En todo cuanto fuere necesario, la persona Referente o Responsable de Atención de Situaciones de Violencia interviniente deberá continuar interviniendo en lo relativo al acompañamiento y asesoramiento de la persona denunciante, para lo cual llevará un registro cuya información será de estricto carácter confidencial.

ARTÍCULO 10º.- Medidas preventivas y de protección:

Sin perjuicio de lo establecido en las normas de procedimientos de investigación administrativa universitaria cuando resulte necesario, la autoridad universitaria competente podrá disponer las medidas preventivas y de protección que posibiliten la mejor atención y contención para la persona afectada, tales como prohibición de contacto, prohibición de ingreso, restricción de circulación en los espacios comunes o cualquier otra medida que sea conducente a la protección de la persona afectada evitando en lo posible la modificación de su contexto de inserción educativa o laboral.

Las intervenciones deben tender a que la persona afectada mantenga vinculación institucional, lo cual implica evitar la revictimización, así como lograr

la contención que posibilite continuar abordando la situación.

De resultar pertinente, se ofrecerá la atención terapéutica para la persona afectada, articulando con efectores públicos u otros espacios adecuados si la persona así lo solicita.

ARTICULO 11°.- Transgresiones de medidas preventivas. La transgresión por parte de la persona destinataria de las medidas preventivas adoptadas será considerada falta a los fines de la aplicación del correspondiente régimen disciplinario.

ARTICULO 12°.- Abordaje con la persona sindicada o denunciada. El/la Referente o Responsable de Atención de Situaciones de Violencia de Género, en los casos de intervención y de denuncia, podrá entrevistarse con las personas señaladas o denunciadas con el objeto de posibilitar el trabajo de las acciones o conductas cuestionadas, promoviendo la concientización y exhortándola a cesar en la comisión de las conductas atribuidas a fin de evitar su reiteración. En su caso, podrá indicar la necesidad de concurrir a espacios terapéuticos, de acuerdo a la evaluación interdisciplinaria que se realice.

ARTICULO 13°.- Continuidad de contacto entre personas involucradas. En el caso de que la persona consultante o denunciante y la persona implicada en dichas acciones o comportamientos estuvieran o debieran estar en contacto directo por razones de trabajo o académicas, o si ese contacto expusiese a la persona denunciante a una situación de vulnerabilidad por la permanencia o continuidad de la relación laboral o académica, la persona Referente o Responsable de atención conjuntamente con la persona denunciante y las autoridades universitarias, resolverán la mejor vía para proteger a la persona denunciante, de forma tal que no resulte obstruido su normal desarrollo laboral o académico.

Para los casos en que los hechos impliquen a personas sin relación de

dependencia con la universidad, como por ejemplo personas visitantes, terceros que presten servicios en las instalaciones, dependencias o anexos de la Universidad, se evaluará la posibilidad de interrumpir la relación con el ente prestador del servicio, externo a la institución.

ARTÍCULO 14°.- Garantías

En todo el procedimiento se resguardará la integridad de las personas, se evitará la revictimización, la reiteración o persistencia de las conductas o acciones denunciadas.

Queda expresamente prohibido cualquier forma de mediación o negociación entre personas denunciantes y denunciadas, así como tampoco se admitirán entrevistas conjuntas o careos entre dichas personas, la realización de audiencias con testigos ofrecidos por una parte con participación de la otra.

La persona afectada deberá ser escuchada cuando lo solicite en el marco del procedimiento administrativo, siempre que tuviere elementos nuevos para aportar a la tramitación.