



MAR DEL PLATA, 14 de junio de 2022.-

VISTO la nota obrante en el expediente EX - 2022 - 7332 - DME-REC # UNMDP, mediante la cual la Subsecretaría de Asuntos Laborales e Innovación Institucional solicita aprobar el proyecto: “SISTEMA DE INDICADORES DE GÉNERO DE LA UNMDP”, desarrollado por el Programa Integral de Políticas de Género (PIPG), y

**CONSIDERANDO:**

Que el Programa Integral de Políticas de Género busca contribuir a la creación de políticas institucionales que reviertan el impacto negativo sobre las trayectorias académicas y laborales que causan los significados culturales asociados a la feminidad, la masculinidad y la discriminación hacia quienes integran el colectivo LGTTTBIQNB+.

Que su objetivo principal se enmarca en la promoción de los derechos de las mujeres y diversidades desde una mirada de Derechos Humanos, orientado a contribuir en la construcción de vínculos equitativos en términos de género y diversidad sexual en nuestra comunidad universitaria.

Que el Programa Integral de Políticas de Género procura en forma permanente aportar a la transversalización de la perspectiva de género a las políticas universitarias, incorporándola a los hábitos, rutinas y lenguaje de la Universidad y poniendo en valor la praxis.

Que la construcción de un sistema de indicadores de género que dé cuenta de la situación relativa de la Universidad Nacional de Mar del Plata constituye un instrumento fundamental para la elaboración de políticas institucionales con perspectiva de género.

Que la presente Resolución ha sido proyectada por la Secretaría de Asuntos Laborales Universitarios.

Por ello,

**EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA**

**R E S U E L V E:**

**ARTÍCULO 1º.-** Aprobar el proyecto “Sistema de indicadores de género de la Universidad Nacional de Mar del Plata” desarrollado por el Programa Integral de Políticas de Género (PIPG) dependiente de la Secretaría de Asuntos Laborales Universitarios, conforme se detalla en el ANEXO I que forma parte de la presente.

**ARTÍCULO 2º.-** Autorizar a las áreas correspondientes a realizar las erogaciones obrantes en el Anexo II.

**ARTÍCULO 3º.-** Regístrese. Publíquese en el Boletín Oficial de la Universidad. Comuníquese a quienes corresponda. Cumplido, archívese.

**RESOLUCIÓN DE RECTORADO N° 836.-**



## ANEXO I

### **PROYECTO: SISTEMA DE INDICADORES DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA**

DENOMINACIÓN DE LA PROPUESTA: SISTEMA DE INDICADORES DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

RADICACIÓN DEL PROYECTO: PROGRAMA INTEGRAL DE POLÍTICAS DE GÉNERO

DESCRIPCIÓN BREVE:

El Programa Integral de Políticas de Género dependiente de la Secretarías de Asuntos Laborales Universitarios considera fundamental contar con información válida y actualizada acerca de la situación de las mujeres y personas del colectivo LGBTTTIQ+ que forman parte de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Esta información es indispensable para identificar y visibilizar las desigualdades de género estructurales que aún condicionan la vida universitaria y para continuar trabajando en el diseño e implementación de políticas específicas que tiendan a su erradicación.

Encontramos algunos datos cuantitativos respecto a la participación de las mujeres en el Sistema Universitario Nacional, tanto en las ofertas de pregrado, grado y posgrado como de las personas que desempeñan sus actividades laborales en las instituciones universitarias del país. Estos informes, presentados por el Departamento de Información Universitaria dependiente de la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación, expresan estadísticas respecto al lugar que ocupamos en la actualidad las mujeres en las Universidades Nacionales. Sin embargo hasta la actualidad, no encontramos datos específicos que reflejen esta composición dentro de nuestra Comunidad Universitaria.

Por tal motivo, se prevé la construcción de un sistema de indicadores de género de la Universidad Nacional de Mar del Plata. que pueda recuperar y dar cuenta de la situación relativa de la universidad. Se trata de un instrumento fundamental para la elaboración de políticas institucionales con perspectiva de género.

Este trabajo se realizará en etapas y comprenderá aspectos relevantes como: composición poblacional, condiciones de paridad de género, acceso y utilización de licencias familiares, cupos laborales, distribución de presupuestos, entre otras.

## FUNDAMENTACIÓN:

### **1. Género en las Universidades Argentinas**

La Asociación de Universidades del Grupo Montevideo, del cual nuestra Universidad es parte, fijó como objetivo específico del Plan Estratégico 2020-2030:



Construir conocimiento pertinente colaborativamente con: los actores de la sociedad civil, los gobiernos locales (municipales, estatales, provinciales), los nacionales y regionales; promoviendo el desarrollo social y cultural en marcos de respeto y defensa de los Derechos Humanos, el medioambiente, la equidad e igualdad de género y la cultura de paz, con los instrumentos que provee la extensión universitaria (objetivo específico 2.3).

En este orden de ideas, el Comité de Género de la Asociación ha trabajado desde su creación en dos ejes fundamentales, a saber: a) procedimientos de actuación frente a casos de violencia; b) la importancia e implicancia de incorporar la igualdad de género en el diseño de políticas universitarias (Rojo & Jardón, 2018).

A nivel general, se observa que en las Universidades Nacionales ha proliferado la primera línea por sobre la segunda, siendo escasas las experiencias de diseño y aplicación de sistemas de indicadores de género en las instituciones de educación superior (ver Apartado 4). A diferencia de otros momentos históricos, la Universidad se hizo eco rápidamente de esta demanda social y configuró su propia agenda institucional, como es el caso de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Al darse el debate al interior del Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y lograrse un núcleo mínimo de consensos, las universidades incluso se adelantaron a muchas jurisdicciones estatales directamente obligadas por la norma jurídica. En ejercicio de su autonomía, las instituciones universitarias se sumaron en calidad de protagonistas a la expansión de derechos humanos y este es un hito que, sumado al trabajo en red propuesto desde el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y articulado por la Red Interuniversitaria por la igualdad de género y contra las violencias (Red RUGE-CIN), no se había dado en la historia universitaria reciente de la manera en que está sucediendo actualmente.

En tal sentido, cabe destacar que la etapa iniciada en 2018-2019 “de emergencia feminista” se caracteriza por: a) el ejercicio de la autonomía universitaria para la adopción de políticas institucionales desde un modelo de derechos; b) la transversalización de la perspectiva de género en la institución universitaria a través de acciones de sensibilización, prevención y erradicación de la violencia sexista, y cambio curricular; c) un Estado que en un inicio aparece como un actor paralelo pero que, con el correr del tiempo, ve en la Universidad una alianza para cumplir sus propias obligaciones legales (Aladro, 2021).

## **2. Políticas de género en la Universidad Nacional de Mar del Plata**

La Universidad Nacional de Mar del Plata ha sido pionera en la institucionalización de políticas de género a nivel nacional. Son cuatro los antecedentes inmediatos a la decisión de adherir a la Ley Micaela y convertirse en una de las primeras Universidades Nacionales en comprometerse a realizar capacitaciones integrales sobre género y diversidad para su comunidad. El primero de ellos, con una función guía, se relaciona a los objetivos institucionales, dentro de los cuales se establece la contribución a la discusión de los grandes temas nacionales y mundiales desde posiciones comprometidas que “faciliten la aprehensión, comprensión y socialización de dichos asuntos y proponiendo estrategias capaces de generar una verdadera justicia social que tenga como guía suprema el absoluto respeto de los derechos humanos” (artículo 1 inc.C, Estatuto de la Universidad Nacional de Mar del Plata).

El segundo antecedente es la Declaración de la Universidad Nacional de Mar del Plata como Institución Libre de Discriminación por La Identidad y Expresión de Género, donde se establece que todas las dependencias académicas y



administrativas deberán reconocer, en todas las circunstancias, “la identidad de género adoptada y autopercibida de cualquier persona a su solo requerimiento, aun cuando ésta no coincida con su nombre y sexo registrales” (artículo 2º, Ordenanza de Consejo Superior Nº 2143/12). Esta Declaración, a su vez, recibió históricamente y a nivel nacional la definición de identidad de género reconocida por los Principios de Yogyakarta (2006) y la Ley Nacional Nº 26.743 de Identidad de Género, sancionada apenas cinco meses antes.

El Protocolo de Actuación para Casos de Violencia de Género en el ámbito de la Universidad Nacional de Mar del Plata se aprobó en 2017 (Ordenanza de Consejo Superior Nº 2380/17) y se modificó en 2020 por Ordenanza de Consejo Superior Nº 1555/20. Su principal objetivo es “*establecer los principios rectores y los procedimientos institucionales para la prevención y actuación en situaciones de violencia y discriminación hacia las mujeres, personas del colectivo LGTTTBQ+ y ante cualquier hecho que implique violencia y discriminación por motivos de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Mar del Plata.*” (Artículo 1º, Anexo a la Ordenanza de Consejo Superior Nº 1555/20). La aplicación de este Protocolo se encuentra a cargo de un equipo interdisciplinario dependiente de Secretaría de Bienestar de la Comunidad Universitaria.

El último antecedente significativo es la creación del Programa Integral de Políticas de Género por Resolución de Rectorado Nº 3424/17. El análisis de la norma que da origen al Programa no sólo identifica hitos legales previos como fundamentos sino también la propia trayectoria de la Universidad pública en la materia, así como la importancia de continuar el trabajo articulando con otras instituciones. Así, reconoce a) la institucionalización reciente de la temática sobre estudios de género en muchas Universidades Nacionales; y b) la necesidad de trabajar activamente en el estudio de la realidad de la violencia de género y la transformación de las inequidades existentes en relación a los derechos humanos de las mujeres y disidencias (Considerandos, Resolución de Rectorado Nº 3424/17). Con este Programa, la Universidad se propone participar de forma activa y contribuir “*junto a distintos actores sociales, comunitarios e institucionales a desnaturalizar los prejuicios existentes en diferentes espacios, incluidos los de la propia Universidad*” (Anexo de la Resolución de Rectorado 3424/2017:4).

El resto del plexo normativo que reconoce derechos de género y diversidad está constituido por el Régimen Especial de Cursadas para estudiantes embarazadas, y estudiantes madres y padres (Ordenanza de Consejo Superior Nº 1324/15); la Licencia por violencia de género para docentes y trabajadoras universitarias (Acta paritaria Nº 1- 27/12/2016); la Reglamentación del Cupo laboral trans (Acta paritaria Nº 1- 8/2/17 y Resolución de Rectorado Nº 3607/20); la Guía de Lenguaje Inclusivo (Ordenanza de Consejo Superior Nº 1245/19 y Anexo); el Régimen de Licencias Filiales en el ámbito de la Universidad para docentes y personal universitario (Resolución de Rectorado Nº 4842/21); el Dispositivo Interpelando Masculinidades (Resolución de Rectorado Nº 4780/21); el Proyecto de Transversalización Curricular de la Perspectiva de Género en la Universidad Nacional de Mar del Plata (Ordenanza de Consejo Superior Nº 1700/21); la Sala de Lactancia (Resolución de Rectorado Nº 5077/21); la Consejería en Cuidados y Salud Sexual (Resolución de Rectorado Nº 5184/21); y la Reglamentación de adecuación de las normativas de la Universidad Nacional de Mar del Plata a la Ley de Identidad de Género (Resolución de Rectorado Nº 589/22).

### **3. Generalidades sobre los indicadores de género aplicados a la política universitaria**



Navarro Guzmán et al (2010) sostienen que, en Ciencias Sociales, un indicador es *“una medida que ofrece un resumen de información (generalmente cuantitativa en forma de porcentaje, tasa, razón...) sobre la cantidad en la que están presentes una serie de parámetros, atributos o características y que nos permite también establecer comparaciones o clasificaciones (...)”* (p.137). Así, los indicadores constituyen una representación de un fenómeno determinado a través de una medida, una opinión, una percepción, un hecho, que lo indica y que mide cambios en el mismo a través del tiempo.

En la actualidad, diferentes estudios coinciden en la importancia de los sistemas de indicadores de género para la evaluación de las condiciones en que las distintas personas se encuentran en las universidades en función del género, como así también para determinar políticas institucionales y estrategias hacia la igualdad sustantiva en la institución (Langle Gómez, 2016). Así, la aplicación de este tipo de herramientas se vuelve un paso indispensable en la implementación de Planes de Igualdad dado que facilitan el diagnóstico necesario previo al diseño e implementación de cualquier medida de este tipo (Cerdá Hernández, 2011).

En el mismo sentido, el desarrollo efectivo de lo mandado por el artículo 1.e de nuestro Estatuto requiere relevar de manera objetiva la situación de estudiantes, docentes, personal universitario y graduados de esta Casa de Altos Estudios en miras a la atención fundada de aquellas situaciones que obstaculizan la equidad de género. Además, la Universidad como espacio de creación y transmisión de saberes, de producción y reproducción de valores y conductas, y de convivencia entre distintas clases sociales y grupos, tiene *“la responsabilidad social de contar con ambientes equitativos que favorezcan la igualdad de oportunidades académicas, laborales y profesionales”* (Buquet Corleto et al, 2010:12), lo que redundará en apoyo a las autoridades, los estudiantes, los docentes y el personal universitario en la formulación de diferentes tipos de propuestas de institucionalización de la perspectiva de género y su transversalización.

Finalmente, es fundamental indicar que el objetivo 6.10 del Plan Estratégico 2030 de nuestra Universidad se propone profundizar la equidad de género en el ámbito universitario con objetivos a largo plazo que hacen urgente la implementación de un sistema de información propio que permita conocer cuál es el impacto de las políticas y prácticas institucionales para poder así establecer cursos de acción de transversalización efectiva de la perspectiva de género en adelante.

#### **4. Experiencias en el sistema nacional**

Los sistemas de indicadores de género universitarios que se han hecho públicos en los últimos años son escasos pero constituyen herramientas indispensables para lograr un insumo propio que apoye las distintas etapas en el quehacer político - práctico institucional desde la gestión de la información.

La Universidad Nacional de Cuyo publicó en 2019 sus indicadores de género, sistematizados por el Programa Mujeres Libres durante un año calendario completo en dos etapas, conforme los objetivos propuestos y la disponibilidad de datos y recursos. Así, la primera fase se centró en la descripción de la población universitaria con énfasis en los estereotipos vinculados a las áreas de conocimiento y brechas de género consecuentes. Por su parte, la segunda fase se concentró en la producción de herramientas para nuevas indagaciones en función de la doble dependencia de parte de su población, la



situación socioeconómica, las necesidades comunicacionales y la situación en relación a los distintos tipos y formas de las violencias basadas en género.

La Universidad Nacional de Córdoba publicó un relevamiento surgido de la convocatoria realizada por parte del Observatorio de Derechos Humanos para llevar adelante una investigación titulada “Derecho a la Educación - La participación de las mujeres en la UNC”, cuyo objetivo general fue incentivar el estudio de problemáticas relacionadas al Derecho representativas de la ciudadanía universitaria. En diciembre de 2017, las docentes responsables, Natalia Schiavi y Alejandra Agostini elevaron los resultados, informando sobre la participación de las mujeres en los diferentes cuerpos, la persistencia de estereotipos de género en la elección diferencial de las carreras, la composición de los espacios de decisión y una serie de recomendaciones para la disminución de las brechas identificadas.

En la misma época, el Programa Género y Universidad de la Universidad Nacional de Rosario editó la publicación “La UNR en perspectiva de género”, donde María Virginia Ferreyra y Carolina Belén Martínez contribuyeron con un aporte direccionado a la visibilización de los lugares ocupados por las mujeres en dicha Casa de Altos Estudios, mediante la construcción de indicadores específicos con énfasis en la distribución de cargos jerárquicos y decisionales electivos y no electivos.

## **PRECISIONES METODOLÓGICAS**

### **1. Metas y objetivos**

La meta que guía este proyecto y su posterior desarrollo es contribuir a la toma de decisiones fundadas en materia de género en virtud del objetivo específico 6.10 del Plan Estratégico 2030 de la Universidad Nacional de Mar del Plata que desarrolla el punto 1.e de su Estatuto.

Así, se plantea como objetivo general generar información sensible al género sobre la comunidad universitaria que ponga de manifiesto las actuales situaciones de desigualdad y discriminación.

Serán objetivos específicos:

a. Construir un sistema de indicadores de género que permita dar cuenta del panorama actual de la UNMDP.

b. Analizar los datos e información disponibles en la UNMDP en función de cinco grupos iniciales, a saber:

- Estudiantes
- Docentes
- Personal universitario
- Representantes



- Graduados

c. Identificar brechas de género existentes a partir de la distribución de la participación en función del género en:

- Estudiantes y graduados:

- A nivel Universidad
- Por unidad académica
- Por carrera.
- Por campos disciplinares.
- Por edad de ingreso y egreso.
- Por duración de la trayectoria académica.
- Por acceso a becas de asistencia.
- Por ingreso a la docencia.
- Por acceso a becas de extensión/investigación.
- Por utilización de licencias y regímenes especiales de cursada.
- Por composición familiar.

- Docentes:

- A nivel de Universidad.
- Por unidad académica.
- Por carrera.
- Por campos disciplinares.
- Por estructura de cargo
- Por tipo de condición.
- Por dedicación.
- Por edad de ingreso a la docencia.



- Por composición familiar.
- Por utilización de licencias vinculadas al cuidado.
- Por grado académico máximo alcanzado.
- Por función académica.
- Personal universitario:
  - A nivel de Universidad.
  - Por unidad académica
  - Por carrera.
  - Por campos disciplinares.
  - Por estructura de cargos.
  - Por condición.
  - Por otorgamiento de suplementos.
  - Por composición familiar.
  - Por utilización de licencias vinculadas al cuidado.
  - Por grado académico máximo alcanzado.
- Representantes
  - A nivel Universidad.
  - Por unidad académica
  - Por campos disciplinares.
  - Por carrera.
  - Por estructura de cargos.
  - Por cogobiernos.

d. Comunicar los datos a través de formatos accesibles para todo público y dentro de los canales institucionales de comunicación de la Universidad Nacional de Mar del Plata.



- e. Identificar fortalezas y debilidades en los datos actualmente disponibles desde la perspectiva de género.
- f. Formular recomendaciones y buenas prácticas de gestión de la información sensible al género para la Universidad Nacional de Mar del Plata como también para los sistemas dependientes de la SPU.
- g. Diseñar estudios de corte cualitativo que permitan completar, profundizar y/o ampliar los resultados obtenidos.

2. Recortes

- a. Geográfico y poblacional: Universidad Nacional de Mar del Plata
- b. Temporal: desde la promulgación del Estatuto en adelante, salvo que el tipo de dato amerite un recorte específico que será debidamente justificado.
- c. Fuentes: se recurrirá exclusivamente a datos ya producidos y almacenados en la UNMdP.

**CRONOGRAMA DE TRABAJO:**

Actividad	Meses 1-2	Meses 3-4	Meses 5-6	Mes 7
Conocimiento y descripción de las fuentes de información	X			
Construcción del sistema de indicadores	X			
Recopilación de la información	X	X		
Aplicación de los indicadores		X		
Discusión de resultados parciales		X		
Revisión y ajuste del sistema			X	
Presentación de los resultados finales			X	
Elaboración de instrumentos de socialización de la información				X

**EQUIPO RESPONSABLE DEL PROYECTO:**



- Almendra Maribel Aladro, becaria doctoral del Consejo de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) con lugar de trabajo en el Centro de Investigación y Docencia en Derechos Humanos Dra. Alicia Moreau; co-dependiente de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Mar del Plata y la Comisión de Investigaciones Científicas de la provincia de Buenos Aires. Docente de la Cátedra Derecho I de la carrera de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

- Lara Arce Ower, equipo de Coordinación del Programa Integral de Políticas de Género de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

- Florencia Alejandra Giménez, equipo de Coordinación del Programa Integral de Políticas de Género de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

## **BIBLIOGRAFÍA:**

### Libros y artículos:

- Aladro, A. (2021). ¿Universidad feminista? Una nueva etapa de la política universitaria argentina. *Revista de Educación*, 24(1), 201-216 [https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r\\_educ/article/view/5481/5636](https://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/5481/5636)

- Buquet Corleto, A., Cooper, J.A. & Rodríguez Loredo, H. (2010). Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior. México: UNAM-INM: .

- Cerdá Hernández, M.R. (2011). Indicadores de género en el estudio diagnóstico de la universidad. En: Vázquez Bermúdez, I. (comp.), *Logros y retos: Actas del III congreso universitario nacional "Investigación y género"*, 334-345.

- Dávila Díaz, M. (26 y 27 de octubre de 2004). Taller 2: Indicadores de Género. Jornadas de la Unidad de Igualdad y Género "Mainstreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas", Unidad de Igualdad y Género de la Junta de Sevilla. Disponible en: [http://worldcat.org/identities/nc-instituto%20andaluz%20de%20la%20mujer\\$unidad%20de%20igualdad%20y%20genero/](http://worldcat.org/identities/nc-instituto%20andaluz%20de%20la%20mujer$unidad%20de%20igualdad%20y%20genero/)

- Langle Gómez, L. E. (2016). Diagnósticos, indicadores e igualdad de género en la Universidad Autónoma de Aguascalientes. *Revista Caleidoscopio*, núm. esp, pp.179-202. <https://doi.org/10.33064/0crscsh126>

- Navarro Guzmán, C., Ferrer Pérez, V.A, Bosch Fiol, E. & Casero Martínez, A. (2010). Propuesta de un sistema de indicadores para el análisis de la segregación por género del alumnado universitario. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 1(I), 134-146.

- Oakes, J. (1986). *Education Indicators: A guide for Policymakers*. Santa Monica: The RAND Corporation.

- Rojo, P. & Jardón, V. (2018). Los enfoques de género en las universidades.

Rosario: UNR-AUGM.



Documentos:

- Agostini, A. & Schiavi, N. (2017). Informe La presencia de las mujeres en la Universidad y su participación política en órganos de gestión y representación. Disponible en: <https://www.unc.edu.ar/g%C3%A9nero/publicaciones>
- Mujeres libres (2019) Indicadores de género de la UNCuyo. Mendoza:UNCuyo.
- Rojo, P. & Benedetto, S. (2017). La UNR en perspectiva de género. Rosario: Programa Género y Universidad.
- Universidad Nacional de Mar del Plata (2019). Universidad Nacional de Mar del Plata. Plan estratégico participativo 2030: Universidad Nacional de Mar del Plata. Mar del Plata: EUDEM.

**ANEXO II PRESUPUESTO**

INTEGRA NTE	TAREAS	CUIT	MESES 1-2 (junio-julio)	MESES 3-4 (agosto-septiembre)	MESES 5-6 (octubre-noviembre)	MES 7 (diciembre)	TOTAL
Almendra Maribel Aladro	Responsable y ejecutora del proyecto	23-36217-505-4	\$60000	\$60000	\$60000	\$50000	\$230000

## Hoja de firmas