

(DES)IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO¹

Mg. Mariana Rulli
CIEDIS, UNRN
mru@unrn.edu.ar

Dra. Guadalupe Peter
UNRN-CONICET
gpeter@unrn.edu.ar

Dra. Silvia Torres Robles
UNRN
storresr@unrn.edu.ar

Las desigualdades de género atraviesan todos los espacios de nuestras sociedades debido a que están cimentadas sobre la base del modelo patriarcal y androcéntrico. Las mujeres sufrimos esta desigualdad en la distribución de ingresos, en el acceso y desempeño en el mercado laboral, en el acceso a la justicia y a la seguridad social, en la participación política, en el ámbito doméstico y (mal llamado) privado, solo por mencionar algunas de ellas. La desigualdad en la participación de las mujeres de los procesos de toma de decisiones en todos los niveles de gobierno y de instituciones de la sociedad civil, incluso en las universidades, es una de las deudas aún pendientes de la democracia que imposibilitan forjar una agenda feminista y transformadora que constituya el marco para el debate y diseño de políticas públicas que desafíen y ataquen a las desigualdades existentes.

Si bien en 2015 se alcanzó un récord histórico de 27 mujeres líderes en el mundo ocupando los cargos más importantes de sus países, la participación política de las mujeres aún está lejos de alcanzar la igualdad. Nuestro país ocupa el puesto 22 entre 145 países en el ranking de Empoderamiento Político del Foro Económico Mundial (2015), el puesto 24 en proporción de mujeres en el Parlamento

y el 51 en mujeres en cargos ministeriales. Mientras que acaba de dejar una mujer el puesto de Presidente, por primera vez 5 mujeres son gobernadoras provinciales: María Eugenia Vidal (Buenos Aires), Alicia Kirchner (Santa Cruz), Claudia Leslema Abdala (Santiago del Estero), Lucía Corpacci (Catamarca) y Rosana Bertone (Tierra del Fuego).² Actualmente, en el gabinete nacional Macri designó solo tres ministras: Susana Malcorra (Relaciones Exteriores), Patricia Bullrich (Seguridad) y Carolina Stanley (Desarrollo social) que, junto a Gabriela Michetti en la vicepresidencia, suman un total de sólo 4 mujeres en los altos mandos de aproximadamente 20 cargos disponibles.

En el Congreso Nacional, la implementación de la Ley de Cupo Femenino en 1991³ ha implicado un impacto positivo en el aumento de la participación de las mujeres⁴, aunque también insuficiente. Ya que si bien actualmente el 40% de los escaños están ocupados por mujeres, a más de 20 años de la ley, la mayoría de las listas legislativas continúan encabezadas por varones, las mujeres no ocupan cargos de poder en las comisiones más relevantes del parlamento y tampoco se ha alcanzado la paridad. Lo que significa que el cupo femenino ha implicado avances sus-

tantivos pero ha funcionado como un "techo de cristal" y no como un piso mínimo.

El caso de la provincia de Río Negro no es la excepción. Actualmente, el gobernador y el vice son varones y nunca una mujer ha ocupado esos cargos. El gabinete provincial solo cuenta con dos mujeres: Mónica Silva (Educación) y Silvia Arieta (Turismo). De los 39 municipios sólo 4 están gobernados por mujeres⁵. En la Legislatura provincial de 45 legisladores, 20 son mujeres. Esto es así porque la legislación provincial sobre el cupo femenino establece que las listas de candidatos a legisladores deben respetar la participación equivalente de género⁶.

En la educación superior, el escenario no es diferente. De todas las universidades e institutos universitarios que componen el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) el 89% de los rectores son varones, sólo 6 rectoras de 55 instituciones. Tampoco la Universidad Nacional de Río Negro (UNRN) es una excepción en un cuadro general de desigualdad de género. Es por ello que poner en el centro de las investigaciones a la histórica y sistemática desigualdad y exclusión de la mujer en los espacios públicos es vital para comprender el fenómeno multidimensional de la(s) desigualdad(es) y, consecuentemente,

te, alimentar el debate y promover una agenda feminista transformadora, también en y desde el lugar de la mujer en las universidades.

La mujer en la Universidad Nacional de Río Negro

La UNRN está organizada institucionalmente en tres sedes académicas regionales: la Sede Atlántica, la Sede Andina y la Sede Alto Valle-Valle Medio. Es por eso que la universidad tiene como autoridades superiores al rector y tres vice-rectores por cada sede. La universidad (a nivel Rectorado) cuenta con cinco secretarías: (i) Secretaría General; (ii) Secretaría de Programación y Gestión Estratégica; (iii) Secretaría de Docencia y Vida Estudiantil; (iv) Secretaría de Extensión; (v) Secretaría de Investigación, Creación Artística, Desarrollo y Transferencia de Tecnología⁷. Asimismo, la UNRN cuenta con tres consejos de gobierno compuestos por los claustros y por instituciones de la comunidad: (i) el Consejo de Programación y Gestión Estratégica, (ii) el Consejo de Investigación, Creación Artística, Desarrollo y Transferencia de Tecnología, y (iii) el Consejo de Docencia, Extensión y Vida Estudiantil. Cada sede académica también cuenta con sus tres consejos.

Según datos oficiales "los mujeres representan en total la UNRN un 52 % de los docentes, un 48 por ciento de las ve docentes, un 43 % de las autoridades superiores y más del 59 por ciento de los estudiantes". Si bien estos datos muestran una proporción casi igualitaria, al analizar los datos más profundamente estos porcentajes se reducen considerablemente y se devela el escenario de desigualdad que se presenta a continuación.

En la actualidad, el rector y los tres vice-rectores de la UNRN son varones. Desde la creación de la universidad en 2009, sólo una vez hubo una vice-rectora mujer en la Sede Andina. De las cinco secretarías del rectorado, tres son ocupadas por mujeres⁸. En el caso de las direcciones de las 50 carreras (Docencia, ciclos de complementación y tecnicaturas) relevantes⁹, 33 directores son varones, es decir, el 66%

de los cargos de direcciones. Los consejos de la universidad están compuestos por el 65% de varones y el 35% de mujeres¹⁰.

Esto significa que la UNRN no es un escenario de igualdad de género en términos de participación política y, además, que la reglamentación electoral funciona como un techo para el ingreso de mujeres y no como un piso mínimo. La promoción del ingreso de las mujeres en los cuerpos colegiados se realiza a través de la incorporación de cupos o cuotas en la reglamentación electoral. En este sentido, el sistema electoral tiene un importante efecto en la distribución de cargos entre géneros. Sin embargo, en las últimas elecciones de autoridades de la UNRN la Junta Electoral realizó una interpretación rígida de la legislación en perjuicio de las posibilidades y oportunidades de que más mujeres resultaran electas¹¹.

En el caso de docentes de la Sede Atlántica¹², la relación entre la cantidad de mujeres y varones es casi de paridad: 100 docentes son mujeres y 105 son varones. Planteando, en una primera mirada, un escenario de igualdad. Sin embargo, al desagregar los datos según carácter (regulares/interinos) y categoría docente, encontramos diferencias relevantes en perjuicio de las mujeres. En el caso de los regulares, es decir, los que pueden ocupar cargos electivos: 27 docentes regulares son mujeres y 48 son varones. Esto implica una desigualdad significativa, ya que los varones accedieron en un 64% más a los cargos regulares y estables que les permiten participar en los actos electorales, ya sea como electores o como candidatos. Más aún si se analizan los datos según la categoría docente: de los profesores titulares regulares 2 son mujeres y 1 varón; de los profesores asociados regulares 12 son varones y 3 son mujeres, y en los adjuntos regulares encontramos 16 mujeres y 22 varones.

A partir de esta brecha, y debido a que existe paridad en las proporciones de docentes, podemos decir que la masa crítica con que cuenta la universidad es igual entre géneros. Pero al analizar los cargos regulares se puede concluir que los

requerimientos educativos y académicos para que las mujeres ocupen esos cargos son aún mayores que los requeridos para los varones. Es decir, se les demanda para los mismos cargos mayores capacidades a las mujeres. Y aun habiendo mujeres con igual o superior capacitación y experiencia, son los varones los que ocupan los puestos de decisión.

Por ejemplo, las 3 mujeres profesoras asociadas regulares poseen título de doctorado (requisito para el cargo según el Estatuto), mientras que de los 12 varones sólo 6 de ellos lo acreditaron. Esto significa que en la UNRN las probabilidades de acceder en el escalafón docente son mayores para los varones que para las mujeres, aún sin cumplir los requisitos formales. Si bien el Estatuto establece la consideración de formación equivalente al doctorado para acceder el cargo, esta equivalencia sólo se hace efectiva en el caso de los varones. En este sentido, una de las figuras que representa la desigualdad es el diagrama tija, en el que se puede representar que las mujeres, a pesar de ser (casi) la misma cantidad en las aulas, laboratorios y centros de investigación, van descendiendo a medida que se asciende en el escalafón docente.

También, varios autores han señalado que otro factor que afecta la promoción y ascenso laboral en las mujeres es la presencia de hijos. Según Sánchez de Madariaga (2012) para el caso español, un hombre con hijos tiene cuatro veces más probabilidades de ser promovido a profesor titular que una mujer con hijos y antecedentes académicos y profesionales similares. Por lo tanto, también son deseables políticas vinculadas al reconocimiento de los cuidados y de la maternidad en los antecedentes profesionales.

En el caso de los claustros de estudiantes y graduados, según el padrón utilizado en las últimas elecciones en 2015, el 55,4% de los estudiantes son mujeres, sin embargo, el Centro de Estudiantes está presidido por un varón y de las 12 secretarías que lo componen sólo 4 están ocupadas por mujeres. En la Memoria UNRN 2014 consta que en la Sede Atlántica

el 72% de los graduados fueron mujeres (29). De los graduados varones, el 63% egresó de la Licenciatura y la Tecnicatura en Seguridad Ciudadana. En el caso de los profesoras, el 86% de los graduados fueron mujeres.

En el claustro no docente de la Sede Atlántica el 45,8% son mujeres. Durante 2015 comenzaron a desarrollarse los concursos para las categorías más altas del personal no docente. En dichos concursos, del total de los inscriptos a rendir el 46% eran mujeres, de los jurados titulares de los concursos, las mujeres superaron el 50%. Estos datos son solamente ilustrativos y demuestran la necesidad de analizar y discriminar en futuras investigaciones, los cargos y categorías en el escalafón no docente según género.

Sin dudas, el camino hacia la eliminación de las desigualdades de género implica una combinación de políticas, cambios en las legislaciones y por supuesto, cambios culturales en todos los ámbitos de la sociedad. Mayor democracia implica igualdad de participación y eso, es especialmente relevante en términos de género. A pesar de algunos avances en lo discursivo y limitadas acciones implementadas, en los campos científicos, tecnológicos y académicos persisten las desigualdades de género. Y tal como surge del análisis realizado, la UNRN no es una excepción: los datos indican que en la UNRN existe un escenario académico y político desigual, discriminatorio en contra las mujeres.

También se observa una escasa y casi nula predisposición para implementar medidas y políticas de acción positiva tendientes a alcanzar la igualdad de género en la universidad, lo que se puede ejemplificar con algunos hechos y omisión de políticas de sistematización de datos muy importante. Por un lado, la impregnación por parte de la lista oficial a la Lista Espacio Plural con una interpretación insólita de la Ley de Cupo Femenino. Pero más grave aún, la decisión de la Junta Electoral de solicitar a la Lista Espacio Plural la re-adequación (y posterior adecuación de oficio) para poder participar de los comicios, porque se le imputó "tener demasiadas mujeres en una lista". La posición de la Junta Electoral (y hasta su misma composición: en la actualidad 4 varones y una mujer) es sólo un emergente de la falta de conciencia de la gravedad del problema de la desigualdad de género en la UNRN y su correlato en la escasez o inexistencia de políticas laborales y de gobierno que aspiere a una igualdad efectiva.

Por otro lado, la dificultad para la realización de esta investigación debido al limitado acceso a los datos y a la no discriminación de éstos según género en la UNRN. Tanto la sistematización como la recopilación de datos estadísticos e información son vitales para el diseño de políticas. Que la universidad no disponga de herramientas diseñadas con un enfoque de género no androcéntrico que le permitan delinear e implementar políticas de acción positiva de géneros es un ejemplo del desinterés y falta de voluntad para llevarlas adelante.

Es por ello que la tarea de recopilación, sistematización y análisis crítico de la información contenida aquí cumple un doble objetivo político y académico que nos hemos planteado. También nos permite señalar la necesidad de ampliar el análisis hacia las otras sedes de la universidad y profundizar sobre otras problemáticas. Además, deberán ser encarados estudios cualitativos sobre políticas vinculadas con los cuidados y las necesidades de la ciudadanía universitaria respecto de este tema, ya que la desigualdad en la distribución de esos cuidados constituye una de las bases veladas del sistema socio-económico patriarcal y capitalista que genera una desventaja para las mujeres estudiantes así como para las investigadoras y docentes. Los estudios de la/os experta/os en este área, identifican en esa dinámica doméstica invisibilizada frente a los ojos del Estado y la sociedad, la raíz —y al mismo tiempo, la llave para las posibles soluciones— de la discriminación laboral y de la participación política de las mujeres.

Frente a ese cuadro desigual, propiciamos fomentar el debate para concebir herramientas y políticas que impliquen efectos positivos y transformaciones más

profundas en la búsqueda de una universidad igualitaria. Ya que sin compromiso institucional —que se traduce en acciones concretas y sistemáticas así como asignación presupuestaria— no es posible el avance hacia la igualdad. Concretamente, proponemos la creación de una Comisión de Igualdad en la UNRN que tenga como función central la sensibilización, formación e investigación, representación y prevención del acoso y violencia de género.

Referencias

Trabajo preparado para su presentación en el XII Congreso Nacional y V Congreso Internacional sobre Democracia, organizado por la Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Rosario, Rosario, 12 al 15 de septiembre de 2016.

Información disponible online en: <http://www.udesa.edu.ar/udesa/informacion-sociedad-participacion-politica-y-poder>

Ley Nacional N°s 24.012

Véase: <http://www.udesa.edu.ar/udesa/informacion-sociedad-participacion-politica-y-poder>

Alber, Los Matices, Cerebras y Carera.

Ley Provincial N°s 3717.

Véase: <http://www.udesa.edu.ar/index.php/institucional>

Disponible en línea en: <http://www.udesa.edu.ar/index.php/99-informacion-al-comunicacion-institucional/institucional-principales/naciones-unidas/49> se conectaron el día internacional de la mujer

Este dato corresponde a marzo de 2016, debido a que el resto de la información pertenece al año anterior, cabe destacar que en 2015 solo una de las cinco secretarías estaba ocupada por una mujer.

Se han relevado los que poseen la información disponible en la página web de la UNRN. Al menos 4 carreras de grado no cuentan con esa información disponible públicamente. No existen datos para las carreras de posgrado.

Se excluyen aquí los miembros externos.

Véase ponencia completa en donde se realiza un análisis del último proceso electoral a nivel universitario en 2015.

Se poseen datos para la Sede Atlántica porque las tres últimas son investigadoras de la mencionada sede. En la actualidad se están recopilando los datos para las otras sedes.

LA INFLUENCIA DE LA OPINIÓN PÚBLICA EN LA FORMACIÓN DE LA AGENDA INSTITUCIONAL. NUEVOS DESAFÍOS EN LA PLANIFICACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Diego Martín Fumari

Mg. en Planificación y Gestión de Procesos Comunicacionales (UNLP).
Docente de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas (UCAFP)
fumari.diego@hotmail.com

Introducción. La identificación de las demandas presentes en el sistema social por parte de quienes tienen la responsabilidad de conducir al Estado, constituyó históricamente el punto de partida para el desarrollo del ciclo de políticas públicas, cuyo objetivo ineludible es la satisfacción de la ciudadanía. La manera en que dicho proceso se desarrolla fue variando a lo largo de la historia respondiendo, fundamentalmente, a la aparición de nuevos actores y dispositivos que tomaron cada vez más compleja esta situación.

En ese marco y previo a la influencia de la globalización en la toma de decisiones del Estado, el ciclo antes mencionado consideraba que la identificación de las problemáticas surgían como consecuencia de la mayor o menor permeabilidad de la agenda política a las demandas sociales transmitidas o "interpretadas" a través de los medios de comunicación, e incluso autodefinidas por el propio gobierno. Para ello, el Estado establecía una serie de prioridades para "filtrar" la gran cantidad de reclamos y convertirlos en temas públicos prioritarios para su resolución. La globalización y fundamentalmente la mediación de la sociedad como consecuencia de la irrupción de las TIC's (nuevas tecnologías de la información y comunicación) brindaron las condiciones adecuadas para la aparición en el escenario descrito de una nueva agenda impuesta por actores cuya participación y peso específico tomaron infinitamente más complejo el proceso decisorio del Estado: la opinión pública como una agenda en sí misma.

El presente artículo busca reflexionar brevemente respecto de algunas consecuencias de este fenómeno novedoso y, en algunos casos determinante, para la formulación de la agenda institucional por parte del Estado que, sobre todo en América

Latina, continúa con el proceso de reconstrucción a partir de los nuevos desafíos impuestos por la globalización.

Acercas de la opinión pública. La opinión pública es el mercado político lo que la demanda del consumidor es al mercado económico (Parsons, 2007). Esta afirmación procura demostrar su influencia en la definición de la agenda política y, por tanto, en la formulación de políticas públicas. En tal sentido, el Estado necesita insumos para poder definir las prioridades al momento de tomar decisiones con respecto a cómo resolver los problemas de la sociedad. Los mismos pueden provenir de diversos sectores. En primer lugar, aparecen en el seno mismo de la agenda institucional o política, como consecuencia de la ideología, objetivos de gestión, problemas detectados previamente, etc. En segunda instancia, es la propia sociedad (en sus múltiples formas de asociación) la que se manifiesta e intenta trasladar sus problemas desde la agenda social hacia la política. Por último, aunque no menos importante, encontramos la aparición de la agenda de los medios como un eslabón que generalmente se posiciona en medio de las dos primeras, influyéndolos para instalar los temas que son de su propio interés. En efecto, los medios de comunicación masivos influyen en la agenda social (y por tanto en la opinión pública), pero ésta última, como veremos más adelante, ha comenzado a tener impacto en la agenda institucional (Parsons, 2007).

Ahora bien, muchos han abundado con anterioridad el tema de la opinión pública. Alexis de Tocqueville, en su obra *La Democracia en América* de 1835, destacó la influencia de la sociedad civil en el fortalecimiento de la democracia estadounidense y, por tanto, la importancia de la opinión de dicho sec-