

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PAMPA



UNLPam
Universidad Nacional de La Pampa

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y JURÍDICAS

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Título: “Diseños institucionales universitarios en paridad de género. Algunas conceptualizaciones, reflexiones y entrevistas en el marco de la UNLPam”.

Apellido/s y Nombre/s del/de la estudiante/s: Churrarin, Belén Gladys Viviana. Churrarin, Nadia Ailin.

Asignatura sobre la que realiza el trabajo: Historia de las Instituciones.

Tutor/a del Trabajo: Olivares, Nicolás Emanuel.

Lugar: Santa Rosa.

Año que se realiza el trabajo: 2023

Índice

Introducción	3
Marco Teórico y Planteo del Problema	4
Percepciones en torno a la paridad institucional en la UNLPam	9
Diseño Institucional Actual de la UNLPam y Sus Respectivas Facultades.	15
Consideraciones Generales.....	23
Conclusiones.	23
Bibliografía.....	27
Anexos.....	29

Índice de figuras

Figura 1. <i>Organigrama de las Unidades Académicas de la Universidad Nacional de La Pampa</i>	16
Figura 2. <i>Organigrama Rectorado, Universidad Nacional de La Pampa</i>	17
Figura 3. <i>Organigrama Facultad de Ciencias Humanas</i>	18
Figura 4. <i>Organigrama Facultad de Ciencias Veterinarias</i>	19
Figura 5. <i>Organigrama Facultad de Agronomía</i>	19
Figura 6. <i>Organigrama Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas</i>	21
Figura 7. <i>Organigrama Facultad de Ciencias Exactas y Naturales</i>	21
Figura 8. <i>Organigrama Facultad de Ingeniería</i>	22

Diseños institucionales universitarios en paridad de género.

Algunas conceptualizaciones, reflexiones y entrevistas en el marco de la UNLPam.

Introducción

El presente trabajo pretende abordar los diseños institucionales en la Universidad Nacional de La Pampa. Como objetivo principal aspira a analizar entorno al concepto de paridad la aplicación de este en la configuración del diseño institucional.

Para ello en primer lugar, indagaremos sobre el surgimiento del concepto de paridad en la doctrina y sus diversas formas de aplicación en los órganos electivos.

Para ello, se ahondará en el marco normativo nacional que intenta señalar brevemente la evolución de la participación política de las mujeres en Argentina. Allí examinaremos principalmente la aplicación, efectos y obstáculos que presentaron/an la ley de cuota en su momento, como así la ley de paridad de género.

Así mismo, se explorarán las distintas acepciones de democracia paritaria para la doctrina, para finalmente desembocar en como lo ha receptado finalmente la Norma Marco Para Consolidar la Democracia (2016).

De esta misma Norma Marco, escuetamente analizaremos los que denominados cinco desafíos para consolidar la democracia paritaria que de ella se desprenden.

La segunda parte del trabajo está destinada a presentar entrevistas realizadas a dos docentes, dos estudiantes de carrera de grado, un/a graduado/a y un/a autoridad que integran el ámbito institucional con motivo de poder advertir cuanto conocen el diseño institucional.

En tercer lugar, se expondrán los organigramas vigentes que conforman la UNLPam, entendiéndose en primer lugar, rectorado y sus dependencias y posteriormente y de manera individual cada una de seis de las siete facultades que integran la casa de estudio, de manera tal que podamos indagar como ha receptado la UNLPam el concepto de paridad en la configuración del diseño institucional.

Al finalizar, expondremos algunas conclusiones de este breve trabajo que tiene como fin brindar sus aportes para avanzar en la construcción de diseños institucionales universitarios en post de una democracia paritaria.

Marco Teórico y Planteo del Problema

El concepto de paridad cobra relevancia a partir de la “Declaración de Atenas” de 1992, conforme la cual considera a esta como: “el estatus de ciudadanía política incluye, necesariamente, la participación equilibrada de hombres y mujeres en los más diversos ámbitos de la sociedad: culturales, económicos, políticos” (Pérez, 2021, p. 3).

Desde entonces, con mayor o menor trascendencia, el concepto político de paridad se relacionó con las nociones de legitimidad, representatividad y aceptabilidad, constituyéndose así en un criterio normativo evaluativo ineludible de normas, instituciones y medidas políticas.

Existen diferentes maneras de aplicar el criterio de paridad en la conformación de órganos electivos. La modalidad vertical, aplica el principio paritario a las candidaturas. Tal como menciona Parés (2021) esto tiene sentido cuando el sistema es de listas cerradas y bloqueadas. Esta fórmula, consiste en ordenar a varones y mujeres en forma consecutiva y alternada en la lista de suplentes y titulares.

La segunda modalidad propone aplicar la paridad a las candidaturas en sentido “horizontal”. Esta fórmula suele usarse cuando los distritos son uninominales, y consiste en considerar la totalidad de candidaturas que los partidos presentan a esos distritos, de forma tal que la mitad sean mujeres y la mitad hombres. Este tipo de fórmula busca hacer funcionar el principio paritario cuando lo que está en juego es un único cargo.

A nivel de legislación nacional, cabe señalar que en Argentina la ley de paridad de género n° 27.412 fue sancionada en noviembre de 2017 e implicó dar un paso más hacia la meta última de garantizar una adecuada, genuina y mejor inclusión de mujeres en cargos de decisión política.

Con anterioridad a la ley de paridad rigió la ley n° 24.012 conocida como ley de cupo en la que se establecía que las listas que se presentarán a elecciones debían tener mujeres en un mínimo del 30% de los candidatos a los cargos a elegir. Sin embargo, la ley de cupo llevó a muchas académicas a afirmar que había generado un “techo” que solo podía ser superado con la paridad (Pérez, 2021). En este sentido, aunque, una parte de la teoría ha sugerido que el uso repetido de las leyes de cuota o de paridad en los legislativos finalmente terminaría por generar un derrame o “contagio” hacia otros órganos políticos no comprendidos en estas reglas, aún persisten ciertos argumentos relevantes en contra

de reducir únicamente, la noción de igualdad de género en la representatividad política, a dichos mecanismos meramente agregativos.

Cabe destacar que Argentina representa un caso emblemático en la aplicación en lo que respecta a “la teoría del contagio” dado el extenso uso del cupo, no solo a nivel nacional, sino también provincial, y a su sustitución luego por mecanismos agregativos que promueven paridad. El uso repetido de estas reglas si bien aún no produce resultados plenamente paritarios, es decir, no ha garantizado plena igualdad política, ha generado una “masa crítica” de legisladoras a nivel nacional y sub nacional.

De este modo, podría afirmarse que la ley nacional de paridad de género si bien mejoró la visibilidad de las mujeres en el espacio público, evidenció otros desafíos de cara la construcción de una genuina democracia paritaria.

Ahora bien, antes de continuar y desentrañar que entendemos por el sintagma

“democracia paritaria” y cuáles son específicamente los desafíos que esta plantea, nos detendremos brevemente a dar cuenta del desarrollo de la participación política de las mujeres en la región.

Para ello nos valdremos de los aportes de Aguirrezabal (2015), quien identifica al menos tres factores comunes que se encuentran presente en los países de América Latina y el Caribe, los cuales ayudan a pensar no solo la evolución política de las mujeres, sino en los desafíos y retos que existen de cara una democracia paritaria.

En primer lugar, manifiesta que:

En los últimos treinta años América Latina ha vivido un proceso de recuperación y profundización de la democracia después de un largo periodo de dictaduras militares y de conflictos armados, en el que se ha forjado el liderazgo específico de las mujeres. (Aguirrezabal, 2015, p. 6)

Y que, en ese contexto, el movimiento feminista en toda la región comienza a irrumpir en el escenario político y soslaya la participación política activa y como plantean sus demandas.

El segundo factor que menciona es el de la incorporación en la región del discurso de la igualdad de género en consonancia con los avances en el ámbito internacional y ejemplifica esto con La Primera Conferencia Mundial sobre las Mujeres, celebrada en México en 1975 que dio origen al Decenio de las Naciones Unidas para la mujer y luego

los compromisos de la Plataforma y Declaraciones de Beijing de 1995. Dicha autora afirma que “esto ha permitido que la región se vincule con los debates a favor de la calidad de la democracia con la necesidad de superar las inquietudes sociales, económicas, culturales y políticas” (Aguirrezabal, 2015, p. 6).

Como tercer y último factor, alude a que: “a partir década de los noventa, las mujeres de diversos países de la región iniciaron una participación activa en la elaboración de constituciones y leyes electorales, como también, aportaron argumentos para su institucionalización en diversos estados” (Aguirrezabal, 2015, p. 7).

Estas acciones se han traducido en la adopción de medidas temporales afirmativas, sobre todo en lo que respecta a las cuotas de género, abonando así en los últimos años el debate en torno a la paridad de géneros. Es así, que las teorías feministas han comenzado lentamente a incorporar como uno de sus presupuestos el concepto de democracia paritaria.

Por un lado, podemos encontrar conceptos de democracia paritaria que surgen de abandonar la idea de contrato sexual como mito fundacional del Estado que construyó la esfera pública como un espacio de interacción de ciudadanos conceptualizándolos como individuos independientes- y como varones. Donde democracia, ciudadanía y representación, son nociones impregnadas todas ellas del ideal de independencia (Rodríguez y Rubio, 2010).

Desde la perspectiva antepuesta:

La Democracia Paritaria aspiraría a que la dependencia y su gestión dejen de conceptualizarse como obstáculos para la participación en la esfera pública, a que la representación política vaya más allá del ideal masculino de independencia, para abarcar los aspectos de la vida humana que es el contrato social/sexual concibe como femenino. (Rodríguez y Rubio, 2010, p. 312)

Por otro lado, Aguirrezabal (2015) sostiene un concepto muy semejante al antes expuesto conforme al cual:

La democracia paritaria va más allá de la representación política, y está exige una transformación en las relaciones de género, vinculando el empoderamiento político de las mujeres con la necesaria responsabilidad entre hombres y mujeres en todas las esferas de su vida. (p. 5)

Otro tipo de concepto como el de Sánchez (2019) sostienen que:

La democracia paritaria es el reconocimiento de la participación equilibrada de mujeres y hombres en el orden social de tal forma que permee no solo en los espacios públicos, sino que además se requiere de este esfuerzo en el ámbito privado con relaciones armónicas y equilibradas en el espacio doméstico. (pp. 10-11)

Asimismo, cabe señalar que más allá de lo que señalado en el plano teórico, es interesante mencionar que el apartado ONU Mujeres en el año 2014 realizó el “Encuentro Parlamentario: Mujeres, Democracia Paritaria” donde no solo proyecta un concepto de democracia paritaria, sino que también soslaya cinco desafíos que esta presentaría en su debida aplicación.

El objetivo de dicho encuentro era avanzar hacia la Democracia Paritaria y la igualdad de resultados en América Latina y el Caribe, en tanto meta para transformar las relaciones de género en las dimensiones pública y privada; impulsando y desarrollando los derechos recogidos en el marco internacional y regional de derechos humanos que garantizan la plena participación política de las mujeres, sin discriminación de ningún tipo, en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades que los hombres, en los cargos públicos y en la toma de decisiones en todos los niveles, desde la agenda local hasta la estatal e internacional.

A partir de dicho encuentro surgió la Norma Marco Para Consolidar la Democracia Paritaria (ONU Mujeres, 2014), donde no solo se establece que se entiende por democracia paritaria, sino que además se mencionan cinco desafíos que ella presenta.

En primer lugar, el art. 3, de dicho cuerpo normativo define a la Democracia Paritaria como “el modelo de democracia en el que la igualdad sustantiva y la paridad entre hombres y mujeres son ejes vertebradores de las transformaciones que asume un Estado responsable e inclusivo”.

En segundo lugar, se indica que los desafíos que se plantean para la región son: i) promover la paridad representativa, ii) lograr que las políticas, acciones e instituciones respondan al compromiso con la igualdad de género, iii) fortalecer liderazgo de mujeres y redes de mujeres políticas con capacidad de incidencia, iv) promover partido político comprometidos con la igualdad sustantiva y la democracia paritaria; y v) Combatir estereotipos y la discriminación, en Medios y TICS, el acoso y violencia.

A continuación, procederemos a analizar brevemente las implicancias de cada uno de dichos cinco desafíos, a partir de las teorizaciones ofrecidas por Aguirrezabal (2015) en su trabajo “Hacia la democracia paritaria”.

Respecto al primer desafío, el cual configurará con posterioridad el eje central de nuestro trabajo, encontramos la composición paritaria de las instituciones y órganos decisorios que se constituye en causa y efecto de la igualdad de género, al sustentarse en el argumento de que no podemos basar las medidas paritarias en meras opiniones de expertos, sino que debemos convocar a todas las y los afectados, para dar soluciones genuinamente paritarios a los problemas de nuestras sociedades complejas, desiguales, no ideales.

El segundo desafío, está dirigido a ampliar el compromiso y la responsabilidad del estado, no limitando su obligación solo a incluir en sus normativas y su no discriminación, sino que deben adoptar medidas positivas que prevengan y eliminen la discriminación.

En correlación con lo antes expuesto, generar liderazgos de mujeres se presenta como la tercera cuestión que ONU Mujeres considera, la experiencia de los movimientos feministas y la incidencia de estos en el debate y la agenda pública apuntan a la consecuencia de efecto multiplicador en las relaciones de género en toda la sociedad.

Los partidos políticos también cobran relevancia cuando se tratan de impulsar la democracia paritaria, ese es el eje del cuarto desafío. Se les otorga un rol prioritario a los partidos políticos para poder propiciar el empoderamiento igualitario de hombres y mujeres sea a través de la presencia de mujeres en los cargos directivos, así como la visibilidad en la sociedad y en la implementación de perspectiva de género en las directrices de los partidos. Asimismo, en la dimensión electoral son los encargados de determinar candidaturas y promover trayectorias políticas para las mujeres y hombres.

Por último, en el quinto desafío enfatiza en la importancia de combatir estereotipos y la discriminación, en Medios y TICS, el acoso y violencia cuestionando el rol de los medios de comunicación en la reproducción de las violencias, presentando la urgencia de integrar perspectiva de género en sus contenidos, políticas y estructuras.

En segundo lugar, dentro de este mismo desafío se presenta el poder re-pensar el fenómeno del acoso y la violencia hacia las mujeres que suelen utilizarse para perpetuar

la situación de subordinación, pero también que busca anularlas como ciudadanas con derechos a participar de la toma de decisiones de la vida pública.

Percepciones en torno a la paridad institucional en la UNLPam

La segunda parte de este trabajo, como se adelantó en la introducción está orientada a obtener, recuperar y registrar experiencias de vida de los/as actores a fin de contrastarlas con la normativa y práctica institucional.

En cuanto a la estrategia metodológica consideramos optar por un enfoque cualitativo ya que como menciona Sautu (2005) los objetivos en este tipo de investigaciones son:

De naturaleza hipotética que plantean preguntas cuyo propósito puede ser descubrir las características de una situación, fenómeno o proceso; encontrar establecer relaciones que permitan comprenderos, describir y/o interpretar experiencias subjetivas, glosar los puntos de vista de los actores, o su construcción de la realidad. (p. 10)

Otras de las características que suma Sautu (2005) es que en este tipo de enfoque el origen de la realidad es subjetiva y múltiple. Por lo que consideramos la más adecuada para, como ya mencionamos contrastar la perspectiva de los/as actores con la que presenta la realidad institucional.

Como técnica de recolección se acudió a la realización de entrevistas semiestructuradas, porque si bien, los cuestionarios¹ fueron formulados anticipadamente, y se realizaron en el mismo orden, estimamos que nuestro objeto de investigación podría generar en los/as entrevistados/as reflexiones, o que quisieran explayarse y preferimos la flexibilidad que brindan este tipo de entrevistas.

Con la finalidad antes mencionada es que exploramos la posibilidad entrevistar a los diferentes actores/as que integran el ámbito académico de los distintos claustros.

Los/as entrevistado a saber fueron: una/a autoridad del equipo de gestión actual (20222025), dos docentes, un/a graduado/a y dos estudiantes².

¹ Ver Anexo I y II en este mismo trabajo.

² Todas las categorías de entrevistados/as pertenecen a la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas. Se seleccionó particularmente esta unidad académica ya que quienes realizamos el trabajo desarrollamos las actividades allí. ³ Promulgada en el año 2019.

Las entrevistas versaron sobre tres puntos. El primero, que a su vez se subdividió en tres temas, a saber: conocimiento y capacitaciones en género, segundo tema, derechos humanos y como tercer tema del primer punto vivencias personales respecto a la desigualdad de género. Esto con el objetivo de dimensionar por una parte la formación de cada entrevistado/a en estas áreas y por otro sus experiencias.

El segundo punto, también cuenta con tres dimensiones: la primera dimensión, el conocimiento del organigrama, en segundo lugar, las fortalezas de este, y consecuentemente como tercer dimensión debilidades del mismo.

El tercer punto finalmente, tiende a que los/as propios entrevistados puedan señalar acciones o propuestas en favor de la igualdad de género y la promoción de los liderazgos femeninos.

La primera pregunta que efectuamos indagó acerca de realización de la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación conocida como Ley Micaela³.

Esta ley incluiría sin lugar a dudas a las universidades públicas por corresponder a la esfera estatal, preguntamos entonces ¿Realizó la capacitación obligatoria de Ley Micaela? En caso de que la respuesta sea afirmativa ¿En qué momento? ¿Y en qué institución? (Ver Anexo I y II).

Todos/as los/as entrevistados/as dijeron haber realizado la capacitación excepto una sola persona. En lo que respecta a la institución en que la realizaron mencionaron sus lugares particulares de trabajo entre ellos: el ministerio de seguridad, la capacitación llevada a cabo el órgano judicial de la provincia de La Pampa, entre otros.

Uno/a de los/as docentes entrevistados/as afirmo que realizo la capacitación dos veces, una por su trabajo particular y una segunda vez en la capacitación que realiza la universidad³.

³ La UNLPam a través de Resolución 328/2020 aprobó y lleva a cabo el “Curso Introductorio a la Perspectiva de Género y Violencia contra las Mujeres”, como parte del Programa Permanente de Capacitación Obligatoria en materia de género y violencia contra las mujeres.

Particularmente nos pareció relevante interrogar acerca de la participación de los/as entrevistados/as en actividades institucionales⁴, prestando especial consideración en algunos espacios que ofrece la UNLPam tales como: Proyectos de Extensión Universitaria (PEU)⁵, Programas de Extensión Universitaria (PROEU)⁶, Programa Académico Institucional en Derechos Humanos (PAIDH)⁷, y el Observatorio de Derechos Humanos⁸ que si bien se desarrolla en Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas está destinado a todo público.

En este caso todos/as los/as entrevistados/as dijeron haber participado en algún momento del Observatorio de Derechos Humanos, y tanto un/a estudiante y un/a docente haber realizado actividades de extensión universitaria, específicamente Proyectos de Extensión Universitaria (PEU).

Ulteriormente, y reflexionando sobre el trayecto por la vida institucional y en relación a la desigualdad de género, es que incluimos la pregunta para las cuatro categorías de entrevistados/as si alguna vez vivieron personalmente o presenciaron una situación de desigualdad de género⁹ en el ámbito universitario.

Las respuestas variaron según el género, quienes se identificaron como mujeres en cualquiera de las cuatro categorías entrevistadas aseguraron haber presenciado y hasta haber vivido alguna situación así, mencionaron docentes que tenían un trato preferencial según seas “hombre” o “mujer” o hasta cierto “ninguneo” en caso de ser mujer.

Como advertimos al principio, la segunda parte de las entrevistas tuvo como objetivo que los/as actores nos brindaran información acerca de sus percepciones sobre el diseño institucional de la UNLPam y sus fortalezas y debilidades.

⁴ Si bien, la UNLPam ofrece muchos otros espacios, quienes llevamos adelante esta investigación participamos durante nuestro trayecto formativo activamente de los programas que se mencionan de allí nuestra particular inclinación a investigar sobre ellos y no otros.

⁵ Resolución del Consejo Superior 219/02, de fecha 18 de diciembre.

⁶ Resolución del Consejo Superior 219/02, de fecha 18 de diciembre.

⁷ Resolución del Consejo Superior 55/12, de fecha 21 de marzo.

⁸ Resolución del Consejo Directivo FCEYJ 176/12, de fecha 5 de agosto de 2012.

⁹ Caben aquí distinguir tres conceptos. Por un lado, en término constitucionales, en primer lugar, la igualdad formal está contenida en el Art. 16 de la Constitución Nacional, en segundo lugar, la igualdad sustancial, podría asociarse al Art. 75 incs. 18 y 19. Por otro lado, paridad de género refiere a un tipo específico de igualdad tanto formal como sustancial la cual se compone de normas no solo constitucionales como las antedichas, sino también convencionales de los tratados del Art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional e infraconstitucionales como ley de matrimonio igualitario, diversidad de género e identidad autopercebida.

En lo que concierne a información/conocimiento propio sobre diseño institucional la respuesta derivó en dos grupos: El primero conformado por la autoridad y los/as entrevistados/as docentes que dijeron conocer el diseño institucional de ambos, donde detallaron las diferentes secretarías y sus funciones. Por otra parte, el segundo grupo, conformado por estudiantes y graduados/as hicieron mención a las máximas autoridades, entiéndase Rector, Vice-Rectora, Decanos/as, Vice Decanos/as y de las secretarías aquellas con las que más tuvieron contacto durante la carrera como lo es la Secretaría Académica de la Facultad y de Rectorado.

Sobre las fortalezas del diseño principalmente apuntaron por un lado a que las mujeres habían comenzado a ocupar cargos “importantes” tales como el vice-rectorado o las Secretarías de los Consejos Directivos, pero, como contrapartida se remarcó como debilidad del diseño institucional que en algunas facultades y en la universidad las mujeres ocupan los segundos lugares (por unanimidad).

Posteriormente, con el fin de que los/as entrevistados/as¹⁰ pudieran expresarse en la respuesta interrogamos a las cuatro categorías con la siguiente pregunta: ¿Qué tipo de propuestas o ideas sugerirían para el diseño institucional? Y a continuación, se seleccionaron algunas opciones como por ejemplo: a) Que se eleve la jerarquía de Secretaría de la Mujer a Ministerio de la Mujer, Género y Diversidad en el ámbito provincial¹¹; b) Que exista una Secretaría de la Mujer u oficina de la mujer en el organigrama de rectorado c) Que cada facultad cuente como anexo del Consejo Directivo una oficina de la mujer, género y diversidad para velar por las medidas existentes en esta materia d) que exista en el centro de estudiante una secretaria de la mujer.

Las respuestas a esta pregunta fueron las siguientes:

Entrevistado/a 1: “Cualquiera de las opciones pero que realmente funcione, que responda a las demandas” (C.D. Comunicación personal, 22 de junio de 2023 Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas).

Entrevistado/a 2: “Toda la opción de la pregunta creería que estaría bien implementar, sobre todo que exista en el Centro de estudiantes una secretaria de la mujer

¹⁰ Si bien, hemos mencionado a los/as entrevistados por claustro en este caso en particular solo colocaremos las iniciales a fin de mantener el anonimato de estos.

¹¹ Esta opción fue pensada en una posible relación institucional o conexiones que podrían darse entre un potencial Ministerio de la Mujer, Género y Diversidad con las instituciones, normativas que hacen a la UNLPam.

que son quienes tienen contactos y son los más allegados a los estudiantes” (M.C.D. Comunicación personal, 10 de junio de 2023 Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas).

Entrevistado 3:

Cualquiera de las opciones estaría bien, lo importante es que funcione y que implemente políticas. Y si el organigrama le diera jerarquía a cualquiera de estas, pero con un mayor contenido de control y acompañamiento a las políticas estaría bien. (J.M. Comunicación personal, 22 de junio de 2023 Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas)

El/la entrevistado/a 4, respecto a la misma pregunta respondió que:

Si bien considero que el diseño institucional funciona muy bien sugeriría las opciones c) Que cada facultad cuente como anexo del Consejo Directivo una oficina de la mujer, género y diversidad para velar por las medidas existentes en esta materia y d) que exista en el centro de estudiante una secretaria de la mujer estaría bueno que se puedan implementar. (A.V. Comunicación telefónica, 10 de junio de 2023 Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas)

Entrevistado/a 5:

Mi sugerencia es que estaría bueno que una persona se encargue a nivel universitario¹². Si es en rectorado mejor, porque abarcaría cualquier demanda de cualquiera de las facultades. También me gustaría la opción d) que exista en el centro de estudiante una secretaria de la mujer; ya que el centro de estudiantes es el nexo con el estudiantado. (A.B. Comunicación personal, 27 de junio de 2023 Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas)

Entrevistado/a 6: “Mi sugerencia para el diseño institucional sería que pueda existir en el espacio de Derechos Humanos podría existir algún espacio relacionado a

¹² La UNLPam a través de la Resolución 102/2021 creó en el ámbito de Rectorado el Programa Institucional de Políticas de Género, Mujeres y Disidencias. Dicho programa tiene como propósitos promover políticas institucionales que creen genuinas condiciones de igualdad de oportunidades y derechos con perspectiva de género en el ámbito de la UNLPam; desarrollar procesos de promoción y formación en la construcción de relaciones de géneros igualitarias desde los derechos humanos y fortalecer la comunicación, entre otros objetivos.

género”¹³ (F.M. Comunicación personal, 29 de junio de 2023 Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas).

Finalmente, y conforme al punto 2.1 de este trabajo, en el cual uno de los cinco desafíos para una democracia paritario (ONU, 2014) es fortalecer los liderazgos femeninos es que preguntamos ¿Qué acciones sugerirías podría realizar la universidad o facultad además de las que ya conocen para que se responda al compromiso con la igualdad de género? ¿Y para fortalecer los liderazgos femeninos?, ya que quien mejor que los/as propios actores que son quienes con cotidianeidad habitan los espacios, brinden su parecer.

En este caso las respuestas variaron en todos/as los/as entrevistados/as, algunas fueron:

Reconocer que existe una igualdad de género, poner en práctica lo que se promueve desde la voz (o desde las aulas) pensar en alguna especie de monitoreo ¹⁴ en el cumplimiento de la normativa vigente. (A.V. Comunicación telefónica, 10 de junio de 2023 Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas).

La respuesta de un/a docente nos pareció importante ya que menciono que “Habría que comenzar a reformular otras cuestiones como por ejemplo que los interinos/as que tengas 10 o 12 años en las cátedras puedan votar en las elecciones”, y agregó que “Para fortalecer los liderazgos femeninos era importante empezar a establecer condicionamientos para generar mayor representación en las listas y lugares de conducción” (F.M. Comunicación personal, 29 de junio Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas).

Otro docente considero que: - “La facultad ha logrado una base en el compromiso en la igualdad de género y que respecto a los liderazgos no ha visto distinción por ser hombre o mujer” (J.M. Comunicación personal, 22 de junio de 2023 Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas).

Estas entrevistas, como se mencionó al comienzo tienen por finalidad poder contrastar el conocimiento de los/as entrevistados/as con las prácticas institucionales que se llevan a cabo. Las conclusiones de las mismas las haremos en el apartado correspondiente.

¹³ En este mismo trabajo se mencionó el Programa Académico Institucional en Derechos Humanos (PAIDH) el cual cuenta específicamente con una Comisión de Género.

¹⁴ En el transcurso de esta investigación, la UNLPam a través de la Resolución del Rector 507/23 lanzó la Campaña permanente para sensibilizar, informar y prevenir las violencias, discriminación y acoso en el ámbito universitario [#ESTURED](#). La acción está orientada a conformar una red con centros de estudiantes, estudiantes en general, agrupaciones estudiantiles para contribuir con el Protocolo de Intervención Institucional ante situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género en la UNLPam, esta campaña es promovida por el Programa Políticas de Género, Mujeres y Disidencias.

Diseño Institucional Actual de la UNLPam y Sus Respectivas Facultades.

La Universidad Nacional de La Pampa se creó en el año 1958. En 1958 la provincia de La Pampa se encontraba intervenida, asumiendo el cargo de Interventor Provincial el abogado Ismael Amit, que como menciona Crochetti (2008), priorizó la autonomía provincial y la normalización institucional (p. 23).

En concordancia con su propuesta Amit se entrevistó con autoridades de la Universidad Nacional de La Plata (Crochetti, 2008), en la búsqueda de la persona para crear un proyecto de universidad. Finalmente, el mismo año fue designado para aquella tarea el señor Ernesto Benito Bonicatto.

Bonicatto se ocupó de elaborar el plan de organización de educación superior que “incluía el concepto autonomía funcional, administrativa, científica y docente hasta tanto se aprueben los estatutos” (Crochetti, 2008, p. 24).

El propósito del interventor cobró forma el 4 de septiembre de 1958 cuando dictó el Decreto-Ley 1644/58 donde dispuso la creación del Instituto de Estudios Universitarios con sede en la ciudad de Santa Rosa, todo ello sobre el plan y las bases que había realizado Bonicatto (Crochetti, 2008).

En 1971 y en el marco de la ley 17245 con el objetivo de descentralizar y descongestionar las universidades tradicionales, se tomaron medidas para establecer centros de educación superior que ofrezcan carreras acordes a las necesidades del desarrollo regional (Crochetti, 2008). Un año antes, precisamente el 2 de octubre de 1970 comenzó a funcionar en la Universidad Nacional de La Pampa la Facultad de Ciencias Humanas.

La nacionalización surgió en los años 1970 y fue el resultado de diversos factores que convergieron tales como profesores, estudiantes, adhesión de instituciones intermedias sumado al apoyo de la ciudadanía y el gobierno provincial. Fue así, como tras años de luchas y negociaciones en 1972 asume el Ing. Miguel Torroba como rector tras la renuncia del anterior rector Canali. Torroba se desempeñó como rector durante el proceso de nacionalización.

Posteriormente, y siguiendo con la línea de nuestro trabajo, en 1975, se jerarquizó el Departamento de Exactas y Naturales y pasó a ser una Facultad (Crochetti, 2008).

Y finalizando el periodo de la dictadura militar en argentina, la última medida tomada por las autoridades universitarias en abril del 1983 se decide elevar el Departamento de Ingeniería a Facultad (Crochetti, 2008).

En el año 1996 por resolución n° 091/96 se incorpora la carrera de Abogacía a la Facultad de Ciencias Económicas, por la cual la facultad modifica su nombre a Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas.

La Universidad Nacional de La Pampa actualmente cuenta con siete facultades, según consta en las respectivas resoluciones que implican su creación, seis ya constituidas y una en proceso de organización. Geográficamente sus sedes se ubican en Santa Rosa y General Pico, aproximadamente se ofrecen alrededor de 40 carreras de pre-grado, grado y posgrado.

A continuación, expondremos los actuales organigramas tanto de rectorado, como de cada una de las facultades que integran la UNLPam señalando brevemente algunas cuestiones que consideramos importantes sobre el diseño institucional.

Figura 1. *Organigrama de las Unidades Académicas de la Universidad Nacional de La Pampa*





Figura 2. *Organigrama Rectorado, Universidad Nacional de La Pampa*



De la figura 2 se pueden observar los organigramas de Rectorado de la Universidad Nacional de La Pampa.

En la composición de Rectorado, contamos con paridad¹⁵, el cargo de rector es ocupado por una persona de género masculino y el Vice-Rectorado es ocupado por una persona del género femenino¹⁶.

Rectorado posee once secretarías, de las cuales ocho cargos son ocupados por hombres y la minoría con tres cargos ocupados por mujeres.

Las dos prosecretarías, Privada de Rectorado y Comunicación Institucional, son ocupados ambos cargos por mujeres.

Y el cargo de Coordinación de la Sede de Rectorado en General Pico es ocupado el cargo por una persona del género masculino.

Figura 3. *Organigrama Facultad de Ciencias Humanas*



Como podemos observar en la figura 3 la composición del Decanato de Facultad de Ciencias Humanas está integrada en ambos cargos, Decana y Vice- Decana, por mujeres¹⁸.

¹⁵ Si consideramos también la paridad en la jerarquía del cargo es de desatacar que en el año 2020 el rectorado de la UNLPam estuvo a cargo de una mujer, la primera mujer rectora desde su creación en 1958. Esto incluía a la UNLPam en el informe “Mujeres en el Sistema Universitario Argentino” que fue realizado por la secretaria de política universitarias, el cual indicaba que, en el año 2020, solo el 11% de las autoridades superiores -rectores- eran mujeres.

¹⁶ Acta 10 de la Junta Electoral UNLPam, de fecha 4 de mayo de 2022.

Las Facultad de Ciencias Humanas cuenta además con cuatro secretarías y una pro-secretaria a saber: Secretaría Académica, Secretaría de Investigación y Posgrado, Secretaría Económico Administrativo y la Pro-secretaria Privada de Decanato.

De las cuatro secretarías, se puede constatar que tres son cargos ocupados por mujeres, y uno de un varón, sin contar que la Pro-secretaria también.

Figura 4. *Organigrama Facultad de Ciencias Veterinarias*



La Facultad de Ciencias Veterinarias, cuenta con un Decanato conformado en sus dos cargos, decano y vice-decano por varones¹⁷ en contraposición con lo que sucede con la Facultad de Ciencias Humanas.

Además, cuenta con cinco secretarías: Secretaría Académica, Secretaría de Investigación y Posgrado, Secretaría Administrativa, Secretaría de Extensión, la ProSecretaría Académica. De las cuales tres cargos están integrados por mujeres, y dos (2) por varones.

Figura 5. *Organigrama Facultad de Agronomía*

¹⁷ Acta 10 de la Junta Electoral UNLPAM, de fecha 4 de mayo de 2022.



La Facultad de Agronomía como se puede apreciar en la figura 5 cuenta con paridad en la conformación del Decanato, así el cargo de Decana es ocupado por una mujer y el de Vice-Decano por un hombre.

Cuenta con tres secretarías y una Pro-Secretaria: Secretaría Académica, Secretaría de Investigación, Extensión y Posgrado, Secretaría Administrativa-Financiera y la Pro-Secretaria Privada. De las secretarías solo una está a cargo de una mujer, y tres de hombres. La única Pro-Secretaria a cargo de una mujer.

Figura 6. Organigrama Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas



La Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas como se puede observar en la figura 6, posee paridad en la composición de su Decanato, con un Decano (masculino) y una Vice Decana (femenino).

Cuenta con cinco secretarías, de las cuales tres son ocupadas por persona de género femenino, y con la minoría, los dos restantes por personas del género masculino, estos últimos corresponde mencionar la Secretaría Económica Administrativa que al igual que el resto de las facultades es un cargo ocupado por hombres y la Secretaría Académica que es una de las dos facultades que poseen hombres en ese cargo.

Figura 7. Organigrama Facultad de Ciencias Exactas y Naturales



La Facultad de Ciencias Exactas y Naturales como se puede observar en la figura 7 posee una composición paritaria en su Decanato, ya que cuenta con un cargo de Decana y un cargo de Vice-Decano.

Al igual que la Facultad de Ingeniería, es de las que menos posee Secretarías con un total de tres, de las cuales dos cargos son ocupados por hombres y uno por una mujer.

Figura 8. *Organigrama Facultad de Ingeniería*



La Facultad de Ingeniería, es una de las cuatro facultades que poseen paridad en la composición del Decanato, aquí como veremos en la figura 8 cuenta con un hombre en el cargo de Decano y una mujer en el cargo de Vice-Decana¹⁸.

Como ya mencionamos con anterioridad es de las facultades que menos secretarías posee con un total de tres: Secretaría Académica, Secretaría de Ciencia y Técnica, con funciones de Extensión y la Secretaría Administrativa.

¹⁸ Acta 10 de la Junta Electoral UNLPAM, de fecha 4 de mayo de 2022.

Consideraciones Generales

Como se pudo observar en los organigramas, de las seis facultades constituidas al menos en cuatro de ellos poseen composición paritaria. De esas cuatro facultades, dos son dirigidas por decanas y dos por decanos y por consiguiente hay dos vice-decanos y dos vice-decanas.

Por otro parte, las otras dos facultades restantes, Veterinarias y Humanas, sus decanatos es decir el cargo de Decano/a y Vice-Decano, no cuentan con paridad en la conformación ya que en ambos cargos prima un solo género.

En atención a las secretarías, las seis facultades poseen en sus organigramas una Secretaria Académica, de las seis, cuatro cargos son ocupados por personas de género femenino y dos géneros masculinos.

Lo mismo sucede con las Secretarías de Investigación y Posgrado, que existen en cinco de las seis facultades, y en cuatro de ellas el cargo es ocupado por personas de género femeninos.

Un punto importante a analizar, son las Secretarías Económicas, o Económicas Administrativas dependiendo la facultad. Las seis facultades constituidas poseen esta secretaria y los seis cargos son ocupados por personas del género masculino.

Conclusiones

Este trabajo pretendió analizar el diseño institucional actual de la UNLPam y sus respectivas facultades a partir del concepto de Paridad y su implementación en él.

El proceso investigativo, resulto complejo respecto a tener que, por un lado, conformar una estructura teórica y a partir de allí ver sus implicancias prácticas en el diseño institucional.

Las entrevistas por otra parte presentaron una segunda dificultad, ya que como ventaja nos permitía obtener información y perspectiva de quienes se encuentran en el espacio de investigación, pero a la vez una limitante ya que no expresaban la pluralidad de voces, por lo que decidimos entrevistar a seis personas de diferentes roles.

Es así que en un primer momento indagamos cuando comenzó a cobrar relevancia el concepto de paridad en la doctrina y las diversas formas de aplicación en los órganos electivos.

Para ello, se ahondó en el marco normativo nacional que intentó señalar la evolución de la participación política de las mujeres en Argentina, allí dimos cuentas de cuáles fueron las implicancias, las limitantes que presentó en su momento la ley de cupo y actualmente la ley de paridad.

Así mismo, exploramos las distintas acepciones de Democracia Paritaria para la doctrina, para finalmente desembocar la recepción del mismo en la Norma Marco Para Consolidar la Democracia.

De la Norma Marco Para Consolidar la Democracia, analizamos los denominados cinco desafíos que fueron planteados por ONU Mujeres en pos de consolidar la Democracia Paritaria.

De las entrevistas, que conforman la segunda parte de este trabajo, realizadas a seis actores/as diferentes del ámbito institucional pudimos concluir que, el diseño institucional es más conocido en funciones por quienes desempeñan la tarea docente y autoridad, mientras que los/as estudiantes logran solo reconocer a las máximas autoridades.

Si bien, los avances en los decanatos respecto a la paridad, son aceptables y los/as actores/as consideraron que la universidad ha realizado avances importantes en materia de género declaran que es imperiosa la necesidad de seguir trabajando en pos de la inclusión en otras áreas la participación electoral de los/as docentes interinos/as.

De igual manera se subraya, la sugerencia por parte de los/as estudiantes quienes de manera unánime consideran que el Centro de Estudiantes debería contar con alguna Secretaría que pueda realizar el monitoreo o seguimiento de aquellos casos que involucren a quienes representan¹⁹.

¹⁹ En el transcurso de esta investigación, la UNLPam a través de la Resolución del Rector 507/23 lanzó la Campaña permanente para sensibilizar, informar y prevenir las violencias, discriminación y acoso en el ámbito universitario [#ESTURED](#). La acción está orientada a conformar una red con centros de estudiantes, estudiantes en general, agrupaciones estudiantiles para contribuir con el Protocolo de Intervención Institucional ante situaciones de violencia de género, acoso sexual y discriminación de género en la UNLPam, esta campaña es promovida por el Programa Políticas de Género, Mujeres y Disidencias.

Todos los/as actores/as consideraron que se debe bregar para que las mujeres puedan ocupar lugares de toma de decisión que históricamente han pertenecido al género masculino.

En tercer lugar, se expusieron los organigramas vigentes que conforman la UNLPam, tanto de rectorado como de cada una de las seis facultades ya constituidas. Allí pudimos observar que el diseño institucional posee una tendencia al diseño paritario, en particular en lo que respecta a la conformación de los decanatos.

Por otro lado, las conformaciones de las secretarías comunes, es decir que poseían todas las facultades, variaban en el género según funciones. Las Secretarías que tienden a tener más contacto o comunicación con otros actores/as institucionales son ocupado por mujeres como lo son las Secretarías de Investigación y Posgrado, como así también la Secretaría Académica.

En cuanto a las secretarías que suelen tener un lugar relevante por la función de administración como lo son las Secretarías Económicas Administrativas que son cargos ocupados solo por hombres en todas las facultades.

Si bien, consideramos que el diseño institucional actual de la UNLPam responde al concepto de paridad establecido en la Norma Marco Para Consolidar La Democracia Paritaria es importante que continúe implementando políticas para poder re-pensar los roles o estereotipos de género en pos de la Democracia Paritaria.

Como sea relevado a lo largo de este breve trabajo la UNLPam ha incorporado programas específicos, como es de destacar el Programa Institucional de Políticas de Género, Mujeres y Disidencias destinado a promocionar políticas institucionales para generar genuinamente condiciones de igualdad de oportunidades, desarrollar procesos de promoción y formación en la construcción de relaciones de género.

De igual manera se pudo observar la articulación y promoción de programas, proyectos de investigación que incluyen a estudiantes, docentes y público en general que se ocupan de manera particular en trabajar la temática de género.

Consideramos que la UNLPam ha trabajado también la prevención y concientización a través de como ya mencionamos, capacitaciones a sus actores/as en perspectiva de género, campañas para, por ejemplo, erradicar el acoso y la violencia como el programa Es Tu Red que articula e incluye a estudiantes, agrupaciones estudiantiles, etc.

Finalmente, invitamos a la institución a través de este breve y valioso trabajo a seguir impulsando políticas que efectivicen la igualdad de oportunidades como lo ha venido realizando hasta hora, y a difundir a un más las propuestas que realizan.

Bibliografía

- Aguirrezabal, I. (2015). Hacia la democracia paritaria. Acercando miradas. ¿Cómo lograr una aproximación práctica basada en lo académico y una academia que apueste por la práctica? [Presentación en papel, VIII Congreso Latinoamericano en Ciencia Política]. <https://n9.cl/76z85>.
- Aguirrezabal, I. (2020). *Democracia Paritaria en América Latina*. <https://www.politicaexterior.com/democracia-paritaria-en-america-latina/>.
- Aguirrezabal, I. (2021). El proceso hacia la paridad en América Latina a la luz de una ideología participativa. Propuesta metodológica aplicable a estudios interdisciplinarios de género y ciudadanía de las mujeres. *Revista Deusto de derechos humanos*, (7), 127-156. <https://djh.revistas.deusto.es/article/view/1894/2579>.
- Crochetti, S. (2008). *La Universidad Nacional de La Pampa: 50 años de historia*. Ed UNLPam.
- ONU Mujeres. (2014). Norma marco para consolidar la democracia paritaria. <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/Norma%20Marco%20de%20Democracia%20Paritaria.pdf>.
- Pérez, V. (2021). *Desafíos de la democracia paritaria: Argentina en perspectiva comparada. “Estudio sobre Mujeres y Representación Política a nivel nacional y provincial en las Elecciones de 2019 y/o un análisis comparativo con las de 2021”*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_eurosocial_diciembre2021_4.pdf.
- Sánchez, V. (2019) Democracia Paritaria. *Revista Bien Común*, (292), 8-12. <https://es.scribd.com/document/423581786/Bien-Comun-no292-julio-2019-pdf#>.
- Sautu, R. (2005). *Manual de Metodología: Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*. CLACSO.

Normativa

Código Electoral Nacional. Ley N° 24.012 de 1991. Sustitúyase el artículo 60 del Decreto N° 2135/93. Promulgación noviembre 29 de 1991.

Código Electoral Nacional. Ley N° 24.712 de 2017, Promulgación 15 de diciembre de 2017.

Junta Electoral UNLPAM. ACTA 10, 4 de mayo de 2022.

Resolución del Consejo Directivo Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas UNLPam 176, de fecha 5 de agosto de 2012.

Universidad Nacional de La Pampa. Resolución del Consejo Superior UNLPam 219, 28 de diciembre de 2002.

Universidad Nacional de La Pampa. Resolución del Consejo Superior UNLPam 55, 21 de marzo de 2012.

Universidad Nacional de La Pampa. Resolución del Consejo Superior UNLPam 102, 21 de abril de 2021.

Universidad Nacional de La Pampa. Resolución del Rector Universidad Nacional de La Pampa 328, de fecha 3 de noviembre de 2020.

Universidad Nacional de La Pampa. Resolución del Rector Universidad Nacional de La Pampa 507, de fecha 14 de agosto de 2023.

Anexos

Anexo 1. Cuestionario aplicado a docentes y autoridad.

- 1) ¿Hace cuánto tiempo se encuentra en el ámbito universitario? ¿Qué tipo de tareas ha desempeñado y actualmente cual desempeña? (Especificar periodos).
- 2) ¿Realizó la capacitación obligatoria de Ley Micaela? ¿En qué momento? ¿Fue invitado/a desde la institución a realizarla?
- 3) ¿Participó activamente de algún tipo de evento académico referido a extensión o de divulgación referidos a Género o Derechos Humanos?
- 4) ¿Has vivenciado o conoces alguna situación dentro de la institución donde se haya evidenciado la desigualdad de género?
- 5) ¿Conoce el diseño institucional de la Facultad o Universidad? ¿Podría mencionar si ve algún tipo de debilidad o fortaleza en él?
- 6) ¿Tiene algún tipo de propuesta o idea para el diseño institucional? ¿Alguno de los siguientes enunciados le parece asertivo?
 - a) Que se eleve la jerarquía de Secretaría de la Mujer a Ministerio de la Mujer, Género y Diversidad en el ámbito provincial.
 - b) Que exista una Secretaría de la Mujer u oficina de la mujer en el organigrama de rectorado.
 - c) Que cada facultad cuente como anexo del Consejo Directivo una oficina de la mujer, género y diversidad para velar por las medidas existentes en esta materia.
- 7) ¿Qué acciones sugerirías podría realizar la universidad o facultad además de las que ya conoces para que se responda al compromiso con la igualdad de género?
- 8) ¿Considera que le ha resultado más difícil ejercer cargos de toma de decisión que otros compañeros varones? ¿Si la respuesta es sí, a que considera que se debe?

Anexo 2. Cuestionario aplicado a estudiantes y graduados/as.

- 1) ¿Hace cuánto tiempo se encuentra en el ámbito universitario? ¿Qué tipo de tareas ha desempeñado y actualmente cual desempeña? (Especificar periodos).
- 2) ¿Realizó la capacitación obligatoria de Ley Micaela? ¿En qué momento?
¿Fue invitado desde la institución a realizarla?
- 3) ¿Participó activamente de algún tipo de evento académico referido a extensión o de divulgación referidos a Género o Derechos Humanos?
- 4) ¿Has vivenciado o conoces alguna situación dentro de la institución donde se haya evidenciado la desigualdad de género?
- 5) ¿Conoce el diseño institucional de la Facultad o Universidad? ¿Podría mencionar si ve algún tipo de debilidad o fortaleza en él?
- 6) ¿Tiene algún tipo de propuesta o idea para el diseño institucional?
¿Alguno de los siguientes enunciados le parece asertivo?
 - a) Que se eleve la jerarquía de Secretaría de la Mujer a Ministerio de la Mujer, Género y Diversidad en el ámbito provincial.
 - b) Que exista una Secretaría de la Mujer u oficina de la mujer en el organigrama de rectorado.
 - c) Que cada facultad cuente como anexo del Consejo Directivo una oficina de la mujer, género y diversidad para velar por las medidas existentes en esta materia
 - d) Que exista en el centro de estudiante una secretaria de la mujer. (Solo se le pregunto a estudiantes)
- 7) ¿Qué acciones sugerirías podría realizar la universidad o facultad además de las que ya conoces para que se responda al compromiso con la igualdad de género?