

RESOLUCIÓN CSPyGE N° 056/2019.

Viedma, 11 de julio de 2019.

VISTO, el expediente N° 895/2017 del registro de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO, la Resolución CPyGE N° 032/2017, la Resolución CSPyGE N° 062/2018 y la Resolución Rectoral N° 833/2017, y

CONSIDERANDO

Que el Estatuto Universitario, en su Artículo 2° prevé el desarrollo institucional amplio y pluralista no aceptando discriminaciones basadas en el género y en el mismo sentido se explicitan objetivos específicos en el Artículo 7° "in fine" del mismo.

Que el Consejo Superior de Programación y Gestión Estratégica, mediante el dictado de la Resolución CPyGE N° 032/2017, aprobó los lineamientos básicos para la formulación de un Plan de Igualdad de Género en la Universidad Nacional de Río Negro.

Que en cumplimiento de lo establecido en el Artículo 2° de la Resolución citada precedentemente el titular del Rectorado, constituyó la Comisión para la Elaboración del Plan de Igualdad de Género, mediante el dictado de la Resolución Rectoral N° 833/2017 de fecha 25 de agosto de 2017, la que elaboró una versión preliminar de Plan de Igualdad de Género.

Que por otra parte, el Plan de Desarrollo Institucional, aprobado por Resolución CSPyGE N° 062/2018, ha establecido que la Universidad, adopta la perspectiva de género en su cultura organizacional, en las condiciones de acceso, promoción y organización del trabajo y estudio, incorporándose la misma en todas las acciones que hacen a la gestión institucional, la docencia universitaria, la extensión e investigación universitaria.

Que en la sesión del Consejo Superior de Programación y Gestión Estratégica de fecha 11 de abril del corriente, se resolvió elevar dicha versión preliminar a los otros consejos superiores e interesados en la materia, para recibir comentarios y observaciones que fueran volcadas en una versión definitiva y consolidada y a la fecha han sido receptadas todas las opiniones y expresiones de la comunidad universitaria, cumpliéndose de esta manera los objetivos y

21

metas de pluralidad propuestos en la elaboración del Plan de Igualdad de Género en la Universidad Nacional de Río Negro.

Que, asimismo, en la mencionada sesión de Consejo, aprobado por Resolución CSPyGE N° 032/2019, se resolvió adherir a la Ley N° 27499, "Ley Micaela" de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado

Que este asunto ha sido tratado en la sesión realizada el día 11 de julio de 2019, en el punto 15 (3) del Orden del Día, habiéndose aprobado por unanimidad por parte de los/as integrantes del Consejo Superior presentes.

Que la presente se dicta en uso de las atribuciones conferidas por el Artículo 23°, inciso xiii del Estatuto de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO.

Por ello,

**EL CONSEJO SUPERIOR DE PROGRAMACIÓN Y GESTIÓN
ESTRATÉGICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE RÍO NEGRO**

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Aprobar el Plan de Igualdad de Género de la Universidad Nacional de Río Negro, el que tendrá identificación en la red programática presupuestaria y que como Anexo I, forma parte íntegra de la presente.

ARTÍCULO 2°.- Aprobar la constitución de una Comisión para dirigir la ejecución de las acciones, monitoreo y evaluación del Plan de Igualdad de Género, con dependencia funcional de la Secretaría General del Rectorado.

La Comisión estará compuesta por seis (6) integrantes titulares y seis (6) suplentes, designados de la siguiente forma: dos (2) titulares y dos (2) suplentes propuestas/os por cada Consejo de Programación y Gestión Estratégica de las sedes y designadas/os por el Rectorado. La Comisión elegirá entre sus integrantes a quienes ejercerán la Coordinación y Subcoordinación, quien reemplazará a la Coordinación en caso de ausencia y dictará un Reglamento Interno. El Rectorado convocará a un concurso cerrado para elegir entre su plantel docente regular una terna que será elevada a la Comisión, para designar a la persona que ejercerá la Coordinación Operativa del Plan, quien percibirá un



suplemento equivalente a Dirección de Escuela de Docencia. Quien ejerza la Coordinación Operativa del Plan deberá contar con antecedentes y/o experiencia en la materia.

ARTÍCULO 3°.- Registrar, comunicar y archivar.


Mg. Juan Ignacio Ortiz
Secretario de Programación
y Gestión Estratégica
Universidad Nacional de Río Negro


Lic. JUAN CARLOS DEL BELLO
RECTOR
Universidad Nacional de Río Negro

RESOLUCIÓN CSPyGE N° 056/2019.

ANEXO I - RESOLUCIÓN CSPyGE N° 056/2019.

U.

PLAN DE
IGUALDAD
DE GÉNERO
U N R N

2 p

AUTORIDADES UNRN

RECTOR

Lic. Juan Carlos DEL BELLO

**SECRETARIO DE DOCENCIA,
EXTENSIÓN Y VIDA ESTUDIANTIL**

Dr. Carlos BEZIC

**SECRETARIO DE PROGRAMACIÓN
Y GESTIÓN ESTRATÉGICA**

Mg. Juan Ignacio ORTIZ

SUBSECRETARIA ECONÓMICO FINANCIERA

Lic. Norma HINTZE

SUBSECRETARIO LEGAL Y TÉCNICO

Abg. Francisco PEREDA

SUBSECRETARIO DE COMUNICACIÓN Y MEDIOS

Mg. Marcos DEL BELLO

AUDITOR TITULAR

Cdor. Juan Carlos CORRADI

AUTORIDADES SEDES UNRN

SEDE ATLÁNTICA

VICERRECTOR

Mg. Anselmo TORRES

SECRETARIA GENERAL

Y DE PROGRAMACIÓN

Mg. Mabel ÁLVAREZ

SECRETARIO ACADÉMICO

Dr. Juan Manuel OTERO

SECRETARIO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Daniel BARRIO

SEDE ALTO VALLE Y VALLE MEDIO

VICERRECTOR

Dr. Carlos ARZONE

SECRETARIA GENERAL

Y DE PROGRAMACIÓN

Abg. Paola CERUTTI

SECRETARIA ACADÉMICA

Dra. Graciela YAFUL

SECRETARIO DE INVESTIGACIÓN

Lic. Alejandro SEGAL

SEDE ANDINA

VICERRECTOR

Lic. Roberto KOZULJ

SECRETARIO GENERAL

Y DE PROGRAMACIÓN

Mg. Joaquín ESCARDÓ

SECRETARIO ACADÉMICO

Dr. Diego AGUIAR

SECRETARIA DE INVESTIGACIÓN

Lic. María Gabriela PERREN

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO UNRN 2019-2021

RES CPyGE N° 032-17

COMISION PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

(Resolución Rectoral N° 833/2017).

COORDINADORA

Dra. Daniela HEIM.

INTEGRANTES INTERSEDES

Paulina ANDRÉS, María Verónica PICCONE, Viviana ARCOS, Gabriela IGLESIAS y Fabiana ALONSO.

EQUIPO DE REDACCIÓN DEL PLAN.

Dra. Daniela HEIM, Arq. Viviana ARCOS, Esp. María Verónica PICCONE.

Diseño

Arq. Viviana ARCOS

Corrección, revisión

Lic. Paulina ANDRES.

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO UNRN

2019-2021

JUNIO 2019

2

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
AGRADECIMIENTOS	9
PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO UNRN 2019-2021	10
ESTRUCTURA GENERAL	10
LA IGUALDAD COMO PRINCIPIO ORIENTADOR	11
CONCEPTOS FUNDAMENTALES	12
MARCO NORMATIVO	18
NORMATIVA INTERNACIONAL (Selección relevante).	18
NORMATIVA NACIONAL Y DE LA PROVINCIA DE RÍO NEGRO (Selección relevante).	21 21
POLÍTICAS DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES ARGENTINAS	24
POLÍTICAS DE GÉNERO EN LA UNRN	26
ESTADO DE SITUACIÓN GENERAL	28
CARGOS JERÁRQUICOS EN EL ESTADO NACIONAL	28
AUTORIDADES EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	29
AUTORIDADES EN LAS UNIVERSIDADES NACIONALES	32
ESTADO DE SITUACIÓN EN LA UNRN	33
UNRN EN CIFRAS	33
ESTRUCTURA ORGÁNICA UNRN	34
ESTADÍSTICAS ÓRGANOS DE GOBIERNO	35
AUTORIDADES POR ESPACIO Y POR SEDES	39
ESTADÍSTICAS POR CLAUSTRO EN LAS SEDES	42
CARGOS DOCENTES INVESTIGADORES	48
POBLACIÓN ACTIVA ESTUDIANTES	51

EJES DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	54
1. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE INSTITUCIONAL.	56
2. ACCESO, PROMOCIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y EL ESTUDIO.	58
3. PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL EN LA DOCENCIA, LA INVESTIGACIÓN Y LA EXTENSIÓN.	60
4. PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y GOBIERNO.	64
5. PREVENCIÓN, ASISTENCIA Y ERRADICACIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN EL GÉNERO.	65
6. DISCAPACIDAD.	69
7 DIVERSIDAD SEXUAL.	71
RECOMENDACIONES GENERALES	73
MEDIDAS TRANSVERSALES	73
TEMPORALIDAD, PROPUESTAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	73
BIBLIOGRAFÍA CITADA	74

INTRODUCCIÓN

El **Plan de Igualdad de Género UNRN 2019-2021** se concibe como un instrumento de promoción y como una guía institucional para abordar y poner en práctica acciones concretas tendientes a la **Igualdad**. El objetivo apunta a poner en marcha cambios que reduzcan de manera sustancial las discriminaciones basadas en el género y prevenir la emergencia o la prevalencia de las mismas en la Universidad Nacional de Río Negro.

Los orígenes inmediatos del presente proyecto se remontan a un par de años atrás, cuando un grupo de docentes e investigadoras, en ocasión del debate del "Protocolo para la actuación en situaciones de violencia directa e indirectas basadas en el Género de la UNRN", planteó la necesidad de enmarcar la iniciativa en un contexto más amplio de políticas de igualdad de géneros.

La iniciativa parte de la idea de que las violencias basadas en el género tienen su raíz en las discriminaciones y desigualdades sociales estructurales entre varones y mujeres que caracteriza al sistema de jerarquización de los géneros propio de las sociedades patriarcales como la nuestra. Es asimismo una convicción que si no se dirigen acciones para eliminar esas discriminaciones y desigualdades, muy difícilmente podrá lograrse el objetivo de vivir en una comunidad académica igualitaria y libre de violencias basadas en el género.

Con un marco temporal de implementación definido en una primera etapa de dos años -2019-2021-, el presente Plan expresa alguno de los lineamientos posibles para instituir la **igualdad de géneros** en la Universidad Nacional de Río Negro como una práctica sostenible en la convivencia cotidiana y en la vida institucional.

Es el resultado del esfuerzo conjunto de muchas voluntades interesadas en impulsar las políticas de igualdad en la institución y del compromiso asumido por las autoridades para incorporar la perspectiva de género en la gestión y la cultura institucional; un compromiso que hoy se encuentra plasmado en nuestra norma fundamental: el Estatuto de la UNRN, que consagra en su artículo 7 ix, el objetivo específico de "**promover la igualdad de género**" en la UNRN.

No es un instrumento definitivo y cerrado, sino un punto de partida. Contempla la posibilidad actual de recursos y el compromiso de muchas personas con el tema, pero es también sincero en cuanto a sus límites y alcances. Tiene la ambición de ser, junto a otros recursos -como el Plan de Desarrollo Institucional-, una herramienta útil para agilizar, modernizar y mejorar la vida, las dinámicas y la democracia de la organización. Ambos instrumentos suponen, en relación, un proceso dinámico y sistemático de mejora continua de la práctica institucional.

Los propósitos, objetivos y acciones contempladas en el *Plan de Igualdad de Género UNRN 2019-2021* determinan procesos de incidencia en una mirada interclaustró y afectan a todas las personas que forman parte de la UNRN: autoridades, órganos colegiados de gobierno, personal docente e investigador, personal no docente, becarias/becarios y estudiantes en general, tanto de las carreras de grado como de posgrado.

El primer borrador del Plan fue presentado a finales de marzo de 2019 y en la sesión del Consejo Superior de Programación y Gestión Estratégica celebrada el pasado 11 de abril, se decidió que permaneciera en comisión e interconsulta con los Consejos Superiores de Docencia, Extensión y Vida Estudiantil y de Investigación, Creación Artística, Desarrollo y Transferencia de Tecnología, quedando abierto este período para recibir aportes y sugerencias por parte de toda la comunidad académica.

Algunas de las acciones sugeridas en aquél borrador fueron aprobadas en el ínterin, como es el caso de la adhesión de la Universidad Nacional de Río Negro a la Ley 27.499, conocida como Ley Micaela, que establece la capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (Resolución CSPyGE 032/2019) y la aprobación de la inclusión de la beca para estudiantes con identidad trans, que se suma al total de becas con las que cuenta la institución, y que están destinadas a sectores de la población que se encuentran condicionados en sus estudios por su situación socio-económica. La beca para identidades trans fue aprobada por Resolución 022/2019 del Consejo Superior de Docencia, Extensión y Vida Estudiantil, del 22 de mayo último. Igual comentario cabe señalar sobre la decisión de la Universidad de aplicar a las trabajadoras nodocentes las previsiones contempladas en el Convenio Colectivo de Trabajo del sector docente, relativo a la licencia por maternidad y adopción.

Asimismo, los días 18 y 19 de junio se celebraron las primeras elecciones en las que se aplicó la reforma del Estatuto aprobada en noviembre de 2017, que establece la paridad en los órganos colegiados de gobierno. En cumplimiento de esa norma y en virtud del compromiso asumido por las autoridades, la representación de mujeres en las listas para integrar como titulares los consejos superiores fue del 51,8%.

La presente es una versión consolidada del texto del plan de igualdad presentado originariamente por la comisión redactora, con los cambios producidos en aquella propuesta a partir de los aportes recibidos durante su discusión en los órganos colegiados de gobierno y de los acontecimientos citados en el párrafo anterior.

Somos conscientes que las formas más sutiles de la violencia, con mucho arraigo en las universidades, son las más difíciles de identificar, reconocer y erradicar; se interpondrán en el camino de maduración de este Plan y, si no se las desenmascara y erradica, seguramente operarán como su principal obstáculo.

2

AGRADECIMIENTOS

En el proceso de elaboración de este documento colaboraron muchas personas, de diferentes formas y en distintos momentos; la mayoría integran la UNRN, otras se desempeñan en diversas instituciones. Algunas de estas personas formaron parte del proceso de impulso de la iniciativa; otras, del desarrollo de las actividades que se realizaron en el proceso de construcción del Plan y muchas, además de contribuir de una u otra manera con los procesos previos a la elaboración de este documento, realizaron aportes concretos a sus contenidos y/o contribuyeron con estrategias para sostener el proceso. Entre ellas: Magda Reyes, Soledad Vercellino, Julia Del Carmen, María Paz Lambrecht, Carolina Hermosa, María José Paz, Yesica Martínez, Cristian Ruf, Sofía Ayelén Luna, Ornella Carusso, Gissell A. Flores, Camilla Julieta Haller, Matías Nicolás Huenuán, Glenderson Darío López Fagundez, Sebastián Oscar Maddonni Gonzalez, Flavia Areli Martínez, Camila Rosbaco Raul, Luciana Belén Vázquez, Adriana Epulef, Lucía Zanfardini, Mariana Rulli, Guadalupe Peter, Silvia Torres Robles, Flavia Cristiani, Lila Luchessi, María Andrea Tapia, Paola Cerutti, Horacio Casal, Daiana Neri, Julieta Sartino, Fernando Casullo, Roberto Samar, Susana Yappert, Viviana Diez, Mercedes Pietranera, Ana Domínguez Mon, Ana Pacagnini, Paula Núñez, Gabriela Klier, María Marta Quintana, Celeste Ratto, Wanda Mc Caskill, Patricia Sepúlveda, Bibiana Mischia, María Eugenia Mosquera y Patricia Giordana (UNRN), Carla Fernández y Vanesa Vázquez Laba (UNSAM), Analía Aucia (UNR), Analía Monferrer, Nancy Mugica, Silvia Bignone, Marina Ferraro (OVD-CSJN), Victoria Flores Beltrán (UBA) y Noelia Igareda y Lorena Garrido (UAB). Las personas citadas anteriormente quedan exentas de cualquier compromiso que pueda derivarse de la redacción de este documento, cuyos contenidos no son necesariamente compartidos, sino que son responsabilidad absoluta -en sus aciertos y errores- de sus redactoras.

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO UNRN 2019-2021

ESTRUCTURA GENERAL

En términos concretos, el Plan se presenta como un conjunto ordenado de medidas a adoptar orientadas a alcanzar en la esfera Institucional la igualdad de trato y de oportunidades y a reducir y eliminar todas las formas de violencia y discriminación en razón del género.

OBJETIVOS GENERALES

- Potenciar el desarrollo de políticas de igualdad de géneros y diversidad sexual en la institución.
- Desarrollar medidas y acciones para prevenir, asistir y erradicar las violencias basadas en los géneros.
- Generar estrategias para la incorporación de la perspectiva de género en la organización y gestión institucional.
- Coordinar acciones para la incorporación de la perspectiva de género y de derechos humanos en las actividades de docencia, investigación y extensión en todas las sedes.

El contenido específico del Plan se organiza en **siete ejes de actuación**:

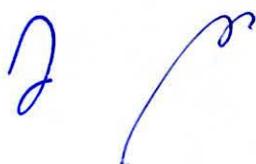
1. **COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE INSTITUCIONAL.**
2. **ACCESO, PROMOCIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y EL ESTUDIO.**
3. **PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL EN LA DOCENCIA, LA INVESTIGACIÓN Y LA EXTENSIÓN.**
4. **PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y GOBIERNO.**
5. **PREVENCIÓN, ASISTENCIA Y ERRADICACIÓN DE LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO.**
6. **DISCAPACIDAD.**
7. **DIVERSIDAD SEXUAL.**

Cinco de ellos emergen de los lineamientos básicos programáticos del *Plan de Igualdad de Género de la Universidad Nacional de Río Negro* aprobados por la Resolución CPyGE N° 032/17, del 27 de junio de 2017. Los dos restantes surgieron en el contexto de

producción del Plan: uno es resultado del trabajo de colaboración realizado entre la Comisión encargada de la elaboración de este Plan y la Comisión Asesora en Discapacidad y el otro creció vinculado a las propuestas presentadas por estudiantes.

Cada uno de los ejes se organiza según una estructura de Meta-Objetivo, Actividades Generales y Acciones específicas, categorías que se verán reflejadas y desarrolladas al final del documento.

Se definen a continuación los **principios, conceptos, marcos normativos y antecedentes** sobre los que se fundamenta la propuesta general del Plan.



LA IGUALDAD COMO PRINCIPIO ORIENTADOR

La Igualdad es un Derecho y un principio orientador del sistema jurídico reconocido en el artículo 16 de la Constitución Nacional que consagra la denominada "**igualdad ante la ley**".

A los efectos de este plan, la **Igualdad de Género** refiere a la idea de que todas las personas son libres para desarrollar sus habilidades y tomar decisiones sin limitación alguna impuesta por los roles de género estrictos, de manera que los distintos comportamientos, aspiraciones y necesidades de varones, mujeres y personas Lesbianas, Gays, Travestis, Transexuales, Transgéneros, Bisexuales, Intersexuales y Queer (LGTTTBIQ) se consideren, valoren y favorezcan a la par. Se entiende como una articulación compleja, que trasciende la igualdad ante la ley. Contempla no sólo el derecho a la diferencia sino también el derecho a la no discriminación y se complementa con la denominada **Igualdad material, real o efectiva**, tanto en materia de **oportunidades**, como de **procesos y resultados**.

"La igualdad como derecho y principio orientador de una política universitaria con perspectiva de género".

La igualdad de oportunidades se entiende como un principio de justicia social, cuya finalidad es conseguir que las personas que compiten por recursos o bienes escasos se encuentren en el mismo punto de salida para acceder a ellos y supone que todas las personas tengan las mismas posibilidades de desarrollar nuestras potencialidades y proyectos vitales. Durante mucho tiempo, se entendió desde un punto de vista aristotélico, esto es, suponía una situación ideal de una "igualdad entre iguales", muy lejana a nuestra realidad social. La igualdad de oportunidades vino a requerir que se den las condiciones para su ejercicio y se complementó con la denominada igualdad en los procesos y la igualdad en los resultados.

La igualdad en los procesos requiere garantizar las mismas oportunidades en todas las etapas involucradas: *por ejemplo, si en el transcurso del trámite de un concurso para acceder a un determinado cargo, una persona que se encuentra inscripta en el mismo se embaraza, para garantizarle que tenga las mismas oportunidades que el resto, debe brindársele la posibilidad de presentarse al examen del concurso, aun cuando la fecha*

2

hubiera sido fijada durante la licencia previa o posterior al parto. Esto significa que debería facilitársele rendir el concurso en una fecha diferente a la del resto o postergarse la misma para todas las personas que se hubieran inscripto. Del mismo modo, se deben notificar las posibilidades de promoción a quienes se encuentren en uso de licencia por maternidad, a los efectos de que no se pierda la oportunidad de competir por un ascenso por ese motivo. **Se trata de prácticas que no son usuales en las instituciones y que tienen por objetivo lograr que la igualdad de oportunidades pueda, de hecho, concretarse, a través de procedimientos que la garanticen.**

La igualdad en los resultados, por último, hace referencia a que cuando se adopta una medida para garantizar la igualdad de oportunidades, se debe procurar que la persona o el grupo de personas a las que va dirigida efectivamente pueda alcanzar el resultado buscado. En este sentido, la igualdad no se limita al punto de partida (igualdad de oportunidades), sino que busca alcanzar la meta final.

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

A efectos de contextualizar y clarificar el enfoque y el sentido de las propuestas del presente Plan se define y hace referencia a una serie de conceptos fundamentales que determinan su dimensión, su amplitud y orientan la adecuada interpretación del mismo.

i. DISCRIMINACIÓN

La discriminación es resultado de prácticas (sociales, jurídicas, etc.) o tratamientos que resultan perjudiciales para una persona o grupo de personas tradicionalmente excluidas/marginadas del orden social hegemónico/dominante, sin justificación alguna.

La discriminación sexual o de género es una práctica o tratamiento perjudicial dirigido hacia las personas en razón de su sexo, su identidad de género, orientación o expresión sexual o de género. Se dirige a las personas que no conforman el grupo social dominante dentro del sistema patriarcal, esto es, hacia las mujeres, lesbianas, homosexuales, transexuales, travestis, transgénero e identidades de género no binarias, en general. Los varones heterosexuales no son discriminados en razón de género (aunque pueden sufrir y de hecho sufren, al igual que las mujeres, otros tipos de discriminaciones incluyendo las

2

que padecen cuando expresan conductas que se alejan del estereotipo de la masculinidad).

El concepto de "Discriminación contra la mujer" en la CEDAW.

La CEDAW (Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer), entiende que la expresión "discriminación contra la mujer" denota "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

El concepto de discriminación en la ley de actos discriminatorios.

El artículo 1 de la Ley 23.592 del 3 agosto de 1988 establece que "Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados". Se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

Las discriminaciones directas e indirectas.

Las expertas en derecho anti-discriminatorio vienen poniendo de relieve, desde hace años, que el concepto de discriminación predominante es el de las discriminaciones directas (Barrère Unzueta, 2011). Existen varias iniciativas, tanto a nivel académico como legislativo, para conceptualizar las discriminaciones de modo tal que abarquen una cantidad de situaciones que, constituyéndolo, no son vistas como tales. A tal fin, se utiliza el concepto de discriminación indirecta. No existen antecedentes legislativos en nuestro país que lo incluyan, por lo que se toma el concepto del derecho comparado, utilizando como referencia la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Varones (3/2007 del 22 de marzo), de España,¹ que lo sintetiza del siguiente modo:

¹ Nota: la ley española hace referencia solamente al sexo. A los efectos de este plan se adopta la expresión género como inclusiva, pero no como sinónimo, del sexo biológico, la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género).

Se considera discriminación directa por razón de género la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo/género, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de género, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo/género en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo/género, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

ii. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

El término "transversalidad" es una traducción, en lengua castellana, del de *mainstreaming* de género, que fue incorporado a la Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas que se celebró en Pekín en 1995, en cuanto requirió a los gobiernos y otros actores promocionar una política activa y visible del *mainstreaming* de género, en todas las políticas y programas, para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y varones, respectivamente.

De acuerdo con Emanuela Lombardo (2003), la definición actualmente más completa y detallada de este concepto es la elaborada por el *Grupo de expertos del Consejo de Europa*, que lo define en los siguientes términos:

"El *mainstreaming* de género es la organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas" (Lombardo, 2003).

La estrategia del *mainstreaming* de género requiere de la concurrencia de algunos elementos clave, entre los que se destacan:

Un cambio en el concepto de igualdad de género más amplio del existente, que incluye no solamente *igualdad de jure* sino también *de facto* y requiere la adopción de una variedad de estrategias, desde la igualdad de oportunidades hasta la adopción de

2

acciones positivas. Además se exige la aplicación de "una perspectiva de género y no un enfoque limitado a los problemas de las mujeres, lo cual significa tener en cuenta las relaciones entre mujeres y varones y el papel que cada género desempeña en afectar las oportunidades y el estilo de vida del otro. Una noción más amplia de igualdad necesita asimismo un enfoque más global que combata explícitamente el sistema patriarcal, centrándose en las causas múltiples y entrelazadas que crean una relación desigual entre los sexos a desventaja de las mujeres en distintos sectores (familia, trabajo remunerado, política, sexualidad, cultura, violencia machista).

La inclusión y la participación de las mujeres en la gestión institucional y en los procesos de toma de decisiones. El *mainstreaming* de género requiere conseguir la democracia de género. La democracia paritaria es un paso importante en este sentido, pero solamente garantiza la igual representación de mujeres y varones en la toma de decisiones. La democracia de género, incluye, además, que la paridad no se limite a una cuestión numérica (igual porcentaje de varones y mujeres), sino que también facilite adoptar el enfoque de género mencionado en el punto anterior.

La prioridad dada a las políticas de igualdad de género y a las que tienen especial relevancia para las mujeres (como por ejemplo las políticas social y familiar), con el objetivo de conseguir la igualdad sustancial. En tal sentido, se necesitan pruebas de que los objetivos de igualdad de género y las políticas que afectan especialmente a las mujeres hayan tenido prioridad sobre otros objetivos importantes (en términos de recursos financieros y humanos, tipo de medidas adoptadas, etc.).

Un cambio en las culturas institucional y organizativa. Tres aspectos se pueden destacar en este cambio: a) el proceso político; b) los mecanismos políticos; c) los actores políticos.

- a) Un **cambio en el proceso político** significa que este último se reconstruye para que las/os actores comúnmente involucrados tengan en cuenta una perspectiva de género y se alcance la meta de la igualdad de género. Esto puede significar tanto que el proceso de política se reorganice de forma que los actores ordinarios sepan cómo incorporar una perspectiva de género como que la competencia de género (es decir los expertos en este ámbito) se incluya como un requerimiento normal para las personas que toman decisiones.
- b) Un **cambio en los mecanismos políticos** exige dos condiciones: 1) Una cooperación horizontal en asuntos de género entre todos los ámbitos, departamentos y niveles (nacional, regional y local) políticos. La cooperación se

suele enfrentar con obstáculos como la parcelación característica de la estructura burocrática del trabajo institucional, la poca costumbre de trabajar en equipo y de forma coordinada, y el carácter jerárquico, es decir vertical, de la cultura de trabajo tradicional, mientras que la transversalidad requiere que todo el mundo esté al mismo nivel, es decir horizontalidad. También se puede añadir, como dificultad, la escasa concienciación en igualdad de género e incluso la resistencia a trabajar en la materia, debida a prejuicios culturales sexistas. 2) El uso de herramientas y técnicas adecuadas para integrar la variable de género en la gestión y en la cultura institucional, así como en las políticas de docencia, investigación y extensión y hacer un seguimiento y evaluación de las mismas con perspectiva de género. Es fundamental, con este sentido, la recolección de datos estadísticos desagregados por género y la realización de encuestas, pronósticos o estudios desde esta perspectiva, que faciliten información sobre el impacto que puedan tener las medidas y acciones adoptadas en aras de cumplir con los objetivos para el que fueron diseñadas.

- c) Un **cambio en las/os actores** que participan en los procesos políticos requiere, a su vez, una ampliación que incluya no solamente los actores ordinarios de la política y la gestión institucional, sino también a personas expertas en igualdad de géneros, que se desempeñen tanto dentro de la institución como en otras organizaciones (como por ejemplo los organismos de promoción de la igualdad de género existentes a nivel nacional, provincial y local, así como organizaciones de la sociedad civil no gubernamentales, grupos de interés y asociaciones de mujeres que puedan colaborar en este proceso).

Siguiendo a Lombardo (2003), cabe señalar que las personas expertas en una correcta aplicación del mainstreaming de género recomiendan el cumplimiento de los requisitos detallados en los párrafos precedentes como una forma de garantizar que la transversalidad de género se concrete en los cambios y transformaciones necesarias en la institución en la que se aplica

iii. INTERSECTORIALIDAD

La **interseccionalidad** es un término que se utiliza desde hace años como una categoría teórica y metodológica que busca dar cuenta de que el género, la discapacidad, la

etnia, la clase, la expresión o identidad de género o la orientación sexual, como otras categorías sociales, lejos de ser "naturales" son construidas y están interrelacionadas en sus respectivos sistemas de opresión, dominación o discriminación. La teoría sugiere y examina cómo las percepciones cruzadas de relaciones de poder interaccionan en múltiples y a menudo simultáneos niveles. Propone que debemos pensar en cada elemento o rasgo de una persona como unido de manera inextricable con todos los demás elementos para poder comprender de forma completa la propia identidad y las relaciones de poder y discriminación que la atraviesan. Este marco puede usarse para comprender cómo ocurre la injusticia sistemática y la desigualdad social desde una base multidimensional.

Su conceptualización se adjudica a Kimberley Crenshaw (1989), pero en su genealogía se ubican antecedentes más remotos, como Olympe de Gouges o Sojourner Truth, entre otras (Viveros Vigoya, 2016).

iv. ENFOQUE

El Plan contiene un **enfoque de derechos humanos, diversidad sexual y de género, transversalidad e interseccionalidad**.

El enfoque de la **transversalidad** del Plan prima sobre la especificidad de género, en el sentido de que no existe en el organigrama institucional ningún área con competencias específicas en la materia. Tiene, entonces, la potencialidad de involucrar de forma directa a mayor cantidad de personas en la ejecución del Plan, pero también corre el riesgo de que no exista una responsabilidad en la planificación e implementación de las políticas de género, con el riesgo añadido de que dichas políticas se convierta en 'la responsabilidad de todos, pero el trabajo de nadie' (Lombardo, 2003).

El enfoque de la **interseccionalidad**, por su parte, aporta la riqueza de comprender más cabalmente las situaciones de opresión que limitan las vidas y las potencialidades de las personas.

Del mismo modo que con la transversalidad, se corre el riesgo de que se disuelvan los enfoques específicos o que la atención de una variable de la interseccionalidad prevalezca sobre otra y no se aborden las situaciones en su complejidad. Por otra parte, cabe destacar que para este primer Plan, el enfoque de la interseccionalidad incluye solamente el abordaje de la discapacidad. Se espera que la madurez en el proceso de

implementación del mismo posibilita incluir otras variables como la pertenencia a un grupo étnico subordinado (pueblos originarios), entre otras.

v. MICROMACHISMOS

El término "micromachismos" fue acuñado a principios de los años noventa por el reconocido psicoterapeuta argentino Luis Bonino (ver, entre otros, Bonino, 2008). A continuación se presenta un resumen elaborado por Luciano Fabbri (Consultor y capacitador en masculinidades, género y diversidad sexual, Investigador de CONICET, UNR), para entender el concepto y sus efectos.

Los "micromachismos" designan a las **sutiles e imperceptibles maniobras y estrategias de ejercicio del poder de dominio masculino en lo cotidiano**, que atentan en diversos grados contra la autonomía de las mujeres.

El concepto es sometido de forma continua a sucesivas reconceptualizaciones y clasificaciones. Cabe destacar que existen varios tipos de micromachismos:

- a) **Utilitarios:** tratan de forzar la disponibilidad de las mujeres aprovechando y explotando la tendencia a hacerse cargo del ámbito de lo doméstico y el cuidado inculcada por la socialización femenina en el sistema patriarcal.

Las impericias selectivas, la sobrevaloración de logros y el énfasis en el reparto de tareas invisibilizando su gestión, son algunas de ellos.

- b) **Encubiertos:** intentan forzar la disminución de la autoestima femenina. Ocultan su objetivo y de ahí su efectividad. Entre ellos: creación de falta de intimidad (silencio, aislamiento y malhumor manipulativo, avaricia de reconocimiento y disponibilidad), negación de lo evidente, utilización de la mentira, pseudonegociación, inocentización y culpabilización a la mujer, autojustificación.
- c) **De crisis:** intentan forzar la permanencia en el *statu quo* genérico desigualitario cuando éste se desequilibra en detrimento del varón, ya sea por pérdida de control y dominio de su parte, ya sea por aumento de la autonomía de las mujeres. Algunos ejemplos: resistencia pasiva y distanciamiento, darse tiempo, ganar por cansancio; aguantar el envite o refugiarse en el estilo desechando la crítica recibida por la forma en que fue enunciada.

2

- d) **Coercitivos:** intentan forzar repliegue femenino en el uso de su libertad, tiempo, espacio y capacidad de decisión, a través de distintas formas de intromisión y coerción, imponiendo de modo "directo" la lógica de vida masculina. Ellos usan la fuerza moral, psíquica, económica o de personalidad (no física). Algunos: uso expansivo-abusivo del espacio físico, los ritmos vitales y el tiempo para sí y apelación a la superioridad de la lógica viril.

Trasladado a las instituciones, los **micromachismos** se expresan en numerosos comportamientos que reproducen los estereotipos de género: las mujeres, por lo general, son las que se encargan de la compra de refrigerios, del café, de los regalos colectivos y de tareas vinculadas a los cuidados, en general. En otro orden de ideas, también se expresan en los lugares que ocupan las mujeres en el organigrama institucional y en el tipo de competencias y habilidades que se les exigen, de forma expresa o implícita, y que reproducen los estereotipos de género asociados a un rol secundario y subalterno de las mujeres.

En el ámbito institucional, los micromachismos también aparecen muy vinculados a los intentos de justificar la situación de desigualdad de las mujeres sobre la base de argumentos meritocráticos que niegan los condicionantes de género; en la ausencia de interés de los varones, en general, en los temas de género; en los procesos de toma de decisiones que no tienen en cuenta los intereses y necesidades de las mujeres.

vi. ACCIONES POSITIVAS

Son medidas de carácter temporal y excepcional que implican un tratamiento desigual para favorecer a un grupo de personas históricamente discriminadas, con la finalidad de compensar la desigualdad estructural pre-existente

Se complementan con el concepto de personas en situación de vulnerabilidad (o vulnerabilizados socialmente). Este concepto es adoptado en las 100 Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en condición de vulnerabilidad, en cuanto afirman que:

"Se consideran en situación de vulnerabilidad aquellas personas que, por razón de su edad, género, estado físico o mental, o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales, encuentran especiales dificultades para ejercer con plenitud ante el sistema de justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico".

El género, junto con otras, es una de las categorías que constituyen causas de vulnerabilidad.

Son ejemplos de acciones positivas: el establecimiento de cupos laborales y las leyes de cupo electoral, incluidas las de paridad electoral.



MARCO NORMATIVO

El desarrollo del derecho internacional de los derechos humanos, tanto en el ámbito universal como interamericano, fue paulatinamente consciente de que la adopción de normas de carácter general no era suficiente para desandar un camino de segregación y subordinación de las mujeres inscrito en sus cuerpos a través de tantos siglos. Se establecieron entonces tratados específicos destinados a reformar la protección de las mujeres.

La necesidad de actuar frente a la desigualdad de géneros ha provocado un creciente desarrollo legislativo a través del cual se ha ido promoviendo un proceso de transformación hacia la igualdad. Estas medidas han sido clave por los efectos provocados no solamente en el plano internacional, sino también en el ámbito nacional y provincial y en el de la normativa universitaria.

Conocer el marco normativo nos permite incorporar las medidas legales previstas en favor de la igualdad de géneros en la cultura y el funcionamiento de la organización. También nos facilita la detección, prevención y, eventualmente, la sanción de las situaciones de discriminación que pudieran presentarse.

A continuación se destacan algunas de las propuestas legislativas claves en diferentes niveles: internacional, nacional y en la Universidad Nacional de Río Negro.

NORMATIVA INTERNACIONAL (SELECCIÓN RELEVANTE).

Organización de las Naciones Unidas (ONU):

En el seno de Naciones Unidas se distinguen varias directrices relativas a la igualdad de género.

La primera de ellas es la **Declaración Universal de Derechos Humanos**, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, que desde su preámbulo establece que la libertad, la justicia y la paz en el mundo "tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los *derechos iguales e inalienables* de todos los miembros de la familia humana". En su artículo 2 dispone, expresamente, que "Toda persona tiene todos los derechos y libertades... sin distinción alguna de raza, color,

sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole..."; mientras que en su artículo 23 recoge el derecho a la igualdad en el ámbito laboral, estableciendo, entre otros, que "Toda persona tiene derecho... a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo..." y a "igual salario por trabajo igual", "sin discriminación alguna".

Algunos de los documentos más importantes que describen la preocupación por la igualdad de géneros en el seno de las Naciones Unidas, son entre otros, los siguientes:

- **Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, aprobado en junio de 1958. En él se obliga a los miembros del Convenio, entre los que se incluye Argentina, que lo ratificó en el año 1968, a "formular y adoptar una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato en materia de empleo y ocupación, con el objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto" (art. 2). En los términos de este Convenio se entiende por discriminación: "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación"; como así también "cualquier otra distinción, exclusión o diferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación..." (art. 1).
- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)**, aprobada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Fue ratificada por Argentina en el año 1985 por medio de la ley 23.179. Esta Convención, además de exigir que se reconozcan a la mujer iguales derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos que a los varones, prescribe las medidas que han de adoptarse para asegurar que en todas partes las mujeres puedan gozar de todos los derechos que les asisten. Y, en tal sentido, recuerda que "la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana" (del *Considerando*). La Recomendación 19 del Comité CEDAW estableció, años más tarde, que "La violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente el goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre" (Recomendación General n° 19, párrafo n° 1). Esta misma recomendación establece en el párrafo 6 de que la definición de discriminación contra la mujer "incluye la violencia basada en el sexo", esto es, la violencia dirigida contra la mujer por el solo hecho de serlo cuya

2

existencia "menoscaba o anula el goce de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales" (párrafo 7). Fue replicada en la Conferencia Mundial de Derechos Humanos realizada en Viena en 1993. Allí se estableció que los derechos de las mujeres son derechos humanos y que la violencia contra las mujeres constituye una vulneración de los mismos, marcando un hito trascendental, que ha sido señalado como "...la era del *mainstreaming* de la violencia a nivel internacional"²

- **Plataforma para la acción de la IV Conferencia mundial de mujeres de las Naciones Unidas, Beijing, 1995.** Como en el caso explicado anteriormente, esta plataforma hizo un llamamiento a todos los Estados para asumir el compromiso firme de un reparto igualitario del poder, en todas las áreas de la vida social, entre mujeres y varones. Precisó el concepto, contenidos y alcances de la estrategia del *mainstreaming* o *transversalidad* y reafirmó la necesidad de utilizar el discurso de los derechos humanos para potenciar la igualdad entre mujeres y varones, recordando que la vulneración de los derechos de las mujeres constituye una grave vulneración a los derechos humanos.
- Los **Principios** sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos con relación a la orientación sexual y la identidad de género o **Principios de Yogyakarta**, Naciones Unidas, 2007. Contienen 29 principios relacionados a la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos a las cuestiones de orientación sexual e identidad de género. Fueron aprobados con la finalidad de orientar la interpretación y aplicación de las normas del Derecho internacional de los Derechos Humanos, estableciendo estándares básicos, para evitar los abusos y dar protección a los derechos humanos de las personas pertenecientes a la comunidad que en sus comienzos estaba conformado por las siglas LGBT, y que luego de constantes avances en materia de reconocimiento se ha ampliado a las siglas **LGTTBIQ.**
- Finalmente, cabe destacar que entre los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible adoptada en 2015 por la ONU aparece, como Objetivo 5, el de "Lograr la igualdad entre los géneros y empedrar a todas las mujeres y las niñas". A su vez, y entre otros, este objetivo incluye "Asegurar la

² Frías, Lorena y Hurtado, Verónica (2010). Estudio de la información sobre la violencia contra la mujer en América Latina y el Caribe, Santiago de Chile, Organización de las Naciones Unidas, División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, p. 11.

participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública".

Organización de Estados Americanos (OEA).

- **La Convención interamericana** para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, también conocida como "Convención de Belem o Parà", Brasil, 1994. Se constituyó en el primer tratado internacional que tuvo por objetivo principal el de erradicar la violencia contra la mujer en el continente americano, teniendo en cuenta que es ésta una condición indispensable para el desarrollo pleno e integral de los derechos de la mujer en todas las esferas de su vida.
- **Resolución 2807/13 de la Organización de Estados Americanos** sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género. Entre otras, condena todas las formas de discriminación contra personas por motivos de orientación sexual e identidad o expresión de género; insta a los Estados a eliminar las barreras que enfrentan las personas LGTTBIQ en el acceso equitativo a la participación política y otros ámbitos de la vida pública y alienta a los Estados a adoptar políticas públicas contra la discriminación de estas personas a causa de orientación sexual e identidad o expresión de género

NORMATIVA NACIONAL Y DE LA PROVINCIA DE RÍO NEGRO

(SELECCIÓN RELEVANTE).

Existe una interrelación constante entre las normas adoptadas en el ámbito internacional y las sancionadas en el orden nacional y provincial. En materia de género, la vanguardia ha estado en el plano internacional, de la misma manera que Argentina ha contribuido, sobre todo a través del activismo de los organismos de derechos humanos, con la elaboración y adopción de diversas convenciones internacionales, de las que sirven de ejemplo el reconocimiento del derecho a la identidad en la Convención sobre los derechos del niño y la niña y los adolescentes y, la adopción de la Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas.

Los avances producidos desde el punto de vista normativo merecen profundizar matices. En primer lugar, el otorgamiento de jerarquía constitucional a un conjunto de instrumentos de derechos humanos, entre los cuales se encuentra la Convención sobre la

Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), han contribuido a jerarquizar estándares de protección de los derechos humanos de las mujeres, pero ello no implica que el sexismo se no encuentre presente. En el caso de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, podemos afirmar que durante años ha padecido la misma ceguera de género que la mayoría de los tribunales locales, hasta que no pudo soslayar los crímenes sistemáticos producidos en el caso "González y otras (Campo Algodonero) vs. México" en 2009, que incluye tres casos de femicidios (exponentes de un contexto en el que se cuentan cientos de ellos).

Por otra parte, es aun necesario desarmar un conjunto amplio de prejuicios para que ciertos actores/as políticos y judiciales efectivamente condenen la violencia que sucede en el "espacio privado". Este enfoque fue el que adoptó, con defectos, la ley 24.417 de protección contra la violencia familiar de 1995.

El texto constitucional adoptado en 1994 fue el primero que contempló la igualdad más allá de la clásica igualdad ante la ley en los derechos civiles (conf. Art. 16 de la Constitución Nacional), para hablar de "**...igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios**" que se hará efectiva mediante acciones positivas (art. 37 CN).

De la misma manera estableció un piso de participación femenina al establecer como disposición transitoria segunda que las acciones positivas a las que alude el artículo 37 no podrán ser inferiores a las vigentes al tiempo de sancionarse esta Constitución (es decir, agosto de 1994).

Entre las normas que conforman el marco normativo de la igualdad de géneros en Argentina, cabe destacar las siguientes:

- **Constitución Nacional**, artículo 75, inciso 22: incorpora los Tratados de Derechos Humanos y, con ellos, la obligación del Estado de dar respuestas adecuadas en esta materia.
- **Ley nº 24.521- Ley de Educación Superior**. El artículo 4 e), en particular, reconoce entre los objetivos de la educación superior el de profundizar los procesos de democratización en la Educación Superior, contribuir a la distribución equitativa del conocimiento y asegurar la igualdad de oportunidades.

- **Ley n° 23179** – Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Esta ley aprueba la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- **Ley n° 24632**, ratificación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). La entrada en vigor de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) marcó un momento importante en los esfuerzos continuos para afirmar y proteger los derechos humanos de las mujeres y denunciar la violencia contra la mujer como una violación de derechos humanos. Fue la única que delineó claramente los deberes del Estado para proteger el derecho de las mujeres a una vida sin violencias.
- **Ley n° 24.828**, 4 de junio de 1997. Incorporación de las Amas de Casa al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. La ley posibilita el acceso de las Amas de Casa al beneficio de una jubilación. De esta forma la Ley intenta reconocer un trabajo que ha estado invisibilizado hasta ese momento, como el que realiza toda ama de casa.
- **Ley n° 25.087** Delitos contra la Integridad Sexual. Código Penal. Modificación. Por esta Ley se modifica el Código Penal al sustituirse el título "Delitos contra la honestidad" por el de "Delitos contra la integridad sexual" y se introducen innovaciones en lo relativo a la tipificación de los delitos.
- **Ley n° 25.273** de Creación de un Sistema de Inasistencias Justificadas por Razones de Gravidez y la Ley 25.584 Prohibición de Acciones Contra Alumnas Embarazadas. Estas Leyes protegen a las alumnas embarazadas que cursan en establecimientos de Enseñanza General Básica, Polimodal y Superior No Universitaria, (Ley 25.273) y en cualquier nivel, ciclo y modalidad (Ley 25.584) a fin de mantener su regularidad, posibilitando su permanencia en el sistema educativo y resguardándolas de cualquier marginación, estigmatización o humillación por causa del embarazo.
- **Ley n° 25.673** de Creación del Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable. A través de este Programa, el Ministerio de Salud garantiza el acceso de la población, sin discriminación alguna, y con el único requisito de la demanda previa de los beneficiarios/as a los métodos y elementos anticonceptivos de carácter reversible, no abortivos y transitorios, así como la detección, tratamiento y rehabilitación de las enfermedades de transmisión sexual. Entre los métodos

anticonceptivos se cuentan la ligadura de trompas de Falopio y la vasectomía requeridas formalmente como método de planificación familiar o anticoncepción.

- **Ley n° 25.674** Participación Femenina en las Unidades de Negociación Colectiva de las Condiciones Laborales. Esta Ley garantiza la representación de las mujeres trabajadoras, ya que dispone que en las unidades de negociaciones colectivas de trabajo deban contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de cada actividad o rama. Los acuerdos celebrados sin la representación proporcional de mujeres, no serán oponibles a las trabajadoras, salvo cuando fijaren condiciones más beneficiosas.
- **Ley n° 26.150** Programa Nacional de Educación Sexual Integral. Los objetivos de esta Ley son: a) Incorporar la educación sexual integral dentro de las propuestas educativas orientadas a la formación armónica, equilibrada y permanente de las personas; b) Asegurar la transmisión de conocimientos pertinentes, precisos, confiables y actualizados sobre los distintos aspectos involucrados en la educación sexual integral; c) Promover actitudes responsables ante la sexualidad; d) Prevenir los problemas relacionados con la salud en general y la salud sexual y reproductiva en particular; e) Procurar igualdad de trato y oportunidades para varones y mujeres.
- **Ley n° 26.485** de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales. Esta ley se dicta en cumplimiento de puntos programáticos, a fin de garantizar todos los derechos reconocidos por la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de los Niños y la **Ley n°26.061** de Protección Integral de los derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes. Diferencia los distintos tipos de violencia contra la mujer: doméstica, institucional, obstétrica, laboral, contra la libertad reproductiva y mediática. Prevé el dictado de medidas cautelares por la autoridad jurisdiccional en protección no sólo de la integridad física, sexual, psicológica de la mujer sino también de su patrimonio y derechos económicos. Se articula, entre otras, con la Ley Nacional N° 26061, en resguardo de los derechos de Niñas y Adolescentes.
- **Ley n° 26.743** de identidad de género. Establece el derecho a la identidad de género auto percibida de las personas.

- **Ley n° 27.412**, de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política, 22 de noviembre de 2017. Establece, entre los requisitos para la oficialización de las listas, que las listas de candidatos/as que se presenten para la elección de senadores/as nacionales, diputados/as nacionales y parlamentarios/as del Mercosur deben integrarse ubicando de manera intercalada a mujeres y varones desde el/la primer/a candidato/a titular hasta el/la último/a candidato/a suplente.
- **Ley n° 27.499**, Ley Micaela de Capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado. Establece la capacitación obligatoria en temas 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 tres poderes del Estado nacional.

En **Río Negro** también existen varias normas que configuran el marco para la igualdad de géneros a nivel provincial. Destacan, entre ellas:

- **Ley O N° 2431**. Código electoral y partidos políticos, que establece el principio de Participación Equivalente de Géneros para la conformación de las listas de candidatos a cargos electivos en Cuerpos colegiados. Esta ley es modificada por la ley N° 3717 del año 2002.
- **Ley D N° 3040**, de Protección integral contra la violencia en el ámbito de las relaciones familiares. Violencia Familiar. Esta ley fue modificada por la ley 4241 del año 2007.
- **Ley R N° 3059**, crea el Programa de Salud Reproductiva y Sexualidad Humana. Esta ley fue modificada por las leyes 3450 (año 2000) y 4705 (año 2011).
- **Ley D N° 3095** sancionada en el año 1997. Crea el Consejo Provincial de la Mujer dependiente del Ministerio de Desarrollo Social.
- **Ley D N° 4109**, de Protección Integral de los Derechos de las Niñas, Niños y Adolescentes de la Provincia de Río Negro.
- **Ley D N° 4650**, de Violencia contra las mujeres en los ámbitos en los que desarrollan sus relaciones interpersonales. Adhesión a la ley nacional 26.485.

POLÍTICAS DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES ARGENTINAS

Las universidades argentinas han constituido un territorio fértil para disputar múltiples batallas contra las desigualdades de género, en particular, desde el período de recuperación democrática comenzado en 1983 (Bonder 1993). Desde entonces ha habido un lento pero imparable crecimiento de actividades académicas que han tenido por objeto la búsqueda de la equidad de géneros en el campo de la ciencia y la tecnología. Durante estos años no sólo se ha ampliado el número de mujeres que acceden a la educación superior, sino que también, entre otros, se ha incrementado el número de docentes e investigadoras, así como la oferta académica con contenidos curriculares género sensitivos o de estudios de géneros (en especial, a través de materias electivas en las carreras de grado y de postgrado y la existencia todavía escasa pero cada vez más numerosa de especializaciones, maestrías y doctorados en la materia) y la proliferación de investigaciones y publicaciones en la materia.

Frente a este desarrollo, y paradójicamente, hasta hace muy pocos años el papel de las universidades nacionales en materia de gestión de políticas de género, en general, ha sido bastante pobre. Con algunas pocas excepciones, esas mentadas "repúblicas democráticas", regidas por sus propios estatutos, no han sido vanguardia en la construcción de una democracia de género. Todavía constituyen una escasísima minoría las mujeres que se encuentran a cargo de rectorados o vicerrectorados y ninguna mujer ha presidido hasta ahora el Consejo Interuniversitario Nacional. Además, el marco normativo de las universidades nacionales tampoco ha contribuido a la construcción de la igualdad de géneros: muy pocas poseen ley de cupo y menos de paridad entre varones y mujeres en los cargos electivos y de gobierno, por lo que están por detrás de la legislación nacional. Tampoco es usual que contemplen este tipo de situaciones en sus estatutos.

Entre otros aspectos que obstaculizan el desarrollo cabal de las políticas de igualdad de géneros en las universidades, cabe también señalar que, salvo muy contadas excepciones, brillan por su ausencia mecanismos que faciliten el cuidado, como espacios de cuidado para niñas/os que aún no han alcanzado la edad de comenzar la denominada educación inicial ("jardines de infantes) y de escolarización obligatoria.

En cuestiones curriculares, por otro lado, los temas referidos a los derechos de las mujeres, las diversidades sexuales y la perspectiva de género o se incorporan como estudios de

posgrado o se incluyen en los bordes de la oferta académica de grado: es residual la presencia de asignaturas con contenidos específicos de género y, cuando existe un espacio curricular específico para abordar estos temas, por lo general se presentan en el contexto de asignaturas electivas.

En los últimos años, algunas universidades han creado en forma independiente o vinculadas a áreas de gestión de políticas universitarias de derechos humanos, espacios destinados a promover políticas de igualdad y no discriminación entre los géneros, como es el caso de las Universidades Nacionales de San Martín, General Sarmiento, La Plata, Buenos Aires, Rosario, etc.

El tema insoslayable que ha merecido atención sobre todo luego de las movilizaciones masivas de mujeres de los últimos años, es la violencia de género y su manifestación en las aulas e institutos universitarios, en los discursos de docentes y en la comunicación institucional e informal. En este sentido, se han adoptado en muchas universidades Protocolos de intervención, se han creado programas de género y, en algunos casos (prácticamente excepcionales), se ha incorporado al organigrama de la Universidad un área específica para abordar estas temáticas, como es el caso de la pionera **Dirección de Género y Diversidad Sexual** de la Universidad Nacional de San Martín.

La conformación, en 2015, de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias, que aglutina a universidades nacionales que desarrollan medidas para hacer frente a las situaciones de discriminaciones y violencias basadas en el género, así como su posterior incorporación, en 2017, al Consejo Interuniversitario Nacional, a través de la RUGE (Red Universitaria de Género), han dado un fuerte impulso al desarrollo e institucionalización de las políticas de género universitarias. La propia RUGE nos brinda un panorama bastante completo de la situación, a través de un relevamiento de datos a nivel nacional, del que surge que 31 universidades (que conforman el 55 por ciento del total), tienen un protocolo vigente.

Con estos mecanismos se encara la difícil tarea de organizar acciones de sensibilización y pedagogía anti-violencia, así como de intervención frente a las situaciones de violencias que pudieran darse en el ámbito de referencia. Muchas expertas integrantes de la RUGE, sin embargo, advierten de las dificultades a las que se enfrentan las universidades para el cumplimiento de los protocolos y que no basta con aprobar una normativa para garantizar el ejercicio pleno de los derechos (Fernández, 2018). Además de actores resistentes al tema ya sea por ignorancia, desidia o por negarse a abandonar sus

privilegios de género, en ocasiones no se ponen a disposición los recursos necesarios para la implementación de los protocolos. Quedan estos entonces en manos del voluntarismo de algunas personas, indefectiblemente mujeres y/ integrantes del colectivo LGTTBIQ, que sin recursos financieros suficientes ni poder político (de hecho, en muchísimos casos, estas actividades se realizan de manera gratuita), son las que procuran que, en este ámbito, las normas se hagan efectivas.



POLÍTICAS DE GÉNERO EN LA UNRN

En el año 2017 la UNRN transcurrió por un proceso de reformas normativas que dieron por resultado la incorporación de varias novedades en materia de igualdad de género. Durante ese año fueron aprobados:

- a) El **Protocolo de Violencias para la Actuación en Situaciones de Violencias Directas e Indirectas** basadas en el Género (Resolución CSPYGE N° 31/17), que establece el procedimiento a seguir frente a situaciones de violencias basadas en el género.
- b) Los **lineamientos básicos programáticos del Plan de Igualdad** (Resolución CPyGE0 N° 32/17), que determinan los principales ejes de actuación y es la base fundamental de la conformación de la Comisión para la Elaboración del presente plan y las orientaciones básicas para sus contenidos.
- c) Una reforma del **Reglamento de Carrera Académica** (Resolución CDEyVE N° 087/17), a través de la cual se incorporaron una serie de medidas orientadas a la consecución de la igualdad de género para el personal docente de la Universidad. En este sentido, el artículo 2 de dicho Reglamento establece que tanto en el acceso como en la promoción de docentes se propenderá a respetar el derecho a la igualdad y el principio de presencia equilibrada de mujeres y varones en el plantel docente, así como las medidas y acciones que deriven del Plan de Igualdad de la Universidad orientadas a garantizar la concreción de ese principio. El artículo 10 del Reglamento incorpora, entre otras, la prohibición a aspirar a cargos docentes en la UNRN a las personas que hayan sido condenadas por delitos de violencia de género, bajo cualquier forma de autoría, participación o instigación o encubrimiento. El artículo 21 dispone que la conformación de los jurados de concursos estará integrada por tres miembros, de los cuales al menos uno debe ser una mujer y que se propenderá a guardar un equilibrio de la presencia de varones y mujeres. Por último y fundamental, la reforma del Estatuto universitario, que incorporó una serie de medidas de avanzada a nivel nacional en la materia.
- d) **El Estatuto de la UNRN.** Un paso trascendental para consolidar la igualdad de género en la Universidad Nacional de Río Negro fue la modificación de su Estatuto el 7 de noviembre de 2017. Fue un proceso participativo, donde se incentivó la formulación de propuestas por parte del conjunto de integrantes de la comunidad universitaria.

2

En cuanto a las modificaciones en perspectiva de género, tal vez lo primero que merece señalarse tiene que ver con que, ahora, la Universidad tiene un estatuto sexuado, donde las mujeres no son invisibles. El Estatuto es la norma fundante de la Universidad, contiene sus principios, sus objetivos, su organización, sus autoridades, etc. Podría decirse que el Estatuto contiene el espíritu de la universidad, que perdurará a lo largo de los años moldeado por el latido de las nuevas generaciones. El viejo Estatuto de la Universidad, contenía sustancialmente los mismos principios u objetivos que el reformado, pero en aquel, las mujeres estaban invisibilizadas. Es decir, el Estatuto las contemplaba cuando establecía en el art. 7, inc. ii como uno de los objetivos de la universidad : "Formar profesional y técnicamente a mujeres y varones, desde una perspectiva de calidad, humanista y de solidaridad social...". Sin embargo, la redacción neutral las ocultaba; porque las mujeres siempre están, pero muchas veces no se ven: son el sustrato de la vida social, porque gestan y cuidan a todos y todas, pero no aparecen en sus diferencias.

- e) **El lenguaje** colabora de la mano de la pretendida neutralidad del género masculino, como sucede con la Constitución Nacional cuando dice en el artículo 19 "Las acciones privadas de los varones que de ningún modo ofendan al orden y a la moral pública, ni perjudiquen a un tercero, están sólo reservadas a Dios, y exentas de la autoridad de los magistrados..." y hoy involucra a las mujeres cuando antes con las mismas palabras las excluyó. La Universidad tiene ahora un estatuto sexuado, apto para demostrar que si las mujeres son directoras no deben por ello ser asimiladas a un hombre ni nombradas por un cargo masculino. Así, el lenguaje no sexista es un lenguaje sexuado, que sexualiza los cargos: se habla ahora de vicerrectora y vicerrector o, directora y director, de la misma manera que se habla de abogados y abogadas, ingenieros e ingenieras. La cuestión del lenguaje es más profunda que la denominación de los cargos, implica pensar que las diferencias no deben ser usadas para discriminar y también, es una forma de contribuir a criticar la falsa neutralidad del derecho androcéntrico, incluyendo las que involucran cambiar el lenguaje de nuestra Constitución. Que las palabras expliciten que las mujeres pueden ocupar los más altos cargos opera fuertemente en el campo simbólico contribuyendo a crear una sociedad más igualitaria, porque se piensa con palabras y las palabras con las que se piensa son importantes.
- f) **Paridad.** Hace ya 70 años que en Argentina las mujeres están habilitadas para votar y ser candidatas; sin embargo, la discriminación histórica más la pervivencia de

asignaciones estereotipadas de roles daban como resultado en el ámbito nacional, hasta el establecimiento de la ley de cupo en 1991, una profunda sub-representación femenina en los cargos políticos electivos. En noviembre de 2017, la Universidad Nacional de Río Negro entendió que para la plenitud de su democracia interna no era suficiente que las mujeres fueran un tercio de las representantes, sino que, en el marco de una universidad feminizada, donde las mujeres son/somos apenas más de la mitad, correspondía la paridad de género. La Universidad entonces se adelantó a lo que sería la ley nacional adoptada en diciembre del año 2017 y tomó el modelo encabezado en Argentina por algunas provincias, entre ellas la provincia de Río Negro. La representación equilibrada entre varones y mujeres, la paridad, sin embargo, en la UNRN supera en mucho la composición de los órganos colegiados: las mujeres no sólo serán el 50 % de cada uno de los Consejos Superiores de la Universidad y de los de cada sede, sino que, además, se establece el criterio de representación igualitaria de género en la composición de los jurados de concursos docentes. Promover la igualdad de género es un objetivo de la Universidad, que exige "...la adopción de la perspectiva de género en la cultura organizacional de la Universidad, en las condiciones de acceso, promoción y organización del trabajo y el estudio, en la búsqueda de la presencia equilibrada de mujeres y varones en el plantel docente y en las autoridades superiores" (art. 7 inc. ix del Estatuto). Se trata entonces de incluir la paridad, el lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones, en los materiales de docencia e investigación. Violencia de género. Lograr la igualdad de género exige erradicar la violencia de género, directa e indirecta. Las acciones para lograr este fin serán múltiples y contemplan desde prohibiciones, como transmisión de imágenes, símbolos o señales que reproduzcan estereotipos de género o no respeten la pluralidad y diversidad sexual y de géneros (art. 7 inc. ix del Estatuto), hasta la articulación de acciones institucionales de prevención, asistencia y erradicación de las violencias y discriminaciones de género. Además, se establece que no podrán trabajar en la UNRN aquellos que hayan sido condenados por delitos relacionados con violencia de género, equiparando esta situación a otras que estaban previstas en el estatuto anterior, como es el caso de los condenados por ser autores o cómplices de delitos de lesa humanidad, entre otros.

- g) **Cuidados.** La perspectiva de género se inserta transversalmente en toda la vida institucional reconocido como objetivo en el art. 7 inc. xi, en el otorgamiento de becas y en las políticas de retención de la matrícula "favoreciendo la igualdad de

oportunidades del estudiantado, la equidad para el ingreso, la continuidad y el egreso del estudiantado con vocación y empeño académico, que tenga en cuenta sus necesidades desde una perspectiva socio-económica y de género, especialmente aquellas que tienen que ver con sus ciclos vitales y sus responsabilidades de cuidado de personas dependientes, estén o no a su cargo". Los ciclos vitales y las políticas de cuidado deberán ser tenidos en cuenta en las evaluaciones docentes, los ascensos y re categorizaciones, porque se trata de ciudadanía universitaria.

PANORAMA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

Si bien las universidades públicas conforman su estructura orgánica dentro de un marco de autonomía, forman parte del entramado de organismos públicos y de la coyuntura nacional, por lo que resulta interesante mostrar algunos datos que reflejan las condiciones generales de tal contexto.

En 2017, el Ministerio de Educación de la Nación elaboró una serie de estadísticas con **perspectiva de género** acerca de la composición discriminada por sexo de ciertos organismos públicos, para lograr dar cuenta del porcentaje de mujeres que ocupan cargos jerárquicos.³

A continuación se presentan algunos de esos datos; se seleccionaron aquéllos que reflejan las desigualdades entre varones y mujeres más notorias.

CARGOS JERÁRQUICOS EN EL ESTADO NACIONAL

Cámara de Senadores/as y Diputados/as, Ministerios, Secretarías de Estado.

En el año 2018 la Cámara de Senadoras/es Nacionales fue integrada por 30 mujeres y 42 varones, la Cámara de Diputadas/os Nacionales fue integrada por 101 mujeres y 156 varones, mientras que la mayor inequidad fue alcanzada en la dirección de Ministerios, siendo 3 las directoras mujeres y 19 los directores varones.

Las Secretarías de Estado se presidieron en un 14% por mujeres, siendo 12 secretarías de estado mujeres y 73 los secretarios de estado varones.

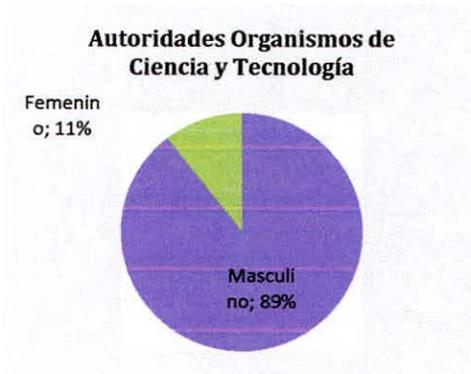


³

FUENTE: "La paridad política en Argentina. Avances y Desafíos" del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); datos aportados por la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU); datos aportados por el Consejo Interinstitucional de Ciencia y Tecnología (CICYT); e información obtenida en los sitios web de la Cámara de Diputados de la Nación y el Honorable Senado de la Nación Argentina.

AUTORIDADES EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Las estadísticas del Ministerio de Educación nos otorgan datos acerca de las **autoridades de Organismos de Ciencia y Tecnología**, siendo varones el 89,5% las autoridades mientras que las mujeres sólo representan el 10,5% de las mismas.



Existe una fuerte segregación vertical en las autoridades en ciencia y tecnología.

Personal de investigación y niveles alcanzados.

Los datos aportados por el Sistema de Información de Ciencia y Tecnología Argentino (SICYTAR), nos indican que el **60,2%** de investigadoras/es son mujeres por sobre el **39,8%** que representa a los varones, contabilizando **20.679** mujeres investigadoras sobre **13.646** varones investigadores.

De estos porcentajes totales, el grueso de la población de investigadoras mujeres se encuentra en el grupo de "Adjunto, Asistente y Becario/a posdoctoral en CONICET y/o Categorías IV y V en el Programa de Incentivos a los Docentes Investigadores" (grupo C⁴), siendo allí el 46,3%, mientras que en grupos de mayor importancia como el de Investigador/a Superior y Principal en CONICET y/o Categorías I y II en el Programa de Incentivos a los Docentes Investigadores (grupo A), las mujeres investigadoras representan el 11,5%. Estos porcentajes se contraponen a los porcentajes de los varones, del total de investigadores varones sólo el 42,5% se encuentra en la categoría C, mientras que a la categoría A llega el 17,2% de ellos.

4

Corresponde a la definición de seniority level (Frascati 2015)

Las mujeres representan el 60% del total del personal de investigación, pero solamente ocupan un 10,5 % de los cargos jerárquicos y un 11,5 % en las categorías más altas del escalafón de investigación: persiste una fuerte segregación vertical de las mujeres.

Evaluación de personal y proyectos

Siguiendo los datos aportados por SICYTAR referidos al período 2011-2015, se puede afirmar que del total de personas que evalúan al personal de Ciencia y Tecnología, las evaluadoras mujeres constituyeron el 13,8%, por debajo del porcentaje de varones que fueron el 18,1%.

Si se desagregan estos datos según grandes áreas de conocimiento, obtenemos que en el área de Cs. Médicas y de la Salud las evaluadoras mujeres constituyeron el 16,7% mientras que los evaluadores varones fueron el 22,2%; y en el área de Cs. Naturales y Exactas las evaluadoras mujeres fueron el 15,1% y los varones el 21,8%. El área con menor diferencia fue el de Ingenierías y Tecnologías, en donde las mujeres evaluadoras constituyeron el 14,8% y los varones fueron el 15,1%. En ningún área se logra la paridad.

Respecto de las/os evaluadoras/es de proyectos de **I+D** las mujeres constituyeron el **24,2%** manteniéndose por debajo del porcentaje de varones que fueron el 28,6%. Estos datos desagregados repiten la dinámica de las estadísticas anteriores, las áreas donde la diferencia es mayor son las de Cs. Médicas y de la Salud, donde las mujeres

La segregación vertical de las mujeres se mantiene (aunque en menor grado) en las evaluaciones de personal y de proyectos de I+D, en las que participan muchos más varones. Curiosamente, el área más cercana a la paridad se encuentra en las Ingenierías y Tecnologías.

representaron el 27,3% y los varones el 37,5%; y el área de Cs. Naturales y Exactas, donde las mujeres representaron el 24% y los varones el 30,6%. El área más cercana a la paridad fue la de Ingenierías y Tecnologías, en donde las mujeres constituyeron el 25,3% y los varones el 25,6%.

Publicación en Revistas

En el mismo proceso de realización de estadísticas, el Ministerio de Educación de la Nación, utilizando como fuente información aportada por el Sistema de Información de Ciencia y Tecnología Argentino (SICYTAR), relevando artículos publicados en los años 2011 a 2015, discriminando por sexo, logra responder a la pregunta **¿En dónde publican las mujeres?**, brindándonos porcentajes que determinan que entre los años 2011-2015, las publicaciones de mujeres en revistas indexadas en SCOPUS constituyeron el 42,3% mientras que las de varones el 49,6%.

Al total de estos porcentajes, el Ministerio de Educación logra desagregarlos según las grandes áreas de publicación. Siendo las más dispares, las publicaciones en el área de Cs. Médicas y de la Salud, en donde el porcentaje de publicaciones de mujeres fue el 60,5% mientras que el de los varones fue el 68,8%; y el área de Cs. Naturales y Exactas, donde las publicaciones de mujeres representaron el 66,4% mientras que las publicaciones de varones fueron el 74,3%.

Las áreas en las que el porcentaje de publicaciones realizadas por mujeres fue mayor que las publicaciones realizadas por varones fueron las de Ingenierías y Tecnologías, donde las publicaciones de mujeres constituyeron el 55,6% por sobre el porcentaje de publicaciones de varones que representaron el 46,2%.

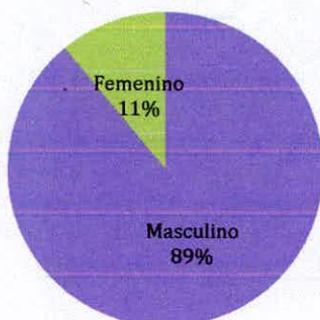
Por otro lado, también se lograron estadísticas sobre las publicaciones en revistas del núcleo básico del CONICET, en los años 2011-2015, en las áreas de Cs. Sociales y Humanidades, en donde las publicaciones de mujeres representaron el 26,6% mientras que las publicaciones de varones fueron el 29,9%, esta diferencia se mantiene y aumenta en las publicaciones en el área de Humanidades, donde las publicaciones de mujeres representó el 29,1% mientras que las publicaciones de varones constituyeron el 34,8%.

Las **persistentes desigualdades entre varones y mujeres** se expresan también en el ámbito de las publicaciones en revistas: mientras las mujeres representan el **60%** del total de personal en ciencia y tecnología, las publicaciones de mujeres en revistas indexadas constituyen el 42,3% mientras que las de los varones el 49,6%.

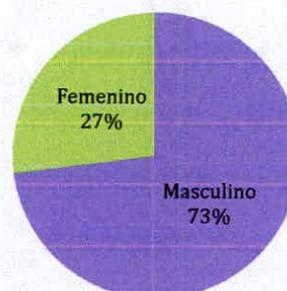
AUTORIDADES EN LAS UNIVERSIDADES NACIONALES

Las estadísticas sobre las autoridades de Universidades en el año 2017, muestran los siguientes datos:

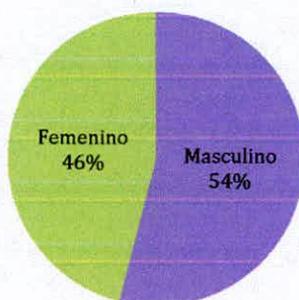
Proporción Rectores/as Universidades Nacionales Públicas y Privadas



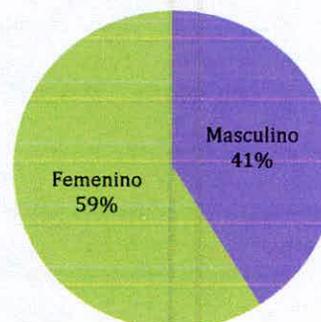
Proporción Vicerrectores/as Universidades Nacionales Públicas y Privadas



Secretarías de Ciencia y Técnica Universidades Nacionales Públicas y Privadas



Secretarías Académicas Universidades Nacionales Públicas y Privadas



Distribución de cargos de Rectorado, Vicerrectorado, Secretarías de Ciencia y Tecnología (o similar) y Académicas en Universidades de gestión estatal y privada según género, año 2017

El 89% de los rectores son varones sobre un 11% de mujeres rectoras.

Esta disparidad se repite en los cargos de Vicerrectoras/es de ese mismo año (2017), siendo el 73% los vicerrectores varones, mientras que las mujeres vicerrectoras constituyeron el 27%.

A este desalentador panorama por demás desigual, se agregan los datos de las Secretarías de Ciencia y Técnica y Secretarías Académicas relevados también en 2017, que aunque sin lograr la paridad, al menos se acercan un poco más a ella. El 54% de Secretarios de CyT son varones, mientras que las mujeres secretarías de CyT integran el 46%. Las Secretarías Académicas se constituyen con un 41% de secretarios académicos varones y un 59% secretarías académicas mujeres.

DATOS SOBRE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNRN

UNRN EN CIFRAS

Luego de diez años de vida Institucional hoy la UNRN comprende su universo de los siguientes datos generales:

3

Sedes en todo el Territorio de la provincia, con más de 8 localizaciones.

10

Escuelas de Docencia.

11

Unidades ejecutoras de Investigación.

54

Carreras de Grado.

9177

Estudiantes en las diversas localizaciones, con una dinámica de más de 317 egresados/as por año.

1194

Docentes en todas sus categorías.

363

Nodocentes en todas sus categorías, sedes y localizaciones.

Fuente: <https://www.unrn.edu.ar>

ESTRUCTURA ORGÁNICA UNRN

RECTORADO		
Consejo Superior de Programación y Gestión Estratégica		
Consejo Superior de Docencia, Extensión y Vida Estudiantil		
Consejo Superior de Investigación, Creación Artística, Desarrollo y Transferencia de Tecnología		
VICERRECTORADO S/ ATLÁNTICA	VICERRECTORADO S/ ANDINA	VICERRECTORADO S/ AVyVM
Consejo de Programación y Gestión Estratégica	Consejo de Programación y Gestión Estratégica	Consejo de Programación y Gestión Estratégica
Consejo de Docencia, Extensión y Vida Estudiantil	Consejo de Docencia, Extensión y Vida Estudiantil	Consejo de Docencia, Extensión y Vida Estudiantil
Consejo de Investigación, Creación Artística, Desarrollo y Transferencia de Tecnología	Consejo de Investigación, Creación Artística, Desarrollo y Transferencia de Tecnología	Consejo de Investigación, Creación Artística, Desarrollo y Transferencia de Tecnología

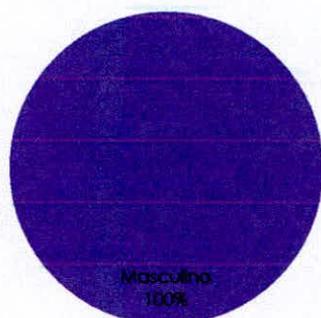
Cargos de Gestión

RECTORADO		
Secretaría General		
Secretaría de Programación y Gestión Estratégica		
Secretaría de Docencia, Extensión y Vida Estudiantil		
Secretaría de Investigación, Creación Artística, Desarrollo y Transferencia de Tecnología		
VICERRECTORADO S/ ATLÁNTICA	VICERRECTORADO S/ ANDINA	VICERRECTORADO S/ AVyVM
Secretaría General y de Programación	Secretaría General y de Programación	Secretaría General y de Programación
Secretaría Académica	Secretaría Académica	Secretaría Académica
Secretaría de Investigación	Secretaría de Investigación	Secretaría de Investigación
Escuelas	Escuelas	Escuelas
Unidades Ejecutoras de Investigación: Institutos – Centros – Laboratorios - otros	Unidades Ejecutoras de Investigación: Institutos – Centros – Laboratorios - otros	Unidades Ejecutoras de Investigación: Institutos – Centros – Laboratorios - otros

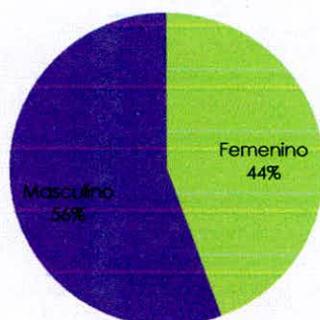
ESTADÍSTICAS DE LA COMPOSICIÓN POR GÉNERO DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

La estructura de gobierno actual de la UNRN presenta la composición por género que se presenta en los gráficos que siguen. Se puede observar que la totalidad de los máximos órganos unipersonales de gobierno (Rectorado y Vicerrectorados) son hombres. En los órganos colegiados de la Universidad hay una leve primacía de los hombres, al igual que en los consejos de la sede Atlántica, mientras que en la Sede Andina y Alto Valle – Valle Medio se registra una leve primacía de mujeres.

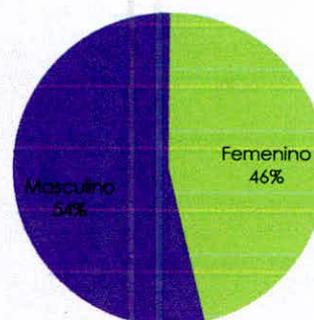
**Autoridades Electivas UNRN
Rectorado / Vicerrectorados**



**Consejo Superior UNRN Totales
(titulares y suplentes)**

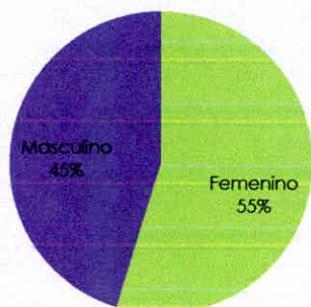


**Consejos Sede Atlántica Totales
(titulares + suplentes)**

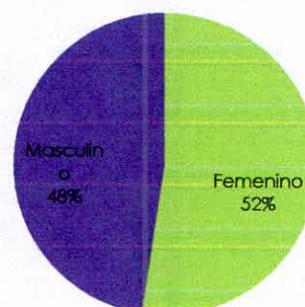


Handwritten signature or mark in blue ink.

**Consejos Sede Andina Totales
(titulares + suplentes)**



**Consejos Sede AVyVM Totales
(titulares + suplentes)**



A nivel más desagregado se expone en el cuadro que sigue la composición según género de cada uno de los tres órganos colegiados de gobierno de la Universidad y las sedes.

NIVEL SUPERIOR	Titulares		Suplentes		Totales x Consejo			%	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	F.	M.	TOT.	F.	M.
Consejo Superior de Programación y Gestión Estratégica	8	15	10	8	18	23	41	44%	56%
Consejo Superior de Docencia, Extensión y Vida Estudiantil	8	11	8	7	16	18	34	47%	53%
Consejo Superior de Investigación, Creación Artística, Desarrollo y Transferencia de Tecnología	7	14	6	4	13	18	31	42%	58%
TOTALES	23	40	24	19	47	59	106	44%	56%
SEDE ATLÁNTICA	Titulares		Suplentes		Totales x Consejo			%	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	F.	M.	TOT.	F.	M.
Consejo de Programación y Gestión Estratégica de Sede	7	11	7	11	14	22	36	39%	61%
Consejo de Docencia, Extensión y Vida Estudiantil de Sede	8	7	9	6	17	13	30	57%	43%
Consejo de Investigación, Creación Artística, Desarrollo y Transferencia de Tecnología de Sede	6	9	7	7	13	16	29	45%	55%
TOTALES	21	27	23	24	44	51	95	46%	54%
SEDE ANDINA	Titulares		Suplentes		Totales x Consejo			%	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	F.	M.	TOT.	F.	M.
Consejo de Programación y Gestión Estratégica de Sede	11	7	10	8	21	15	36	58%	42%
Consejo de Docencia, Extensión y Vida Estudiantil de Sede	7	8	8	6	15	14	29	52%	48%
Consejo de Investigación, Creación Artística, Desarrollo y Transferencia de Tecnología de Sede	9	6	7	8	16	14	30	53%	47%
TOTALES	27	21	25	22	52	43	95	55%	45%

SEDE AVYVM	Titulares		Suplentes		Totales x Consejo			%	
	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	F.	M.	TOT.	F.	M.
Consejo de Programación y Gestión Estratégica de Sede	11	7	6	7	17	14	31	55%	45%
Consejo de Docencia, Extensión y Vida Estudiantil de Sede	8	5	5	10	13	15	28	46%	54%
Consejo de Investigación, Creación Artística, Desarrollo y Transferencia de Tecnología de Sede	8	5	3	5	11	10	21	52%	48%
TOTALES	27	17	14	22	41	39	80	51%	49%

En 2018, la brecha de género más importante se advierte en la escasa cantidad de mujeres como autoridades unipersonales en el gobierno de la UNRN: el 58% es masculino y el 42% femenino.

En ese año el 100% de las autoridades superiores de la UNRN (Rector y Vicerrectores) eran del género masculino, las secretarías las ocuparon 10 varones y 4 mujeres, las direcciones de Escuela 4 mujeres y 3 varones. En cuanto a las direcciones de carrera 29 son dirigidas por varones y 19 por mujeres. Al momento de la producción de este informe y durante 2018 en la distribución por género de cargos de autoridad unipersonal por sede, los varones ocupaban el 68% de los cargos en la sede Andina y el 76% en la sede Atlántica. En la sede AVVM se había logrado la paridad absoluta (varones 50%, mujeres 50%).

AUTORIDADES UNIPERSONALES DE GOBIERNO SEGÚN GÉNERO – AÑO 2018

NIVEL	ESPACIO INSTITUCIONAL / Autoridades	Femenino	Masculino
RECTORADO	Rector/a		1
	Secretaría General		
	Secretaría Programación y Gestión Estratégica		1
	Secretaría de Docencia, Extensión y Vida Estudiantil.		1
	Secretaría Investigación, Creación Artística, Desarrollo y transferencia de Tecnología	1	
Subtotal Rectorado		1	3
SEDE ANDINA	Vicerrector/a		1
	Secretaría General y de Programación		1
	Secretaría Académica		1
	Secretaría de Investigación		1
	ES. Economía y Administración		
	Dirección		1
	Dirección de carrera	1	3
	ES. Humanidades y Estudios sociales		
	Dirección		
	Dirección de carrera	4	3
	ES. Producción, Tecnología y medio ambiente		
	Dirección		1
	Dirección de carrera	3	5
	Unidades Ejecutoras		
	Institutos		2
Centros	2	1	
Laboratorios	1	3	
Subtota Sede Andina		11	23
SEDE ATLÁNTICA	Vicerrector/a		1
	Secretaría General y de Programación	1	
	Secretaría Académica		1
	Secretaría de Investigación		1
	ES. Economía y Administración		
	Dirección		
	Dirección de carrera		1
	ES. Humanidades y Estudios Sociales		
	Dirección		
Dirección de carrera		5	

	ES. Producción, Tecnología y Medio Ambiente		
	Dirección		
	Dirección de carrera		3
	Unidades Ejecutoras		
	Institutos	1	
	Centros	2	
	Laboratorios		1
	Subtotal Sede Atlántica	4	13
SEDE AVVM	Vicerrector/a		1
	Secretaría General y de Programación	1	
	Secretaría Académica	1	
	Secretaría de Investigación		1
	ES. Producción Tecnología y Medio Ambiente		
	Dirección	1	
	Dirección de carrera	3	2
	ES. Estudios Sociales y Económicos Sociales		
	Dirección		1
	Dirección de carrera	2	1
	ES. Salud y Desarrollo Humano		
	Dirección	1	
	Dirección de carrera	1	
	ES Veterinaria y Producción Agroindustrial		
	Dirección		0
	Dirección de carreras	1	
	ES. Arquitectura, Arte y Diseño.		
	Dirección	1	
	Dirección de carreras	2	2
	Escuela de Geo, Paleo y Enseñanza de las Ciencias		
	Dirección	1	
	Dirección de carreras	2	4
Unidades Ejecutoras			
Institutos		1	
Centros		1	
Laboratorios		1	
Hospital Escuela de Odontología		1	
Hospital Escuela de Veterinaria		1	
	Subtotal Sede AVyVM	17	17
	TOTALES	33	56

SEDE ANDINA

Autoridades⁵:

23 autoridades varones y 11 mujeres. La mayor presencia de mujeres se encuentra en la Escuela de Humanidades y Estudios Sociales y sus centros de investigación.

SEDE ATLÁNTICA

13 autoridades varones y 4 mujeres, tres de ellas directoras de unidades ejecutoras de investigación.

SEDE AVVM

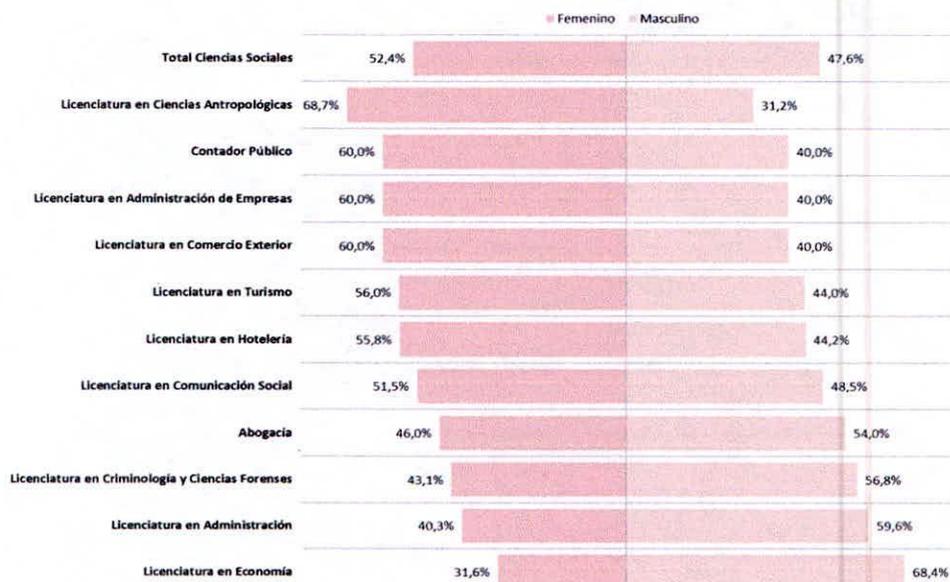
17 Autoridades varones y 17 mujeres. También se encuentra una distribución equitativa entre cargos de dirección de carreras y de escuelas pero no en el área de investigación y de los Hospitales escuela.

Ahora bien, en las elecciones recientemente realizadas el 18 y 19 de junio pasado, se hizo efectivo el cambio estatutario de 2017. Los resultados se verán plasmados en el próximo gobierno universitario para el período 2019/2023 que iniciará el 15 de julio del corriente año.

Los resultados se presentan en los gráficos siguientes.

⁵ Se consideraron para la elaboración de estos datos los cargos de gestión de elección directa o indirecta o por concurso en el caso de unidades ejecutoras. (la información fue relevada de la página institucional de la UNRN autoridades por sede.)

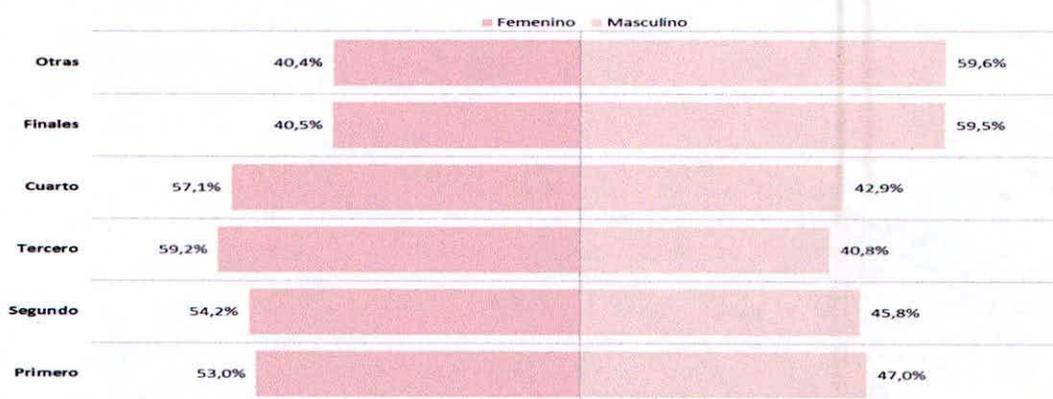
J



Fuente: Datos extraídos del sistema de Docencia procesados por OAC.

Gráfico 6. Docentes de carreras de Cs. Sociales distribuidos por carrera y género.

Al observar la distribución docente por género con respecto al año de la materia que dictan, tomando como referencia la cantidad de docentes por año en el que dicta la materia, gráfico 7, la proporción de mujeres es superior a la de varones hasta las materias de cuarto año, entre el 53% y el 60%, ya en las materias de los últimos años se encuentra una mayor cantidad de varones en el dictado de las materias así como también en las materias optativas y trabajos especiales, donde la proporción es de poco menos de 60% de varones.

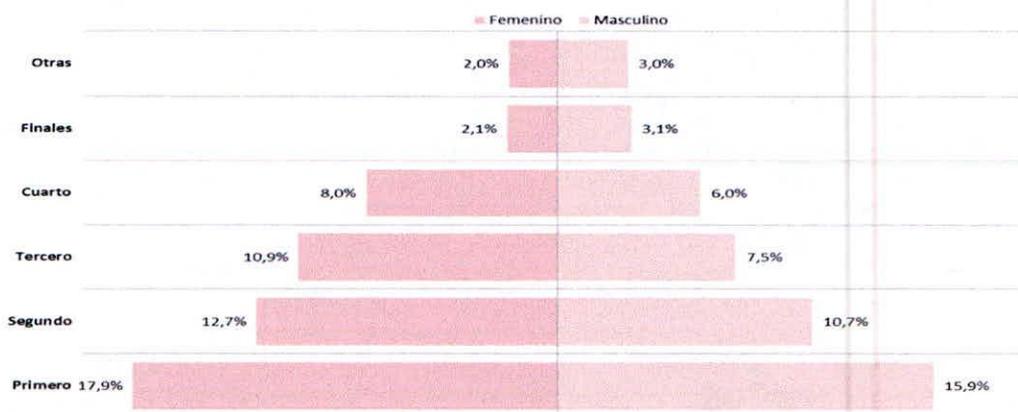


Fuente: Datos extraídos del sistema de Docencia procesados por OAC.

Gráfico 7. Distribución de cargos docentes por año de cursado de la materia dictada según género (se toma como referencia la cantidad total de cargos por año de la materia).

[Firma manuscrita]

En la distribución de docentes por género en los años de cursada de la materia que dictan, gráfico 8, se observa nuevamente una leve predominancia de docentes mujeres con respecto a los varones desde primero a cuarto año, con una diferencia de alrededor de 2 puntos porcentuales por año, lo que cambia en los años finales de las carreras y en las materias correspondientes a optativas, talleres, seminarios donde la diferencia es de alrededor del 1% a favor del género masculino.

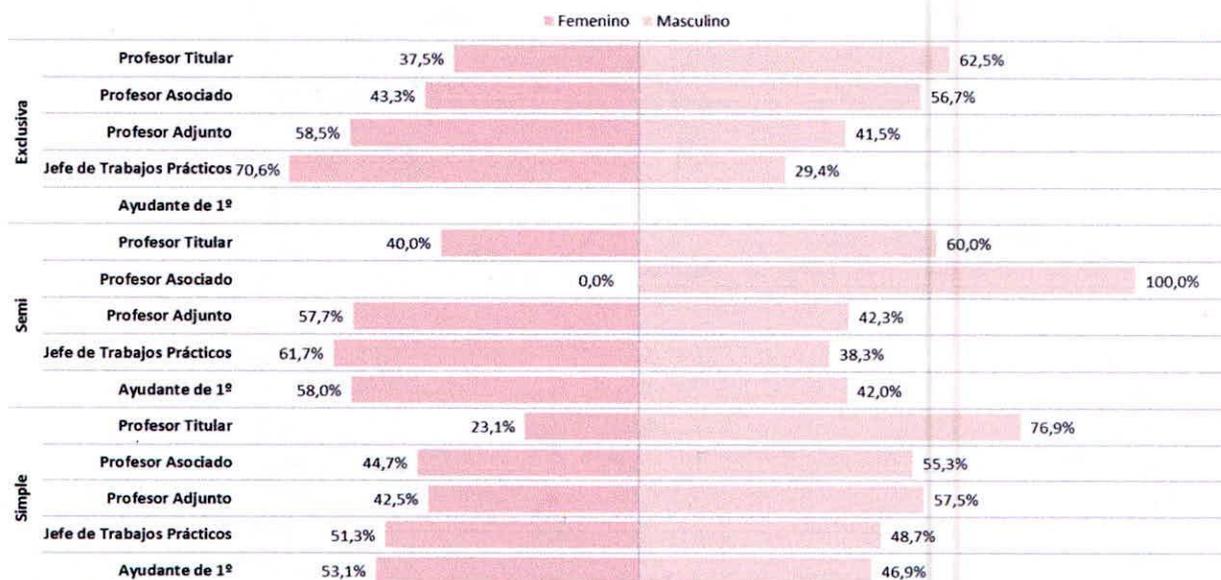


Fuente: Datos extraídos del sistema de Docencia procesados por OAC.

Gráfico 8. Distribución de cargos docentes por año de cursada de la materia dictada por total de cargos según género (se toma como referencia la cantidad de cargos totales de la UNRN)

Con respecto a la distribución de docentes por género según tipo de cargo, gráfico 9, se evidencia una cantidad mayor de mujeres en los cargos como son Ayudante de Primera, Jefe/a de Trabajos Prácticos y Profesor/a Adjunto/a. En los cargos correspondientes a Profesor/a Asociado/a o Titular, la diferencia de cantidad por género es a favor de los varones.

2



Fuente: Datos extraídos del sistema de Docencia procesados por OAC.

Gráfico 9. Distribución docente por tipo de cargo según género.

Distribución de docentes regulares de la UNRN en el año 2018 según género

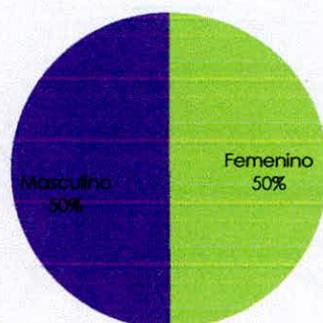


Gráfico 10. Distribución de docentes regulares de la UNRN en el año 2018 según género.

En el gráfico 10 se presenta la distribución por género de docentes con cargos regulares, la misma es de 50,1% de docentes masculinos y el 49,9% de docentes femeninos.

Al distribuir docentes con cargos regulares según tipo y dedicación del cargo por género, se evidencia mayor proporción de mujeres en docentes con dedicación Simple con cargo de Ayudante de Primera, JTP y Profesor/a Asociado/a. Los cargos de Profesor/a Adjunto/a y Asociado/a son mayoritariamente del género masculino.

(Handwritten signature)

La otra diferencia significativa ocurre en la composición de la planta docente regular con dedicación Exclusiva, donde las mujeres tienen mayor incidencia entre los cargos JTP y el de Profesor Adjunto, mientras que en los cargos de Profesor Asociado y Profesor Titular la distribución de docentes por género se inclina hacia el género masculino.



Fuente: Datos extraídos del sistema de Docencia procesados por OAC.

Gráfico 11. Distribución de docentes regulares por tipo de cargo según género.

Teniendo en cuenta los datos generales, la planta docente de la UNRN se corresponde con una distribución igualitaria en cuanto a la cantidad de docentes según género. Al profundizar el análisis de los datos y evaluar de forma más individualizada por carrera, rama, tipo del cargo, dedicación, se evidencia, por un lado, una segregación de género por carreras y, por otro, una notoria desigualdad en los puestos de mayor jerarquía que en su mayoría, están ocupados por varones, lo que se refleja en la distribución en los cargos de Profesores/as Titulares y Asociados/as en los que la que la proporción indica mayor cantidad de docentes varones que de docentes mujeres. Asimismo, la mayor presencia de mujeres se encuentra en los primeros cursos, disminuyendo en los últimos, lo cual repercute en una desigualdad en las condiciones de trabajo, si se tiene en cuenta que al final de las carreras llega una proporción de estudiantes significativamente menor que la que ingresa. No se cuenta con datos que posibiliten establecer indicadores de desigualdad de géneros en las trayectorias académicas, por ejemplo, la cantidad de años de permanencia en el cargo, el tiempo transcurrido para la promoción, las responsabilidades de cuidados, los tiempos de licencias por nacimiento de hijas/os, entre otros.

[Handwritten signature]

La carrera con mayor presencia de mujeres (89%) es el Profesorado de Nivel Medio y Superior en Teatro; en tanto que la menor presencia de mujeres (10%) se encuentra en la Tecnicatura Superior en Mantenimiento Industrial, de acuerdo con la tendencia tradicional de una fuerte presencia de mujeres en las ciencias humanas, en contraposición a una muy débil presencia de mujeres en ciencias aplicadas.

Las mujeres representan el 37% de los cargos docentes de Titulares con dedicación exclusiva y el 25% con dedicación simple; en tanto que representan el 61% de los cargos de Adjuntos/as con dedicación exclusiva y el 39,8% con dedicación simple, lo que expresa una marcada segregación vertical, en favor de los varones.

CARGOS DOCENTES INVESTIGADORES

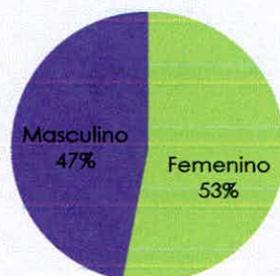
DOCENTES Investigadores – UNRN				
Sede	Andina	Alto Valle y Valle Medio	Atlántica	Total
D - I con Dedicación Completa	70	34	34	138
Femenino	36	21	16	73
Masculino	34	13	18	65
D - I con Dedicación Parcial	15	29	14	58
Femenino	10	16	7	33
Masculino	5	13	7	25
D - I con Dedicación Simple	65	62	51	178
Femenino	40	33	19	92
Masculino	25	29	32	86
Total	150	125	99	374

Recursos Humanos en investigación. Año 2018, por Sede, Género y Dedicación.

Teniendo en cuenta la distribución por Sedes, se observa que la Sede Andina reúne el 40% de las/los docentes investigadores, la Sede Alto Valle y Valle Medio el 33% y la Sede

Atlántica el 27%, lo que refleja un relativo equilibrio regional. **El 53% son mujeres y el 47% son varones. Sería interesante contar con los datos desagregados por categoría para establecer si existen desigualdades en cada una de ellas.**

Investigadoras /es UNRN Totales (2018)



Investigadores CONICET

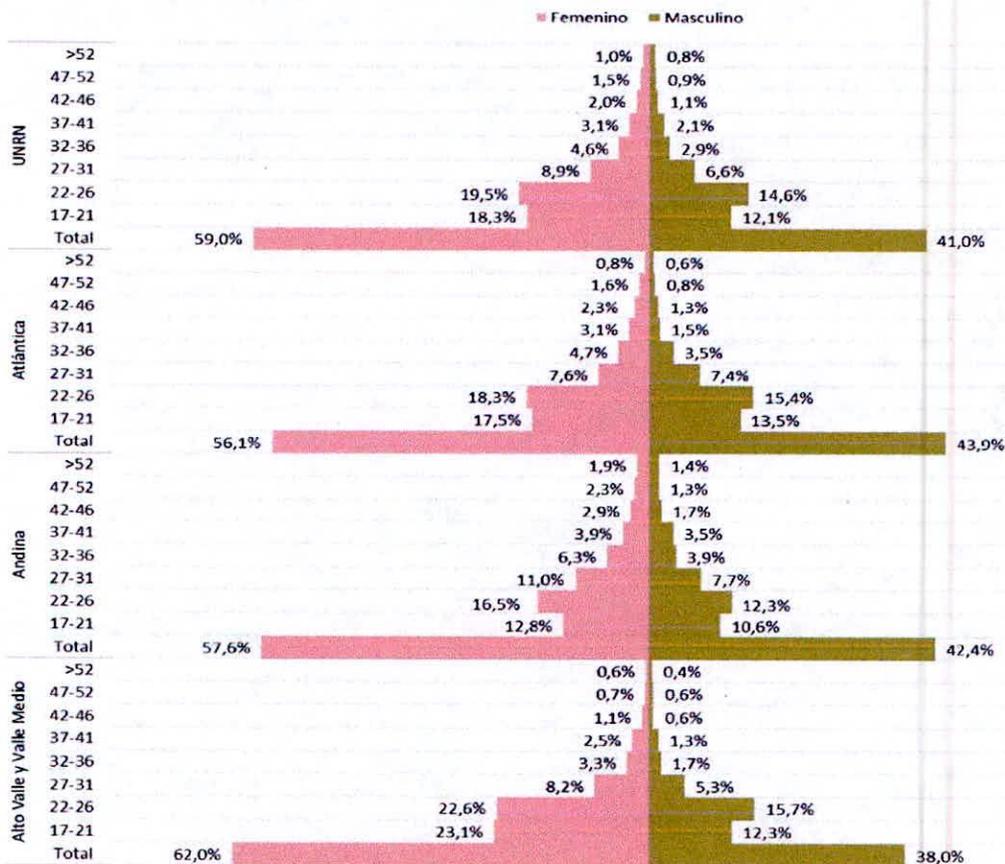
Investigadores CONICET – UNRN				
Sede	Andina	Alto Valle y Valle Medio	Atlántica	Total
Investigadores CONICET con cargo UNRN	30	21	7	58
Femenino	16	9	2	27
Masculino	14	12	5	31
Investigadores CONICET sin cargo UNRN	9	1	0	10
Femenino	6	1	0	7
Masculino	3	0	0	3
Total	39	22	7	68

Investigadores CONICET – UNRN. Año 2018.

La Sede Andina reúne el 57,5% de los/as investigadores de la carrera de investigador/a del CONICET, la Sede Alto Valle y Valle Medio el 32,5% y la Sede Atlántica el 10%. Sobre

2 ↗

un total de sesenta y ocho (68) docentes investigadores/as integrantes miembros de la carrera del investigador/a del CONICET, el 50% son mujeres y el 50% son varones, lo que refleja una paridad global. Sería interesante contar con los datos desagregados por categoría para visualizar si la paridad se mantiene.



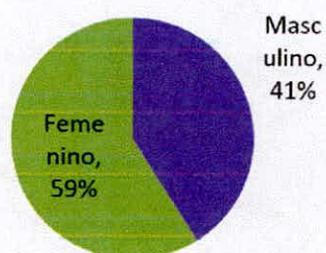
POBLACIÓN ACTIVA ESTUDIANTES

Datos OAC. Extraídos de SIU Guaraní.

Población de estudiantes activos por sede – UNRN. Año 2018.

Handwritten signature or mark.

Estudiantes activos UNRNTotales (2018.)



Sede		2009	2013	2018
UNRN	Femenino	55,7%	59,3%	59,0%
	Masculino	44,3%	40,7%	41,0%
AVVM	Femenino	42,4%	59,7%	62,0%
	Masculino	57,6%	40,3%	38,0%
Andina	Femenino	65,2%	61,0%	57,6%
	Masculino	34,8%	39,0%	42,4%
Atlántica	Femenino	43,8%	56,0%	56,1%
	Masculino	56,2%	44,0%	43,9%

Comparación población estudiantes 2009-2018.

Para llevar adelante lecturas de los datos de estudiantes que puedan aportar indicadores de desigualdades por razón de género sería importante contar con datos desagregados por sexo para un panorama de la equidad en el acceso, permanencia, rendimiento académico, cantidad de años que pasan entre el ingreso y la graduación, responsabilidades de cuidado, entre otras variables.

Handwritten blue scribbles and a signature-like mark.

PERSONAL NO DOCENTE

Sede	Total	Femenino	Masculino
Total	363	177	186
AVVM	75	39	36
Andina	84	40	44
Atlántica	50	20	30
Rectorado	154	78	76

Categoría	Total Nodocentes por Categoría	Total UNRN		Sedes							
				Rectorado		AVVM		Andina		Atlántica	
		Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino
Total	363	177	186	78	76	39	36	40	44	20	30
ND-1	3	3		3							
ND-2	25	9	16	5	10	1	3	2	2	1	1
ND-3	68	33	35	10	17	8	5	9	4	6	9
ND-4	77	44	33	17	11	12	8	9	9	6	5
ND-5	71	30	41	13	21	8	6	8	12	1	2
ND-6	69	37	32	18	11	5	5	10	11	4	5
ND-7	50	21	29	12	6	5	9	2	6	2	8

Del mismo modo que con el plantel docente, la información recabada no alcanza para entender el estado real de la planta No docente ya que apenas se cuenta con datos desagregados por categorías, pero no se releva información respecto del tiempo de permanencia en el cargo, el tiempo transcurrido para la promoción, las responsabilidades de cuidados, los tiempos de licencias por nacimiento de hijas/os, entre otros.

2

EJES DE ACTUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Los siete ejes de actuación delineados en el Plan promueven medidas favorecedoras de la mejora en términos de ciudadanía universitaria que faciliten la incorporación, la permanencia y el desarrollo de la carrera profesional de las personas.

Las acciones que se pongan en marcha, tanto correctoras como de acción positiva se enmarcan en una mirada sobre la perspectiva de género que le imprime al plan su carácter de Integral, transversal, sistemático y progresivo, Flexible y temporal.

INTEGRAL

Pretende incidir positivamente no sólo en situación particular de las mujeres sino con "perspectiva de género", en cualquier condición de desigualdad y en el ámbito de toda la Institución.

TRANSVERSAL

Implica y compromete a todos los claustros de la Universidad y a todas sus áreas de gestión y gobierno en todas sus dimensiones.

SISTEMÁTICO y PROGRESIVO

El objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos

FLEXIBLE

Desarrollado en función de las necesidades y posibilidades de la UNRN; perfectible y evolutivo.

TEMPORAL

Termina cuando se ha conseguido incidir y naturalizar en las acciones individuales y colectivas que garantizan la igualdad real entre mujeres y hombres, tanto como en las normativas que regulan la Igualdad.

A continuación se desagregan la estructura del Plan según:

EJES

Meta-Objetivo

Actividad General

Acciones Específicas

- Área Responsable
- Recursos
- Temporalización

Recomendaciones

La determinación de Área responsable, Recursos y Temporalización para el cumplimiento de cada acción conforma un insumo de gran relevancia para la puesta en marcha, evolución y cumplimiento de los objetivos del mismo, permitiendo la evaluación y seguimiento en términos cualitativos y cuantitativos. Los recursos, así como la temporalización de algunas actividades, no se definirán en la instancia de aprobación de este Plan sino en una posterior, teniendo en cuenta las previsiones presupuestarias, el orden de prioridades definido por cada área y la envergadura de las acciones a realizar para cumplir con los objetivos atribuidos en el presente documento, todo lo cual se tendrán en cuenta, asimismo, para efectuar los ajustes presupuestarios pertinentes para los siguientes períodos.

Asimismo, cabe advertir que el Plan de Igualdad tomará especialmente en cuenta la idea fuerza de transversalidad e interseccionalidad de cada eje, en particular la articulación con discapacidad, la que si bien no se explicita en cada actividad específica deberá ser tomada en cuenta, más allá de que el Plan de Igualdad prevé un eje destinado específicamente a discapacidad.

1. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE INSTITUCIONAL.

En este eje se incluyen acciones que implican, entre otras, políticas destinadas a promover un lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa y a garantizar la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y varones.

Las acciones orientadas a promover un lenguaje inclusivo y no sexista en los materiales de docencia e investigación se tratarán en el eje 3 del Plan.

El relevamiento, análisis y difusión de todos los datos relativos a la Universidad desagregados por sexos es una acción general del plan, de carácter transversal, que se incorpora en todos los ejes.

EJE 1 1. COMUNICACIÓN, IMAGEN Y LENGUAJE INSTITUCIONAL.

<p>Meta-Objetivo</p>	<p>Afianzar la comunicación y el lenguaje institucional no sexista e inclusivo y con perspectiva de género. Eliminar la transmisión de estereotipos sexistas en las formas de comunicación interna y externa. Difundir criterios para que todos los documentos informativos, divulgativos, impresos o virtuales y los audiovisuales, utilicen imágenes y términos no sexistas e inclusivos.</p>			
<p>Actividad General 1</p>	<p>Guía de Lenguaje No Sexista de la UNRN.</p>			
	<p>Acciones Específicas</p>	<p>A. responsable</p>	<p>Recursos</p>	<p>Temporalización</p>
	<p>1.1 Elaborar una guía de lenguaje no sexista de la UNRN</p>	<p>Dirección de comunicación institucional</p>	<p>A definir.</p>	<p>Acordar con el área respectiva.</p>
	<p>1.2 Difundir la guía de lenguaje no sexista de la UNRN</p>	<p>Dirección de comunicación institucional</p>		
	<p>1.3 Revisar los carteles, señales y otras indicaciones con tal de modificar los que utilicen el universal masculino.</p>	<p>Secretarías de Programación</p>		
<p>Actividad General 2</p>	<p>Capacitaciones sobre comunicación, imagen y lenguaje institucional no sexista.</p>			
	<p>Acciones Específicas</p>	<p>A. responsable</p>	<p>Recursos</p>	<p>Temporalización</p>

	<p>2.1 Organizar capacitaciones sobre la perspectiva de género en la comunicación, la imagen y el lenguaje institucional,.</p> <p>2.2 Organizar talleres sobre comunicación, imagen y lenguaje institucional no sexista.</p>	A definir.	A definir.	Acordar con el área respectiva.
<p>Actividad General 3</p>	<p>Campaña de sensibilización sobre lenguaje inclusivo, imagen y comunicación institucional no sexista.</p>			
	<p>Acciones Específicas</p>	<p>A. responsable</p>	<p>Recursos</p>	<p>Temporalización</p>
	<p>3.1 Elaborar y difundir material audiovisual sobre lenguaje inclusivo y comunicación no sexista</p> <p>3.2 Elaborar y difundir material impreso (folletos, guías, etc.) con información básica sobre la guía de lenguaje no sexista y usos no sexistas del lenguaje</p>	<p>Red de medios, Centro de contenidos audiovisuales y dirección de comunicación institucional</p> <p>Dirección de comunicación institucional</p>	<p>A definir.</p>	<p>Acordar con el área respectiva.</p>
<p>Actividad General 4</p>	<p>Fomentar comunicaciones internas y externas de la UNRN con uso no sexista del lenguaje.</p>			
	<p>Acciones Específicas</p>	<p>A. responsable</p>	<p>Recursos</p>	<p>Temporalización</p>
	<p>4.1 Realizar campañas de sensibilización a la comunidad universitaria y en especial al estudiantado sobre la igualdad de géneros, con la finalidad de combatir los estereotipos y prevenir las discriminaciones basadas en el género</p> <p>4.2 Desarrollar campañas de comunicación interna y externa sobre las políticas de igualdad de la UNRN, informar sobre la situación de igualdad de géneros en la universidad en los diferentes ámbitos de la vida institucional y académica y sobre las herramientas implementadas para alcanzar la igualdad de géneros</p>	<p>Red de medios, centro de contenidos audiovisuales y dirección de comunicación institucional</p> <p>Red de medios, centro de contenidos audiovisuales y dirección de comunicación institucional</p>	<p>A definir.</p>	<p>Acordar con el área respectiva.</p>

Recomendaciones:

Las capacitaciones deberán estar orientadas tanto al personal de las áreas de comunicación propiamente dichas como a todas las áreas de trabajo de la UNRN. Es recomendable que se estimule el uso de lenguaje no sexista en todos los materiales de docencia e investigación, incluyendo: planes de estudio, programas de las asignaturas, presentación de proyectos de investigación, informes de investigación, etc. En lo

referente a Accesibilidad Comunicacional para personas con discapacidad, se articulará con la Comisión Asesora en Discapacidad.

A modo de ejemplo, y de acuerdo a lo indicado en 1.3, se recomienda cambiar el nombre de los *Departamentos de Alumnos* por el de **Departamento de Estudiantes**.

NOTA:

En el marco de este plan, la comunicación institucional incluye cualquier tipo de comunicación oral, escrita, por imágenes, señales, símbolos o audiovisuales que provenga de cualquier persona o grupo de personas que tenga/n entre sus funciones comunicar o informar cualquier disposición, medida o acción de carácter institucional, así como la señalización de lugares y espacios dentro de los recintos universitarios.

2. ACCESO, PROMOCION Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y EL ESTUDIO.

En este eje se incluyen acciones que implican, entre otras, políticas para evitar cualquier discriminación explícita o implícita y garantizar la igualdad real y efectiva en la política institucional de recursos humanos.

EJE 2 ACCESO, PROMOCIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y EL ESTUDIO.

<p>Meta-Objetivo</p>	<p>Fortalecer una organización institucional igualitaria el ámbito laboral. Fortalecer una organización institucional igualitaria en el ámbito laboral y estudiantil. Favorecer las condiciones de acceso, promoción, permanencia y organización de los estudios con perspectiva de género. Propender a la creación de una cultura de los cuidados y la parentalidad/marentalidad co-reponsable en la comunidad universitaria. Promocionar medidas para facilitar las condiciones de estudio a las mujeres y otras personas con cargas familiares. Promocionar medidas para facilitar que las/los estudiantes no pierdan la regularidad en su condición de tales ni el goce de becas en caso de licencia por embarazo/nacimiento de una hija/o o adopción.</p>
<p>Actividad</p>	<p>Revisar la normativa laboral y estudiantil.</p>

General 1	Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización
	1.1 Revisar la normativa laboral y estudiantil de modo tal de incorporar a la misma la perspectiva de género y la diversidad sexual en diálogo con la situación en discapacidad.	Autoridades máximas del rectorado y los vicerrectorados, Secretarías Académicas (Rectorado y Sedes), CSDEyVE y CSPyGE, en colaboración con centros de estudiantes y sindicatos docentes y no docentes	A definir.	Acordar con las áreas respectivas.
	1.2 Revisar la normativa relacionada con los derechos del personal de la universidad vinculados al uso de licencias por embarazo y nacimiento de hijas/os/es y las relacionadas con los derechos y obligaciones de las y los estudiantes, en particular, aquéllos vinculados a al mantenimiento de su condición de regularidad en los estudios y su implementación.	Autoridades máximas del rectorado y los vicerrectorados, Secretarías Académicas (rectorado y sedes), CSDEyVE y CSPyGE, en colaboración con centros de estudiantes		
	1.3. Incorporar a las distintas organizaciones sindicales de la Universidad para la reforma de normativa y en la garantía de cumplimiento de la misma.	Autoridades máximas de rectorado y vicerrectorados, CSPyGE y sindicatos		
Actividad General 2	Organizar capacitaciones y actividades sobre perspectiva de género e interseccionalidad.			
	Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización
	2.1 Capacitar al personal docente y no docente sobre género y perspectiva de género y diversidad sexual en el ámbito laboral.	Autoridades máximas de rectorado y vicerrectorados, CPyGE (Superior y Directivos de Sede) y sindicatos	A definir.	Acordar con las áreas respectivas.
2.2 Realizar talleres sobre género y parentalidad/marentalidad compartida dirigidos al estudiantado.	Autoridades máximas de rectorado y vicerrectorados, SEDEVE y Secretarías académicas de las sedes.			
Actividad General 3	Revisar las prácticas institucionales vinculadas con la evaluación de méritos y la organización de los tiempos de trabajo y estudio, de modo tal de eliminar aquellas que coloquen a las mujeres en una situación menos favorable con respecto a los varones.			
	Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización
3.1 Generar datos y elaborar un diagnóstico del claustro de estudiantes sobre sus responsabilidades de cuidado de personas dependientes.	OAC	A definir.	Acordar con el área respectiva.	

	<p>3.2. De acuerdo a los resultados de la actividad anterior, evaluar la elaboración de un proyecto que prevea la posibilidad de incorporar un espacio de cuidado de infantes a cargo de estudiantes, en los edificios propios de la UNRN.</p>	<p>Dirección de diseño e infraestructura, SEDEVE y Secretaría de Programación.</p>					
	<p>3.3. Incorporar las necesidades de armonización de los tiempos de la vida profesional/estudiantil y la familiar, en el establecimiento de los horarios de las actividades laborales y académicas.</p>	<p>Autoridades máximas de los vice-rectorados y secretarías académicas</p>					
	<p>3.4. Facilitar horarios de actividades de estudio y trabajo más flexibles para aquellas personas que estén sufriendo situaciones de violencias basadas en el género.</p>	<p>Autoridades máximas de los vice-rectorados y secretarías académicas.</p>					
	<p>3.5. Analizar y evaluar los currículums del personal de la universidad y de estudiantes teniendo en cuenta la diferencia en los ciclos de vida entre varones y mujeres y los períodos de licencias por maternidad/paternidad y responsabilidades de cuidado.</p>	<p>Autoridades máximas del rectorado y vicerectorados</p>					
	<p>Planificar, adaptar y crear espacios inclusivos con perspectiva de género y diversidad sexual.</p>						
<p>Actividad General 4</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="391 1097 845 1164">Acciones Específicas</th> <th data-bbox="869 1097 1165 1164">A. responsable</th> <th data-bbox="1204 1097 1324 1164">Recursos</th> <th data-bbox="1340 1097 1524 1164">Temporalización</th> </tr> </thead> </table>			Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización
	Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización			
<p>4.1 Proyecto Integral UNRN género-inclusiva. 4.1.1. Crear espacios para la lactancia para las personas que estén dando de mamar puedan hacerlo dentro de los recintos universitarios. 4.1.2. Incorporar cambiadores de pañales en los baños de la Universidad. 4.1.3. En los proyectos de nuevos edificios e instalaciones de la UNRN, incorporar al menos un baño "mixto o baño univversa.</p>	<p>Dirección de diseño e infraestructura</p>	<p>A definir.</p>	<p>Acordar con el área respectiva.</p>				

Recomendaciones:

Se recomienda que las capacitaciones incluyan módulos obligatorios sobre igualdad y no discriminación por razones de género; micromachismos; acciones positivas, transversalidad, interseccionalidad y cultura de parentalidad/marentalidad compartida y co-reponsable en la comunidad universitaria.

En término de mejora de las prácticas Institucionales también se recomienda que las reuniones de trabajo (incluidas las reuniones de equipos docentes) se realicen en horarios adecuados para procurar un balance entre las responsabilidades profesionales y personales/familiares. Los horarios de evaluación deberían respetar el mismo criterio.

Se recomienda flexibilizar las condiciones de asistencia para estudiantes cursando embarazo/licencia por nacimiento de hija/o o adopción, agregar mesas de exámenes extraordinarias, etc.

En la misma sintonía, también se aconseja reparar en aquellas prácticas institucionales que sin ser una discriminación directa de género la facilitan (además de constituir formas de destrato y/o maltrato institucional), como por ejemplo no contestar presentaciones escritas, notas, correos electrónicos, etc.

Finalmente, se recomienda que la perspectiva de género se incluya en el trámite completo de los concursos para acceder a cargos docentes y no docentes, de manera tal que desde la convocatoria hasta su resolución, se garantice la participación de las personas interesadas que se encuentren en uso de licencia por embarazo, maternidad/paternidad y otras responsabilidades de cuidado.

En lo referente a Accesibilidad Física se articulará con la Comisión Asesora en Discapacidad y la Dirección de Infraestructura.

NOTA:

Las acciones 4.1.1 ,4.1.2 y 4.1.3 del presente, deben complementarse con la acción 4.1. del Eje 7.

3. PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL EN LA DOCENCIA, LA INVESTIGACIÓN Y LA EXTENSIÓN.

En este eje se incluyen las acciones orientadas a incorporar la perspectiva de géneros en los planes de estudio de todas las carreras de la Universidad Nacional de Río Negro, postulando como aspiración mínima que este enfoque sea incorporado en forma transversal en los planes de estudio y el *curriculum* y, aspirando a que, de acuerdo a cada campo disciplinar, se incorporen materias específicas y obligatorias que contemplen los estudios de género(s). Las actividades generales contempladas en el eje tienen a canalizar estos propósitos.

Como punto de partida se señala que se habla de perspectiva de género(s) para exteriorizar que categorías como mujer, sexo, género, orientación sexual no poseen una significación unívoca y que, afirmar que la tienen, se opone a los postulados del feminismo que se concibe como un ideario emancipador y antidiscriminatorio.

EJE 3 **PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DIVERSIDAD SEXUAL EN LA DOCENCIA, LA INVESTIGACIÓN Y LA EXTENSIÓN.**

Meta-Objetivo	Desarrollar e implementar la perspectiva de género y diversidad sexual en la docencia, la investigación y la extensión universitaria.			
	Elaborar un programa de formación integral y básica en materia de derechos humanos y género, obligatorio para el conjunto de los y las ingresantes de la universidad.			
Actividad General 1	Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización
	1.1 Brindar Cursos de formación básica en temas de género destinado a docentes de la UNRN interesados/as en incorporar la perspectiva de género en la docencia y en participar en acciones de sensibilización destinadas a estudiantes de grado.	Auctoridades máximas de los vicerectorados y secretarías académicas.	A definir.	De acuerdo a los recursos dispuestos por la UNRN al efecto.
	1.2. Promover la incorporación de una asignatura optativa sobre Género y Diversidad Sexual en todas las carreras de la UNRN.			
	1.3. Desarrollar cursos sobre Derechos Sexuales y no reproductivos destinados a estudiantes, docentes y no docentes de la UNRN especialmente orientado a conocer sus derechos y facilitar el acceso a los mismos.		A definir.	Acordar con el área respectiva.
	1.4. Facilitar el desarrollo de Redes de docentes e investigadoras/es en temas de género.			

	<p>1.5. Realizar talleres de extensión de concientización y sensibilización en derechos destinados a integrantes de la universidad, especialmente mujeres e integrantes del colectivo LGTTTBIQ</p>	<p>Dos o tres jornadas por año.</p>		
<p>Actividad General 2</p>	<p>Elaborar modelos de planes de estudios y programas de asignaturas que incluyan la perspectiva de género.</p>			
	<p>Acciones Específicas</p>	<p>A. responsable</p>	<p>Recursos</p>	<p>Temporalización</p>
	<p>2.1 Elaborar estándares para evaluar la presencia de una perspectiva de género en los planes de estudio de las carreras del grado de la UNRN.</p> <p>2.2. Incentivar "la perspectiva de género y los derechos de personas vulnerables por su condición de género, de discapacidad, étnica," como temáticas de la formulación y evaluación de proyectos de trabajo social obligatorio, de trabajos finales de grado y extensión etc.</p>	<p>Secretarías académicas (de Rectorado y sedes), CSDEyVE</p>	<p>A definir.</p>	<p>Acordar con el área respectiva.</p>
<p>Actividad General 3</p>	<p>Diseñar guías metodológicas y materiales de capacitación para la incorporación de la perspectiva de género en los programas de las asignaturas que se dictan en la Universidad.</p>			
	<p>Acciones Específicas</p>	<p>A. responsable</p>	<p>Recursos</p>	<p>Temporalización</p>
<p>3.1. Elaborar un conjunto de estándares para evaluar la presencia de una perspectiva de género en diálogo con la situación en discapacidad en los programas de las materias dictadas en la UNRN.</p>	<p>Debe realizarse a través de docentes especialistas en el tema que colaboración con las áreas pertinentes de la SDyVE</p>	<p>A definir.</p>	<p>Primera etapa. Mayo de 2020.</p>	
<p>Actividad General 4</p>	<p>Disponer, de acuerdo al estatuto de la UNRN, que los planes de estudio de las carreras y los programas de las asignaturas recojan y respeten la perspectiva de género.</p>			
	<p>Acciones Específicas</p>	<p>A. responsable</p>	<p>Recursos</p>	<p>Temporalización</p>
<p>4.1. Reconocer e incentivar la formación en materia de derechos humanos y estudios de género en diálogo con la situación en discapacidad de los y las docentes de la UNRN.</p>	<p>SDyVE y Secretarías Académicas</p>	<p>A definir.</p>	<p>Acordar con el área respectiva.</p>	

	<p>4.2. Impartir instrucciones destinadas a que los/as responsables de Secretarías Académicas, Escuelas de Docencia, Institutos y Centros de Investigación y responsables de carreras, promuevan la realización de actividades académicas y estudios referentes a temas de género en diálogo con la situación en discapacidad y derechos humanos.</p>	<p>Consejos Directivos UNRN. Elaboración de Reglamentos</p>		
<p>Actividad General 5</p>	<p>Fomentar la incorporación de material producido por mujeres y/o con perspectiva de género en las distintas carreras y asignaturas.</p>			
	<p>Acciones Específicas</p>	<p>A. responsable</p>	<p>Recursos</p>	<p>Temporalización</p>
	<p>5.1. Organizar anualmente una Jornada tendiente a visibilizar las producciones de docentes e investigadoras. 5.2. Financiar y priorizar la publicación de producciones en perspectiva de género o de docentes e investigadoras de la UNRN.</p>	<p>Red de docentes e investigadoras. Editorial UNRN</p>	<p>A definir.</p>	<p>Acordar con el área respectiva.</p>

Recomendaciones:

Los cursos, capacitaciones y talleres realizados en este eje del plan y los contemplados en otros deben ser remunerados. La práctica habitual de que las mujeres trabajen gratis en este ámbito refuerza la errónea idea de que los temas de género son "sólo" para las mujeres y que dependen de su "voluntariado", lo cual puede ser discriminatorio si se considera que otro tipo de capacitaciones docentes son pagas. Refuerza también la devaluación a la que el androcentrismo presente en el mundo académico somete a los estudios de género, por lo que constituye en sí misma una forma de discriminación epistémica y en el empleo y la ocupación.

También se recomienda que se tengan en cuenta los saberes, experiencias y puntos de vista de las docentes de nuestra institución en la construcción de propuestas académicas en las que se convoca a docentes de otras universidades, en especial, en los cursos de posgrado. Muchas docentes locales, además de aportar conocimiento experto propio del campo de que se trate, pueden contribuir a incorporar la perspectiva local/regional, que se encuentra ausente en algunas propuestas de cursos de posgrado realizadas por personal externo a la UNRN, que desconoce las características y necesidades de nuestra región.

4. PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y GOBIERNO.

Las acciones implicarán, entre otras, políticas para promover la representación equitativa de género en órganos de decisión, de gobierno y consultivos.

EJE 4

PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y GOBIERNO.

Meta-Objetivo	Implementar la paridad de género en la representación política.			
Actividad General 1	Elaborar e implementar mecanismos que faciliten la representación política de acuerdo al estatuto de la UNRN.			
	Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización
	1.1. Implementar en las elecciones la paridad de género establecida en el Estatuto de la UNRN.	Autoridades máximas del rectorado y vicerrectorados	A definir.	Acordar con las áreas respectivas.
	1.2 Revisar de forma integral la normativa de la UNRN desde una perspectiva facilitadora de la paridad.	CPYGE de Sede		
	1.3. Establecer criterios de interpretación de la paridad que tengan en cuenta los aportes más avanzados del derecho anti-discriminatorio.	Autoridades máximas del rectorado y vicerrectorados, CSPyGE, CPyGE d Sedes, Junta Electoral		
1.4 Establecer acciones positivas para garantizar la paridad.	Autoridades máximas del rectorado y vicerrectorados, CSPyGE, CPyGE de Sedes			
Actividad General 2	Incorporar la perspectiva de género en la toma de decisiones de los órganos de gobierno.			
	Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización
	2.1 Incorporar a personas expertas en género en todos los consejos (superiores y de sede).	Dirección de Consejos y Asamblea Universitaria	A definir.	Acordar con el área respectiva.

2.2 Consultar y convocar a las sesiones a personas expertas en género que no participen en los consejos, tanto de la institución como externas, cuando haya que tomar decisiones relacionadas con la temática.

Actividad General 3	Participar en redes de género.			
	Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización
	3.1. Participar en las reuniones de la RUGE-CIN	Autoridad máxima del Rectorado.	A definir.	Acordar con el área respectiva.
3.2. Facilitar el desarrollo y/o la participación en otras redes institucionales de género en el ámbito universitario.	Autoridades máximas del Rectorado y los vicerrectorados			

Recomendaciones:

Se recomienda interpretar la paridad de acuerdo a los criterios elaborados por juristas de relieve en materia de derecho anti-discriminatorio.

También sería deseable que las mujeres tengan una participación activa en la construcción de la paridad en las listas electorales y no que sean propuestas por los varones, mediante decisiones tomadas por ellos mismos por el mero afán de cumplir con la cuota de paridad. Esta última práctica, tradicionalmente implementada en otros ámbitos de la vida política, no sólo contribuye a perpetuar una paridad nominativa (y, por lo tanto, formal), sino también "androcéntrica" esto es, edificada por los varones, todo lo cual obstaculiza o directamente niega a las mujeres la posibilidad de constituirse a si mismas como ciudadanas políticas.

5. PREVENCIÓN, ASISTENCIA Y ERRADICACIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN EL GÉNERO.

En este eje se incluyen las acciones orientadas a difundir y aplicar el Protocolo para la Actuación en situaciones de Violencias Directas e Indirectas Basadas en el Género; capacitar a los organismos encargados de aplicar dicho protocolo; implementar campañas de sensibilización para prevenir y detectar violencias de género en el seno de la comunidad universitaria; elaborar registros de casos e informes.

EJE 5 **PREVENCIÓN, ASISTENCIA Y ERRADICACIÓN DE LAS VIOLENCIAS BASADAS EN EL GÉNERO.**

Meta-Objetivo	Desarrollar y afianzar la prevención, asistencia y erradicación de las violencias basadas en el género y la diversidad sexual.			
Actividad General 1	Capacitar al personal docente y no docente de la UNRN sobre el Protocolo para la Actuación en Situaciones de violencias directas e indirectas basadas en el género de la UNRN.			
	Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización
	1.1 Organizar cursos con perspectiva de género, sobre diferentes aspectos de la problemática: conceptos, legislación vigente, herramientas para la prevención, abordaje de en clase (para docentes), etc.	COVIDIG del Rectorado y de cada Sede	A definir.	Acordar con el área respectiva.
	1.2. Realizar talleres sobre los contenidos y procedimientos previstos en el protocolo, en general y, en particular, que contengan herramientas para la detección de casos y el abordaje e intervención coordinada interclaustrros, interinstitucional e interdisciplinar.	COVIDIG del Rectorado y de cada Sede		
Actividad General 2	Capacitar al personal de las unidades y comisiones de violencias de todas las sedes y Rectorado de la UNRN.			
	Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización
	2.1 Organizar cursos sobre detección de casos, herramientas de registro, análisis y propuestas de intervención	COVIDIG de Rectorado y de cada Sede	A definir.	Acordar con el área respectiva.
	2.2 Participar en cursos y encuentros sobre el abordaje de las violencias de género en el ámbito universitario y la aplicación de protocolos de intervención.	Todas las UVDI y COVIDIG		
Actividad General 3	Gestionar convenios de colaboración entre la UNRN y otras instituciones que trabajan en la materia.			
	Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización

	<p>3.1 Firmar convenios de colaboración con las Oficinas de Atención a la Víctima del Ministerio Público Fiscal.</p> <p>3.2 Firmar convenio de colaboración con la Oficina de Violencia Doméstica y la Oficina de la Mujer, ambas de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.</p>	<p>Autoridades máximas del rectorado y vicerrectorados</p> <p>Autoridad máxima del Rectorado</p>	<p>A definir.</p>	<p>Acordar con el área respectiva.</p>							
<p>Actividad General 4</p>	<p>Realizar una campaña de información para estudiantes y personal de la UNRN sobre el Protocolo para la Actuación en Situaciones de violencias directas e indirectas basadas en el género de la UNRN.</p>										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="359 582 981 660">Acciones Específicas</th> <th data-bbox="981 582 1189 660">A. responsable</th> <th data-bbox="1189 582 1316 660">Recursos</th> <th data-bbox="1316 582 1532 660">Temporalización</th> </tr> </thead> </table>				Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización			
	Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización							
<p>4.1 Elaborar y difundir material audiovisual sobre aspectos centrales del protocolo: conceptos de violencias basadas en el género, derechos de las víctimas, procedimientos y medidas cautelares, etc.</p> <p>4.2 Elaborar y difundir material impreso (folletos, pósters, guías, etc.) con información básica sobre el protocolo: conceptos, derechos, cómo denunciar, etc. Deberán contener los datos básicos de las UVDI y COVIDIG de cada Sede y de Rectorado: integrantes, contacto, etc.</p>	<p>Red de medios</p> <p>Red de medios y Dirección de Comunicación Institucional en colaboración con las UVDI y las COVIDIG</p>	<p>A definir.</p>	<p>Acordar con el área respectiva.</p>								
<p>Actividad General 5</p>	<p>Realizar una campaña de sensibilización para estudiantes y personal de la UNRN sobre discriminaciones y violencias basadas en el género y la diversidad sexual.</p>										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="359 1164 981 1243">Acciones Específicas</th> <th data-bbox="981 1164 1189 1243">A. responsable</th> <th data-bbox="1189 1164 1316 1243">Recursos</th> <th data-bbox="1316 1164 1532 1243">Temporalización</th> </tr> </thead> </table>				Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización			
	Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización							
<p>5.1 Elaborar y difundir material audiovisual sobre prevención de las discriminaciones y violencias basadas en el género</p> <p>5.2 Elaborar y difundir material impreso (folletos, pósters, guías, etc.) con información básica sobre los derechos de las personas que sufren discriminaciones y violencias basadas en el género.</p>	<p>Red de medios y dirección de comunicación institucional, en colaboración con las UVDI y COVIDIG</p> <p>Red de medios y dirección de comunicación institucional, en colaboración con las UVDI y CIVIDIG</p>	<p>A definir.</p>	<p>Acordar con el área respectiva.</p>								
<p>Actividad General 6</p>	<p>Participar en redes sobre discriminaciones y violencias basadas en el género y la diversidad sexual.</p>										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="359 1780 981 1859">Acciones Específicas</th> <th data-bbox="981 1780 1189 1859">A. responsable</th> <th data-bbox="1189 1780 1316 1859">Recursos</th> <th data-bbox="1316 1780 1532 1859">Temporalización</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="359 1859 981 2020"> <p>6.1 Participar en encuentros organizados por integrantes de otras redes vinculadas con las violencias basadas en el género.</p> </td> <td data-bbox="981 1859 1189 2020"> <p>Todas las UVDI y COVIDIG y personas designadas por las autoridades</p> </td> <td data-bbox="1189 1859 1316 2020"></td> <td data-bbox="1316 1859 1532 2020"></td> </tr> </tbody> </table>				Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización	<p>6.1 Participar en encuentros organizados por integrantes de otras redes vinculadas con las violencias basadas en el género.</p>	<p>Todas las UVDI y COVIDIG y personas designadas por las autoridades</p>	
Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización								
<p>6.1 Participar en encuentros organizados por integrantes de otras redes vinculadas con las violencias basadas en el género.</p>	<p>Todas las UVDI y COVIDIG y personas designadas por las autoridades</p>										

	para tal fin			
Actividad General 7	Participar en Jornadas, Encuentros, Congresos y otros eventos sobre la temática (UVDI y COVIDIG).			
	Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización
	7.1. Participar anualmente en, al menos, cuatro Jornadas, Encuentros, Congresos u otros eventos científicos sobre la temática.	Todas las UVVI y COVIDIG	A definir.	Acordar con el área respectiva.
	7.2 Organizar al menos una actividad anual en cada sede para la difusión, reflexión y sensibilización sobre la temática.	UVDI y COVIDIG de cada sede		
Actividad General 8	Organizar encuentros y clínicas de casos para reflexionar sobre las intervenciones y diseñar estrategias y herramientas para mejorarlas.			
	Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización
	8.1 Organizar anualmente al menos dos encuentros (presenciales o por videoconferencia) de las personas que integran las UVDI Y COVIDIG en las tres sedes y el rectorado, a los efectos de intercambiar experiencias, revisar prácticas, analizar las intervenciones realizadas, evaluar las debilidades y fortalezas .	COVIDIG del CSPyGE	A definir.	Acordar con el área respectiva.
	8.2 Participar en, al menos, una clínica de casos al año, organizada desde la Red Interuniversitaria, (UVDI y COVIDG de las tres sedes y Rectorado).	Todas las UVDI y COVIDIG		
Actividad General 9	Realizar estadísticas sobre los casos denunciados.			
	Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización
	9.1 Elaborar un registro general de todos los casos en los que se ha intervenido.	COVIDIG del CSPyGE	A definir.	Acordar con el área respectiva.
	9.2. Elaborar fichas de registro de datos y fichas de derivación.	COVIDIG del CSPyGE		
	9.3 Publicar un informe anual que dé cuenta de la cantidad de intervenciones y derivaciones realizadas y una información breve sobre el resultado de las acciones dirigidas a resolver los conflictos en los que se hubiera intervenido.	COVIIG del CSPyGE		
Actividad General 10	Realizar una encuesta de victimización sobre violencias directas e indirectas basadas en el género y la diversidad sexual.			
	Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización

	<p>10.1 Firmar convenios de colaboración con instituciones vinculadas a la temática: Ministerio de Seguridad de la Provincia de Río Negro; organismos oficiales de estadísticas, organismos de defensa de los derechos de las mujeres y las personas LGTTBIQ, Unidades de Violencia de otras UUNN líderes en intervenciones de calidad, etc.</p>	<p>Autoridad máxima de rectorado y de cada sede</p>	<p>A definir.</p>	<p>Acordar con el área respectiva.</p>
	<p>10.2 Realizar una encuesta de victimización en cada sede dirigida al personal docente y no docente y a estudiantes, a los efectos de determinar los tipos de violencias de géneros que padecen las personas que forman parte de la comunidad académica, en especial, estudiantes, sus dimensiones, si han solicitado ayuda o han denunciado los casos, qué respuestas han obtenido, etc.</p>			

Recomendaciones:

Sería deseable que la organización de las capacitaciones y campañas de prevención y difusión del Protocolo y de las sugeridas por el presente plan, así como la sistematización de datos y publicación de informes pueda coordinarse en el ámbito de un Programa de Género y Diversidad Sexual. Los cargos a crear en el marco de este Programa deberían cubrirse por concurso público de antecedentes y oposición y podrían ser temporarios. Un requisito indispensable del perfil profesional requerido debería ser el de acreditar formación y/o experiencia en materia de derechos humanos con perspectiva de género y diversidad sexual.

En vistas de garantizar la perspectiva interseccional se articulará con la Comisión Asesora en Discapacidad en la revisión del Protocolo para la incorporación de la situación de discapacidad. De esta manera las acciones diseñadas en este plan incorporarían las condiciones de accesibilidad necesarias entre otras.

6. DISCAPACIDAD.

Está diseñado para articular las políticas de género con las de discapacidad que se desarrollan en la UNRN considerando la interseccionalidad de las políticas.



EJE 6

DISCAPACIDAD E IGUALDAD

<p>Meta-Objetivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad en actividades propias referidas a extensión, investigación y docencia, como las que articule con terceros, teniendo en cuenta la perspectiva de género. • Promover la generación de estadísticas y producción de informes institucionales con variables adecuadas que permitan lecturas interseccionales. • Proponer políticas institucionales que aseguren apoyos y medidas de equiparación y equidad. • Promover el desarrollo de políticas públicas que basadas en el respeto de los principios de autonomía individual, igualdad de oportunidades, no discriminación, accesibilidad, participación efectiva y aceptación de la diversidad de las personas con discapacidad con perspectiva de género. 											
<p>Actividad General 1</p>	<p>Incorporar la interseccionalidad con la situación de discapacidad en los planes de estudio y ofertas educativas presenciales y virtuales, así como en las políticas en materia de actualización y perfeccionamiento referidas a género.</p> <table border="1" data-bbox="392 801 1532 958"> <thead> <tr> <th data-bbox="392 801 1002 880">Acciones Específicas</th> <th data-bbox="1002 801 1182 880">A. responsable</th> <th data-bbox="1182 801 1321 880">Recursos</th> <th data-bbox="1321 801 1532 880">Temporalización</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="392 880 1002 958">Según actividades Comisión Discapacidad.</td> <td data-bbox="1002 880 1182 958">C. Discapacidad</td> <td data-bbox="1182 880 1321 958">A definir.</td> <td data-bbox="1321 880 1532 958">Acordar con á.r.</td> </tr> </tbody> </table>				Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización	Según actividades Comisión Discapacidad.	C. Discapacidad	A definir.	Acordar con á.r.
Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización									
Según actividades Comisión Discapacidad.	C. Discapacidad	A definir.	Acordar con á.r.									
<p>Actividad General 2</p>	<p>Establecer mecanismos de incorporación y promoción de docentes que articulen los criterios de no discriminación hacia la discapacidad con los de género.</p> <table border="1" data-bbox="392 1070 1532 1238"> <thead> <tr> <th data-bbox="392 1070 1002 1149">Acciones Específicas</th> <th data-bbox="1002 1070 1182 1149">A. responsable</th> <th data-bbox="1182 1070 1321 1149">Recursos</th> <th data-bbox="1321 1070 1532 1149">Temporalización</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="392 1149 1002 1238">Según actividades Comisión Discapacidad.</td> <td data-bbox="1002 1149 1182 1238">C. Discapacidad</td> <td data-bbox="1182 1149 1321 1238">A definir.</td> <td data-bbox="1321 1149 1532 1238">Acordar con á.r.</td> </tr> </tbody> </table>				Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización	Según actividades Comisión Discapacidad.	C. Discapacidad	A definir.	Acordar con á.r.
Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización									
Según actividades Comisión Discapacidad.	C. Discapacidad	A definir.	Acordar con á.r.									
<p>Actividad General 3</p>	<p>Generar condiciones de equidad, estrategias de retención y becas en la política general de ingreso, permanencia y promoción de los alumnos articular los criterios de no discriminación hacia la discapacidad con los de género.</p> <table border="1" data-bbox="392 1373 1532 1563"> <thead> <tr> <th data-bbox="392 1373 1002 1451">Acciones Específicas</th> <th data-bbox="1002 1373 1182 1451">A. responsable</th> <th data-bbox="1182 1373 1321 1451">Recursos</th> <th data-bbox="1321 1373 1532 1451">Temporalización</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="392 1451 1002 1563">Según actividades Comisión Discapacidad.</td> <td data-bbox="1002 1451 1182 1563">C. Discapacidad</td> <td data-bbox="1182 1451 1321 1563">A definir.</td> <td data-bbox="1321 1451 1532 1563">Acordar con el área respectiva.</td> </tr> </tbody> </table>				Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización	Según actividades Comisión Discapacidad.	C. Discapacidad	A definir.	Acordar con el área respectiva.
Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización									
Según actividades Comisión Discapacidad.	C. Discapacidad	A definir.	Acordar con el área respectiva.									
<p>Actividad General 4</p>	<p>Realizar campañas de visibilización basadas en la defensa de los derechos humanos de las personas con discapacidad que tiendan a desarticular discursos discriminatorios o estigmatizantes con perspectiva de género.</p> <table border="1" data-bbox="392 1675 1532 1865"> <thead> <tr> <th data-bbox="392 1675 1002 1753">Acciones Específicas</th> <th data-bbox="1002 1675 1182 1753">A. responsable</th> <th data-bbox="1182 1675 1321 1753">Recursos</th> <th data-bbox="1321 1675 1532 1753">Temporalización</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="392 1753 1002 1865">Según actividades Comisión Discapacidad.</td> <td data-bbox="1002 1753 1182 1865">C. Discapacidad</td> <td data-bbox="1182 1753 1321 1865">A definir.</td> <td data-bbox="1321 1753 1532 1865">Acordar con el área respectiva.</td> </tr> </tbody> </table>				Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización	Según actividades Comisión Discapacidad.	C. Discapacidad	A definir.	Acordar con el área respectiva.
Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización									
Según actividades Comisión Discapacidad.	C. Discapacidad	A definir.	Acordar con el área respectiva.									
<p>Actividad General 5</p>	<p>Realizar estadísticas y producir informes institucionales con variables adecuadas que permitan lecturas interseccionales de género y discapacidad.</p> <table border="1" data-bbox="392 1977 1532 2038"> <thead> <tr> <th data-bbox="392 1977 1002 2038">Acciones Específicas</th> <th data-bbox="1002 1977 1182 2038">A.</th> <th data-bbox="1182 1977 1321 2038">Recursos</th> <th data-bbox="1321 1977 1532 2038">Temporalización</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="392 1977 1002 2038"></td> <td data-bbox="1002 1977 1182 2038"></td> <td data-bbox="1182 1977 1321 2038"></td> <td data-bbox="1321 1977 1532 2038"></td> </tr> </tbody> </table>				Acciones Específicas	A.	Recursos	Temporalización				
Acciones Específicas	A.	Recursos	Temporalización									

	responsable		
	Según actividades Comisión Discapacidad.	C. Discapacidad	A definir. Acordar con el área respectiva.

7 DIVERSIDAD SEXUAL.

Como señalan Cristian Ruf y Sofía Luna (2018), el ámbito académico se encuentra muy alejado de las personas pertenecientes a las denominadas "minorías sexuales" y, en particular, de las que integran el colectivo "trans" (transexuales, transgéneros y travestis), que son discriminadas muchas veces desde sus propias familias y forzadas a vivir en situaciones de extrema precariedad social.

En los últimos años se han diseñado algunas políticas estatales (a nivel nacional, provincial y municipal) orientadas a la inclusión laboral de personas "trans", pero existen muy pocos antecedentes de políticas universitarias que tiendan a proteger la diversidad sexual del estudiantado, en aras de garantizarles no sólo el acceso a la educación superior y la permanencia y graduación en la universidad, sino también una vida académica libre de cualquier discriminación y estigma.

EJE 7 DIVERSIDAD SEXUAL

Meta-Objetivo	<p>Incorporar la dimensión de la diversidad sexual en las políticas de género de la UNRN. Promover el ingreso de estudiantes pertenecientes al colectivo LGTBBBIQ a la universidad y garantizarles una vida académica libre de discriminaciones y estigmas. Facilitar espacios inclusivos, sin discriminaciones por razones de género.</p>		
Actividad General 1	<p>Campañas de sensibilización sobre la diversidad sexual y el derecho a la identidad de género.</p>		
	Acciones Específicas	A. responsable	Recursos
	<p>1.1 Dictar cursos y talleres sobre diversidad sexual y derechos de las personas LGTTBIQ dirigidos a estudiantes y a la comunidad universitaria en general asegurando la accesibilidad comunicacional para personas con discapacidad.</p>	<p>Autoridades máximas de los vicerrectorados</p>	<p>A definir. Acordar con el área respectiva.</p>

	<p>1.2 Elaborar y difundir material gráfico y audiovisual sobre la ley de identidad de género y los derechos de las personas LGTTTBIQ, asegurando la accesibilidad comunicacional para personas con discapacidad.</p> <p>1.3 Revisar los carteles, señales y otras indicaciones con tal de modificar los que utilicen el universal masculino.</p>	<p>Red de medios, centro de producción de contenidos audiovisuales y dirección de comunicación institucionales</p> <p>SPYGE y Secretarías Generales y de Programación de Sedes</p>		
Actividad General 2	Diseñar herramientas para facilitar el ingreso y la permanencia de estudiantes trans.			
	Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización
	2.1 Difundir las líneas de becas para que las personas "trans" puedan acceder a la universidad y sostener sus estudios.	SDEYVE y Secretarías Académicas de sedes	A definir.	Acordar con el área respectiva.
Actividad General 3	Facilitar los trámites administrativos para que ninguna especie de barrera impida el reconocimiento del derecho a la identidad de género auto percibida de las personas.			
	Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización
	3.1. Instruir al personal de la universidad (docente e investigador y nodocente) para garantizar que las personas sean identificadas por el nombre que han elegido, aunque todavía no figure en su DNI.	SDEYVE y Secretarías Académicas de sedes	A definir.	Acordar con el área respectiva.
	3.2 Reconocer de forma inmediata el cambio de nombre de personas trans en las listas de asistencia y otros documentos oficiales de la Universidad (certificados, títulos, etc.).			
Actividad General 4	Incentivar el uso de los espacios públicos sin criterios sexistas.			
	Acciones Específicas	A. responsable	Recursos	Temporalización
	4.1 Diseñar baños que posibiliten su uso mixto y rompan con la idea de división binaria de los sexos/géneros. Al menos un baño por edificio áulico propio.	Dirección de diseño e infraestructura	A definir.	Acordar con el área respectiva.

NOTA:

La acción 4.1 del presente debe complementarse con la acción 4.1. del Eje 2.

RECOMENDACIONES GENERALES

MEDIDAS TRANSVERSALES

Al margen de haber sido referidas en alguno de los ejes, existen una serie de medidas o acciones que requieren ser consideradas transversales, a saber:

- a) **Todas las acciones de Comunicación.**
- b) **Relevamiento de datos con perspectiva de género y diversidad sexual, teniendo en cuenta la necesidad de recabar información con respecto a las variables señaladas en el Estado de Situación en la UNRN y que servirían para profundizar los análisis, detectar otros ámbitos de desigualdad y proponer medidas y acciones para remediarlas.**
- c) **Creación de un programa de Género y Diversidad Sexual.**
- d) **Creación de espacios inclusivos.**

TEMPORALIDAD, PROPUESTAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El presente Plan se ha definido para ser puesto en práctica en un primer periodo de dos años (2019-2021), que comenzaría a regir desde la fecha de su aprobación.

Definir la duración general para desarrollar las acciones previstas en el plan resulta clave para obtener resultados concretos.

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan permite comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada acción y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La creación de un espacio específico para el seguimiento del Plan es parte de la propuesta, como también establecer un adecuado sistema de indicadores orientado al seguimiento y evaluación en diferentes niveles según se detalla:

Evaluación de Resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad.

- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- Grado de consecución de los resultados esperados.

Evaluación del Proceso

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambio producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

Evaluación de Impacto

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la Institución.
- Cambios en la cultura Institucional: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y varones en la UNRN.

La evaluación debería ser interna y externa.



BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Barrère Unzueta, María Ángeles y Dolores Murondo Taramundi (2011): "Subordinación y discriminación interseccional: elementos para una teoría del derecho antidiscriminatorio", en Anales de la Cátedra Francisco Suárez, 45 (2011), 15-42.
- Bonino, Luis (2008) "Micromachismos -el poder masculino en la pareja moderna"- en Lozoya, José Ángel y Bedoya, José Marchoa (Comps.), Voces de hombres por la igualdad. Disponible en formato electrónico en:
<https://vocesdehombres.files.wordpress.com/2008/07/micromachismos-el-poder-masculino-en-la-pareja-moderna.pdf>
- Crenshaw, Kimberley (1991): "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics and Violence Against Women", en Stanford Law Review, 43 (6), 1241-1299.
- Fabbri, Luciano (2014): "Micromachismos. Estrategias cotidianas de dominio masculino". Texto con aportes de Luis Bonino publicado en <https://cdconsejo.jusbaires.gob.ar/content/micromachismos>.
- Lombardo, Emanuela, (2003): "El mainstreaming: la aplicación de la transversalidad en la Unión Europea", en Aequalitas. Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, (13), 6-11.
- Ruf, Cristian y Luna, Sofía Ayelén (2018): "Heteronormatividad e invisibilidad de las identidades de género diversas", ponencia presentada en las Primeras Jornadas sobre el Plan de Igualdad de Géneros de la UNRN, Viedma, 19 y 20 de septiembre de 2018.
- Viveros Vigoya, Mara (2016): "La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación", en Debate feminista, 52 (2016), 1-17.

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO UNRN

2019-2021

JUNIO 2019

E m