

Eje N° / Grupo de Trabajo: Repensar lo público de las políticas públicas en clave de género en un contexto de disputa de sentidos y garantías de derechos.

GÉNERO Y TRABAJO: LAS MUJERES EN CARGOS DE CONDUCCIÓN EN EL RECTORADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE MISIONES

Castillo Rascon M. S., BioqMgter Salud Pública. ProfAdj. scastillorascon@yahoo.com.ar.
Cardozo, C. A. LicPsicol. Mgter Abordaje Fliar Integral. JTP Semiexclusiva ceciagus2010@gmail.com.
Zacharzewski, C. L. Bioq, MgterBioestadística. JTP. canela@fceqyn.unam.edu.ar.
Borowski N. M., BioqEspBioq. Bromatol, Ayud Prim, noeliaaboro@gmail.com.
Manulak, M. A. BioqEspEndocrinol. Ayud Prim, alejandramanulak@fceqyn.unam.edu.ar.
Todas docentes de la FCEQyN (UNaM).

Palabras Clave: género- cargos de conducción- docentes universitarios

Hablar de educación superior pública en la Argentina es también hablar de democratización del conocimiento y, por ende, de ampliación de derechos. En las universidades argentinas, la autonomía universitaria y la gratuidad de la enseñanza han permitido que las universidades públicas sean no solo espacios de producción de conocimiento, sino también los principales motores de movilidad y ascenso social (Martín, 2021, p. 5). Los trabajos de género han aclarado que la desigualdad entre hombre y mujer es el resultado de una construcción socio-cultural y no por diferencias en las capacidades naturales.

La educación superior fue el ámbito apropiado para la reproducción de las diferencias de género, que durante más de un siglo fueron espacios exclusivos de la formación profesional de varones. Sin embargo, en la actualidad la profesionalización creciente de las mujeres en el seno de las universidades les posibilita mejoras en sus ingresos económicos y eleva su condición social (Samudio, 2016, p. 77). Alberici (2021, p. 79), señala que la universidad pública no está exenta de las relaciones de género que se presentan en todos los ámbitos laborales. En la docencia universitaria la problemática de género se presenta en dos sentidos; por un lado, las dificultades encontradas por docentes mujeres para el desarrollo de la propia carrera, y por otro, las situaciones de violencia por razones de género percibidas subjetivamente. Al analizar la igualdad de género, y cómo se aborda en las políticas de universidades de Argentina, Chile, México y España, las brechas de género en la docencia son manifiestas, las mujeres ocupan los puestos docentes más bajos mientras que los hombres son los que acceden a los cargos de mayor nivel (Mendoza González, 2021, p. 475).

Las mujeres son mayoría entre el alumnado y el cuerpo docente de las universidades argentinas, sin embargo, se constata una discriminación horizontal y vertical. Un análisis de las causas que

dificultan el acceso de las mujeres a la categoría docente más alta, señala diferencias en las percepciones según la edad de las encuestadas. Las mujeres más jóvenes refieren que las medidas que más las afectan en el proceso de promoción son las barreras personales, como la doble jornada laboral y el trabajo doméstico, mientras que las de mayor edad señalan obstáculos de índole social, como la existencia de arraigados roles y estereotipos de género (Gallego Moron, 2018, p.15). Los espacios de dirección y decisión en el ámbito universitario siguen siendo de difícil acceso para las mujeres.

En la actualidad, el colectivo femenino no solo demanda iguales salarios y derechos que los varones, sino también igualdad en el reparto del poder. La docencia universitaria se está feminizando, pero aún son muy pocas las mujeres que alcanzan el máximo lugar de poder: la dirección de la Universidad (Lagunas & Bernasconi, 2021, p. 9). Los protocolos de actuación en las Universidades, la institucionalización de los espacios de género y las capacitaciones son acciones que están estableciendo un nuevo orden institucional y social en las universidades. En este nuevo orden, los discursos y prácticas que promueven la igualdad de género, comienzan a dejar de lado la mirada históricamente androcéntrica de estos espacios. Sin embargo, resta aún avanzar en la paridad de participación de los órganos de gobierno de la universidad (Torlucci et al, 2016, p.6). Según refiere Morales-Caparrós et al (2010, p.12), para el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se deben implementar políticas públicas que inciden sobre las desigualdades de género; pero para poder hacerlo, se debe disponer de información suficiente que permita ponerlas de manifiesto.

La incorporación de la perspectiva de género en la producción de estadísticas, supone indagar en la forma en que situaciones de desigualdad en la vida de las personas, impactan de forma diferencial a hombres y mujeres (XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, ONU, 2016). Si bien se han producido avances a nivel mundial con relación a la igualdad entre los géneros a través de los Objetivos de Desarrollo del Milenio ODS, las mujeres siguen sufriendo discriminación y violencia en todos los lugares del mundo. La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible, en relación a ello la Meta 5 de las ODS, propone poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres. Si se les facilita igualdad en el acceso a la educación, atención médica, un trabajo decente y representación en los procesos de adopción de decisiones políticas y económicas, se impulsarán las economías sostenibles y se beneficiará a las sociedades y a la humanidad en su conjunto. Si la desigualdad no se visualiza y no se cuantifica, no se percibe como problema y, por tanto, no se aprecia la necesidad de intervenir sobre ella, es por ello que se planteó la importancia de la realización del presente trabajo.

Esta investigación tuvo como objetivo conocer la distribución según género, edad, antigüedad docente, título de grado y unidad académica de origen, de docentes que se desempeñaron en cargos de conducción en la Universidad Nacional de Misiones (UNaM), como Rectorado, Vicerrectorado y las Secretarías Generales: Académica, Ciencia y Tecnología, Extensión Universitaria y Posgrado, desde su creación en abril del año 1973 hasta abril del año 2023.

La UNaM es una universidad pública argentina con Rectorado y sede principal en la ciudad de Posadas, provincia de Misiones. Es una Institución Universitaria de Derecho Público, autónoma en lo académico e institucional y autárquica en lo económico y financiero. Además, posee sedes centrales en Oberá y Eldorado. Al año 2023, dicta 31 carreras de pregrado, 60 de grado y 52 posgrados. Para cumplimentar con los objetivos planteados, se analizaron los períodos electorarios y designaciones directas desde abril del año 1973 hasta abril del año 2023. Los datos fueron obtenidos a partir de las resoluciones y ordenanzas obrantes en los archivos de la Dirección General de Aplicaciones Administrativas y en la Dirección de Ordenanzas y Resoluciones del Consejo Superior. Con el listado de docentes que participaron en los cargos de conducción, se obtuvieron las variables de interés en la Secretaría General de Recursos Humanos.

Los datos correspondientes a variables de tipo categóricas (sexo, cargo de conducción, título de grado, unidad académica), se registraron de acuerdo a lo informado por cada docente en su legajo, resultando así la variable sexo, de tipo dicotómica y las restantes de tipo politómicas. En el caso de la variable edad, la misma fue obtenida por diferencia entre la fecha de nacimiento y la fecha a la que accediera al cargo de conducción en la UNaM, registrándose en años cumplidos, como variable cuantitativa discreta. La antigüedad se registró como variable de tipo cuantitativa discreta y corresponde a la diferencia entre el año de ingreso a la institución y el año en el que asumió la función. Para comparar la edad y la antigüedad docente entre géneros al momento de asumir en las diferentes funciones, se utilizó una prueba de Mann Whitney para la comparación de medianas. Se consideró de significación estadística un valor de $p < 0,05$. De acuerdo a datos aportados por el Departamento de Sistemas de Información del Rectorado, la planta docente de la UNaM en abril del año 2023, estaba compuesta por 1701 agentes, 860 (50,6%) del género femenino y 841 (49,4%) del masculino, es decir, una distribución por géneros prácticamente similar. A lo largo de los 50 años de vida de la institución, sobre un total de 84 cargos de conducción, 65 fueron ocupados por el género masculino (77%) y 19 por el femenino (23%). Por lo tanto, a lo largo de la historia de la universidad, cada 10 cargos de conducción, 2,3 fueron ocupados por el género femenino. Al analizar las distribuciones por género para cada cargo de conducción, se observaron las siguientes relaciones:

Rectorado: 5,7 veces > masculino / femenino

Vicerrectorado: Ninguna mujer

Secretaría General Académica: 1:1 masculino /femenino

Secretaría General de Extensión: 2,0 veces > masculino / femenino

Secretaría General de Ciencia y Tecnología: 15 veces > masculino / femenino

Secretaría General de Posgrado: Ninguna mujer

Con respecto al género femenino, en el año 1975, Marta Coronel de Sawaya fue rectora normalizadora por decreto del Poder Ejecutivo Nacional. En la actualidad, el gobierno de la UNaM está encabezado por primera vez en la historia por una mujer electa en forma directa por los claustros que integran la institución, quien lleva 2 períodos consecutivos conduciendo la universidad. Sin embargo, en los 50 años de vida de esta institución, ninguna mujer ocupó el cargo de Vicerrectora. A nivel nacional, según el informe sobre Mujeres en el Sistema Universitario Argentino (Departamento de Investigación Universitaria, 2019-2022) se señala que, en el año 2022, el 16 % de los cargos de Rector y el 42% de los cargos de Vicerrector fueron ocupados por el género femenino. En la UNaM, el género femenino ocupó el 15% de los cargos de rectoría a lo largo de su historia, por el contrario, ninguna mujer fue Vicerrectora.

Por otro lado, se observa como condición casi necesaria para ser rector o rectora haber sido anteriormente decano o decana. Por lo tanto, el camino hacia el decanato reviste suma importancia en la carrera hacia el rectorado. Los grupos de apoyo y alianzas que las Decanas hayan podido formar en su gestión, así como la visibilidad y logros de su mandato, sirven como plataforma para la postulación como rectoras (Del Rosal, 2020, p. 78). La actual Rectora de la UNaM, anteriormente fue decana de la Facultad de Ciencias Forestales. Del Rosal (2020, p.13), analiza los recursos políticos necesarios para ser rector, observando que estos no difieren entre mujeres y hombres, pero sí resultan más difíciles de acopiar para las mujeres. Los elementos que dificultan el acceso de las mujeres al cargo de mayor jerarquía en las universidades son de 2 tipos, por un lado, desde el paradigma estructural, las cuotas de género o exigencias de paridad en las listas de candidatos son excepcionales y por otro, desde una mirada cultural, siguen observándose prejuicios sobre la capacidad para gestionar de las mujeres y la resistencia a la pérdida de espacios de poder por parte de los hombres. En la Secretaría General de Ciencia y Tecnología (SGCyT) se encuentran registrados 364 proyectos de Investigación y Extensión, de los cuales, el 60 % (218) están dirigidos por docentes del género femenino. Sin embargo, los cargos de conducción en esta Secretaría y en la de Extensión Universitaria, son ocupados por varones en su mayoría. Al analizar las desigualdades entre hombres y mujeres en la ciencia y en las carreras de investigador, se observan dos fenómenos complementarios, por un lado la

segregación horizontal, con una distribución desigual entre géneros en las distintas disciplinas de la ciencia y la tecnología; y por otro, la segregación vertical, con una asignación desigual en las jerarquías ocupacionales (XII Conferencia Regional Sobre la Mujer de América Latina y el Caribe [CEPAL], 2013). Se observa un predominio del género femenino en la dirección de los proyectos de investigación en la UNaM, pero esto no se traduce en una mayor presencia de las mujeres en los cargos directivos, donde en los 50 años de vida de esta institución, una sola mujer ocupó el cargo de Secretaria General de Ciencia y Tecnología, ratificando la segregación vertical antes señalada. Quedaría pendiente también, realizar un relevamiento de la producción científica de los y las investigadoras de la UNaM, a fin de establecer si se aplica la paridad de género. Si realizamos un corte a los 25 años de creación de la Universidad Nacional de Misiones, tendremos 2 periodos, 1973-1997 y 1998-2023. Al analizar la distribución por género, observamos las siguientes relaciones:

Período 1973-1997, sobre 46 cargos totales, 9 fueron ocupados por el género femenino (**20%**).

Período 1998-2023, sobre 38 cargos totales, 10 fueron ocupados por el género femenino (**26%**).

Es decir, si consideramos los 25 primeros años desde la creación de la UNaM, de cada 10 cargos de conducción, **2,0** fueron ocupados por el género femenino; valor que prácticamente no se modificó en los últimos 25 años, siendo de **2,6**.

En los últimos 25 años se observó un aumento marcado del género femenino en el cargo de Secretaría General Académica, de 38% a 71%. Sin embargo, en el mismo periodo ninguna mujer ocupó los cargos de Vicerrectora o de Secretaria General de Ciencia y Tecnología. Con respecto al incremento en el porcentaje de mujeres que se desempeñaron en la Secretaría General Académica, Del Rosal (2020, p. 103), refiere que las mujeres en la universidad suelen ocupar cargos relacionados con tareas de cuidado, como las secretarías académicas, reforzando las diferencias de género, mujeres en cargos relacionados con la atención y hombres en puestos más ejecutivos. Al comparar la distribución por edad según género de los docentes que ejercieron cargos de conducción en el Rectorado, no se observan diferencias significativas ($p=0,66$). La mediana de edad para ambos géneros fue de 47 años con un rango intercuartílico de 39-54 para el género femenino y 41,5-53 para el masculino. Al comparar la antigüedad docente tampoco se observan diferencias significativas entre géneros ($p= 0,40$), siendo la mediana para las mujeres 12,5 años (RI: 10-25) y 15,0 años para los varones (RI: 7-22).

En base a nuestros hallazgos podemos decir que tanto hombres como mujeres acceden al cargo directivo a la misma edad y con poca diferencia en los años de antigüedad docente. Al observar la distribución de funciones directivas según el título de grado, la carrera de

ingeniería química es la que se presenta con mayor frecuencia. Sobre un total de 84 cargos de conducción, 17 fueron ocupados por ingenieros químicos (20%), seguidos por los licenciados en trabajo social (7%). En correspondencia con lo observado anteriormente, las unidades académicas que tuvieron mayor representación en los cargos de conducción del Rectorado fueron la Facultad de Ciencias Exactas, Químicas y Naturales y la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Es de señalar, que esta representación fue mayor en los primeros 25 años de vida de la institución. Para Exactas, 17 cargos en el primer periodo y 7 en el segundo. Para Humanidades, 16 cargos en los primeros 25 años y 8 en el último periodo.

Para entender el perfil por título de grado y la unidad académica de procedencia de las autoridades superiores, debemos incursionar en los orígenes de la UNaM. Los antecedentes más destacados se remontan a 1957, cuando en la Ciudad de Posadas se crean la Escuela de Ingeniería Química, dependiente de la Universidad Nacional del Nordeste, y la Escuela de Asistentes Sociales, que dependía del Gobierno de Misiones, la que en 1967 se transforma en la Escuela de Servicio Social y pasa a depender de dicha Universidad. Estas instituciones fueron dos de los pilares fundamentales para la creación de la UNaM en el año 1973. Por ello, probablemente, la mayoría de las autoridades del rectorado en estos 50 años, fueron ingenieros químicos y licenciados en trabajo social, principalmente, en los primeros 25 años de vida de la institución.