

LEY UNIVERSIDAD NACIONAL DE AVELLANEDA MICAELA

Compilación de proyectos elaborados en el marco de la 1ra edición de la **Capacitación Obligatoria en Género y Diversidad Sexual** dirigida al claustro docente de UNDAV, en cumplimiento de la Ley N°27.499 -*Ley Micaela*-

COLECCIÓN

Proyectos para la Transversalización de la Perspectiva de Géneros

COORDINADORAS:

Lic. Victoria Primante

Lic. Malena Espeche



PROGRAMA
TRANSVERSAL
DE POLÍTICAS DE
GÉNEROS Y DIVERSIDAD



Secretaría de
BIENESTAR
UNIVERSITARIO

Profundización y posibles relecturas de la estadística sobre género y violencias machistas.

Barcelo, Claudia. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Artes Audiovisuales, Cultura, Arte y Comunicación.

clabarcelo@yahoo.com.ar

Gonorazky, Coco. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Arquitectura, Diseño y Urbanismo.

cocograz314@gmail.com

Tryfon, Gabriel. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Artes Audiovisuales, Cultura, Arte y Comunicación

gabrieltryfon@yahoo.com.ar

Blanco, Gustavo. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Tecnología y Administración

Guss.blanco@gmail.com

Ruiz, Juan Carlos. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Tecnología y Administración

ruiz.jc@hotmail.com

Secretaría de Bienestar Universitario de la Universidad Nacional de Avellaneda

p. 14

2021-06-03

Abstract: El trabajo presenta un profundo e interesante análisis estadístico sobre géneros, grupos etarios, problemáticas y acciones dentro de la comunidad de la UNDAV. Como herramienta para sistematización y comparación temporal de datos se propone la realización de encuestas, detallando la implementación periódica y metodológica de las mismas. Este trabajo hace hincapié en la importancia de la actualización de datos cuantitativos para la aplicación de políticas que cumplan con la transversalización de género en los ámbitos académicos.

Palabras claves: Planes de acción; Estadísticas; Violencia escolar; Diferencias de género; Indicadores educativos

Cómo citar este texto:

Barcelo, C. et. al (2021). Proyectos elaborados en el marco de la Capacitación Obligatoria en Género y Diversidad Sexual dirigida al claustro docente: Profundización y posibles relecturas de la estadística sobre género y violencias machistas. Buenos Aires: UNDAV.

Material bajo una Licencia Atribución-Compartir Igual de Creative Commons

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>

Nombre	Departamento y carrera	Materia	Género
Claudia	Humanidades y Artes, Artes Audiovisuales	Física (2do cuatr) Matemática (1er cuatr) Taller de Matemática	Femenino
coco	DADU, arquitectura	Física (1er cuatr)	tortrans*
Gabriel	Humanidades y Artes, Artes Audiovisuales	Física (2do cuatr) Matemática (1er cuatr)	Masculino
Gustavo			
juan carlos			

Desarrollo

1. DIAGNÓSTICO

Como docentes en las áreas de matemáticas y física, nos interesó profundizar el análisis estadístico proporcionado por el Programa Transversal GyD, a fin de aportar nueva información que contribuya a visibilizar situaciones, conflictos, fortalezas y debilidades en torno a las muy variadas cuestiones y problemáticas GyD.

Contamos para ello con fuentes de datos que abarcan dos aspectos diferentes desde la perspectiva de la "buena ciencia (cis-patriarcal-hegemónica)"¹ pero que urge integrar, entrecruzar, poner en tensión y en diálogo desde una epistemología y una didáctica feministas como las propuestas en la capacitación².

- Información estadística en formato cisbinario sobre porcentajes de F y M (femenino y masculino) en la comunidad UNDAV.³
- Encuestas e informe de los relevamientos de situaciones de violencias machistas.⁴ El relevamiento 2018 ofreció tres opciones de género (mujer, varón, no sabe/no contesta) mientras el de 2020 fue abierto y con más opciones disponibles.

En cuanto a los "principios de desigualdad e injusticia [que] pueden estar presentes en las prácticas y en los espacios que habitan en su función docente en la UNDAV", hacemos un recorte ad hoc apropiado al tema de este trabajo. Una situación de desigualdad e injusticia detectada es la flagrante (aunque tal vez no deliberada) privación del derecho a la identidad (autopercibida) y al trato digno en las estadísticas cisbinarias⁵. Nos consta UNDAV está trabajando intensamente para resolver y remediar esta situación, como mostramos en la sección DESARROLLO de este trabajo.

Otra situación llamativa es la relativa ausencia (o mínima visibilidad o subrepresentación) de quienes no se reconocen en los géneros cisbinarios hegemónicos en los relevamientos. A partir de la noción de "universidad inclusiva", en contraposición a la de "universidad integradora", consideramos que es la propia universidad, sus autoridades, docentes y no docentes, quienes debemos asumir la responsabilidad y poner en marcha estrategias para resolver esta falencia estadística.

¹ Ver, por ejemplo, la exposición en [video de Danila Suárez Tomé](#) y la bibliografía recomendada en el aula virtual.

² Video clases de [Graciela Morgade](#), [Paula Fainsod](#), [Danila Suárez Tomé](#) y [Julieta Massacese](#) ³Fuentes "1" y "2" mencionadas en las próximas páginas.

⁴ Fuentes "3", "4" y "5" mencionadas en las próximas páginas.

⁵ Ver la impecable caracterización y reivindicación del derecho a la identidad genérica en [EXPOSICIÓN DE LARA BERTOLINI...](#) y la ley de identidad de género en el módulo 1 de la capacitación.

Respecto a esta subrepresentación y teniendo en cuenta lo establecido por el [decreto de cupo laboral travesti-trans*](#), entendemos que el cupo de uno por ciento es una estimación conservadora que refleja que la población travesti-trans* en nuestro país no es menos que el 1% de la población adulta, y lo mismo -en forma aproximada- debería ocurrir en la comunidad UNDAV, más allá de que estos grupos (que representan sólo una fracción de la enorme disidencia "de género") sean o no sean visibles, es muy probable que realmente estén habitando espacios universitarios que les resultan hostiles, inhóspitos, incluso peligrosos.

Este diagnóstico dista de ser exhaustivo, pero consideramos que es suficiente para la realización de la tarea de acreditación. Estamos a disposición para seguir reflexionando y aportando a la construcción de una universidad con igualdad en perspectiva de género.

En las páginas siguientes, en esta misma sección "1. Diagnóstico" presentamos el informe de la profundización estadística "objetiva" realizada por nuestro equipo. Agregamos comentarios e información complementaria como notas al pie. En las secciones 2 y 3, continuamos la tarea más "subjetiva" de análisis y propuestas.

Informe estadístico "objetivo", a partir de los datos disponibles

Fuentes consultadas

En base a la información suministrada

1. Programa Transversal de Políticas de Géneros y Diversidad - Información estadística sobre estado de situación en la UNDAV a Julio 2018 elaborado por la Coordinación de Capacitación Ley Micaela | Secretaría de Bienestar Universitario – Archivo PDF, información confidencial.

2. Informe estadístico sobre la distribución de cargos según géneros en los distintos claustros de la UNDAV Noviembre 2019 elaborado por la Coordinación de Capacitación Ley Micaela | Secretaría de Bienestar Universitario – Archivo PDF, información confidencial.

3. Resultados del relevamiento 2020 sobre situaciones de violencia machista en la UNDAV

– Archivo PDF, información pública.

4. Datos del Primer Relevamiento sobre situaciones de violencia machista en el ámbito de la UNDAV del año 2018 – Archivo Excel, datos crudos, información confidencial. 5. Datos del Segundo Relevamiento sobre situaciones de violencia machista en el ámbito de la UNDAV del año 2020 – Archivo Excel, datos crudos, información confidencial.

□ Los documentos (1) y (2) (datos estadísticos sobre el estado de situación de la UNDAV de julio 2018 y noviembre 2019) proporcionan una clasificación de género binaria (más específicamente cisbinaria) que responde a la forma en que la Institución (UNDAV) releva, hasta ahora, la información. Cabe señalar que recientemente (abril 2021) desde la RUGE, dependiente del CIN, se aprobó la incorporación de la "perspectiva de género" (sic) en los registros académicos oficiales (SIU)⁶.

⁶ Ver más información, por ejemplo, en:

• Página oficial CIN, 21 de abril de 2021. [Perspectiva de géneros y diversidad en los sistemas SIU](#)

• Portal comunidad SIU, 15 Abril 2021. [Perspectiva de géneros y diversidad en las variables del Ecosistema SIU](#)

• Nota en Página 12, 27 mayo 2021, [IGUALDAD-EI SIU incorporó la variable de identidad de género y diversidad](#)

• Página oficial UNA.m4 mayo 2021, [Se incorpora la variable identidad de géneros y diversidad en el Sistema de Información Universitaria \(SIU\)](#)

• No pudimos encontrar si hay una publicación sobre este importante tema en los canales de comunicación oficiales de UNDAV, pero a partir de consultas en las reuniones sincrónicas de la capacitación Ley Micaela para docentes undav (mayo 2021, primera cohorte) confirmamos que se está trabajando intensamente para implementar a partir de 2022 la opción "voluntaria" para modificar el género que en forma cisbinaria y compulsiva, aparece hasta ahora en los registros de todos los claustros.

- Se comparan los porcentajes de masculino y femenino por claustro entre los diferentes años con su respectiva variación en cantidades.

ESTUDIANTES		
JUL	NOVIEMBR E 2019	VARIACIÓN FEM. 2018/19

F	M	F	M			CANT.
5	4	5	4	↓		220

DOCENTES						
JULIO 2018		NOVIEMBRE 2019			VARIACIÓN FEM. 2	
F (%)	M (%)	F (%)	M (%)			CANT.
						5 ⁶

NO DOCENTES						
JULIO 2018		NOVIEMBRE 2019			VARIACIÓN FEM. 2018/19	
F (%)	M (%)	F (%)	M (%)			CANT.
63	37	58	42			16

AUTORIDADES						
-------------	--	--	--	--	--	--

JULIO 2018		NOVIEMBRE 2019			VARIACIÓN FEM. 2018/19	
F (%)	M (%)	F (%)	M (%)			CANT.
24	76	27.6	72.4			1

INVESTIGADORES						
2017		NOVIEMBRE 2019			VARIACIÓN FEM. 2018/19	
F (%)	M (%)					CANT.
						38

- Cantidad total de mujeres en el ámbito universitario Año 2019: 12.816 (53.39%)

Estudia		No Docentes Aut orid ade s		Investigadore s
	184	8	93	

11.879

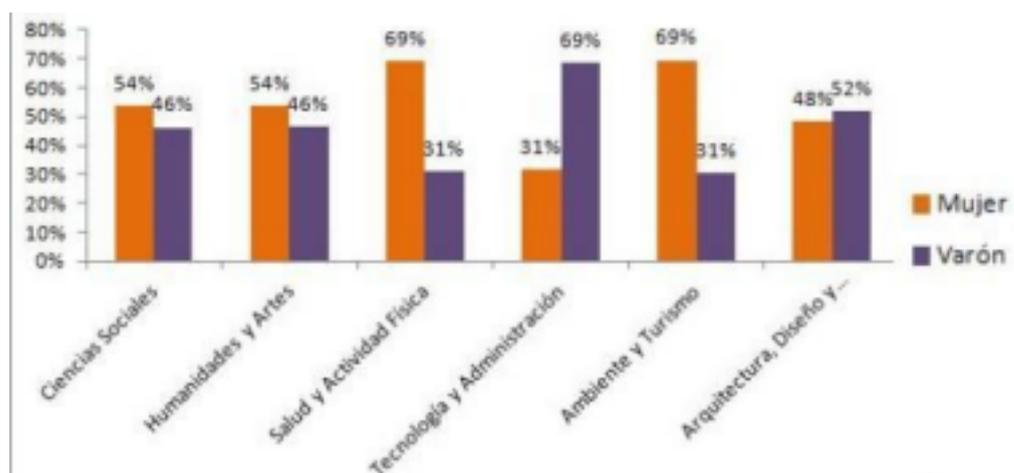
- Cantidad total de varones en el ámbito universitario Año 2019: 11.190 (46.61%)

Estudiantes	Docentes	No Docente	Autoridad	Investigadores
865	133	21	52	

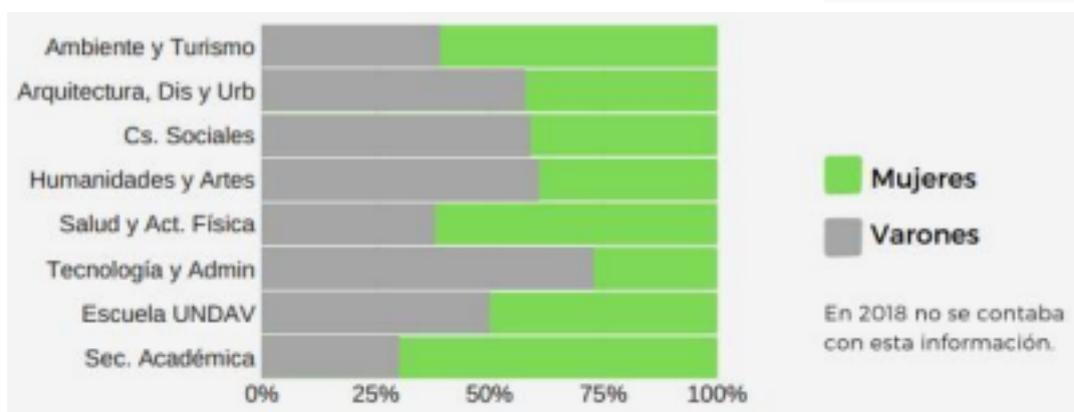
10.119

- A su vez, teniendo en cuenta los Departamentos de la UNDAV, se adjunta la distribución por género de los dos principales claustros en cantidad de personas que lo conforman, extraído de la información suministrada:

Claustro estudiantil:⁷



Claustro Docente:⁸



⁷ Filmina 3, fuente "1", julio 2018.

⁸ Filmina 8, fuente "2", noviembre 2019.

Aparte....

Porcentaje varones (a ojímetro)

Ciencias sociales, Est 46, prof 52

Huma, est 46, prof 54

Salud est 31, prof 37

TyA, est 69, prof 75

Ambiente, est 31, prof 37

DADU, est 52, prof 55

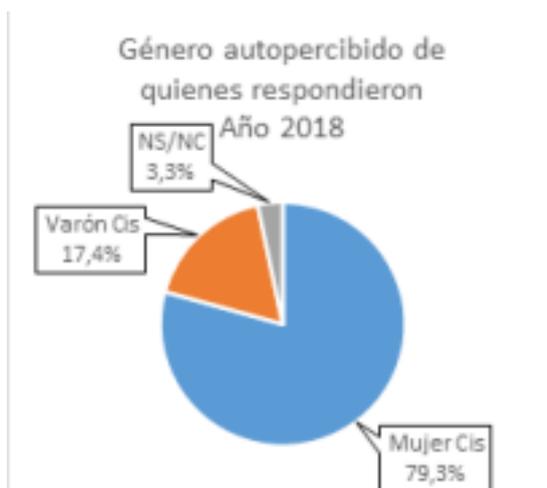
Se pueden solicitar datos a quien corresponda.

□ En base a los relevamientos realizados de encuestas durante los años 2018 y 2020.

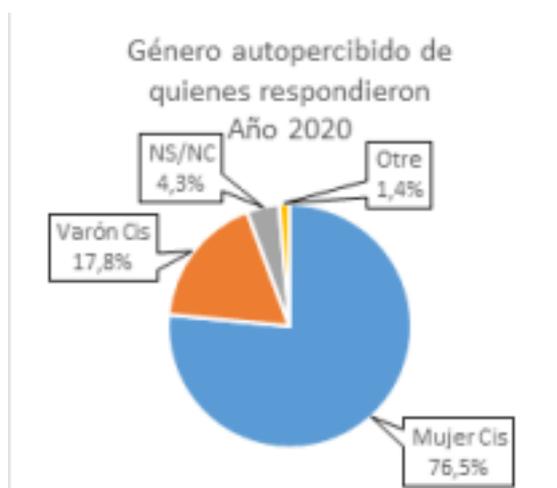
La encuesta del año 2018 participaron 392 personas mientras que la del 2020 417 personas.

• Comparación en porcentajes de los géneros autopercebidos de quienes respondieron:

Relevamiento 2018. Las opciones disponibles eran tres: varón, mujer, NS/NC (cerrada)⁹



Relevamiento 2020¹⁰. Las opciones disponibles fueron: mujer cis, varón cis, NS/NC y otro (abierta)



⁹ Ojo. Revisar la base de datos y listar las opciones que aparecieron. Lo mismo para 2020

¹⁰ Los datos equivalentes en la fuente "3" (filmina 2) son levemente distintos, salvo para "varón cis"

• Situaciones vivenciadas dentro del ámbito de la Universidad: **Grupo 1 de situaciones:**

1. Comentarios no deseados acerca de tu sexo/género y/u orientación sexual. 2. Violencia o maltrato verbal explícito relacionado con tu sexo/género y/u orientación sexual

3. Saludos incómodos, “piropos”, burlas, bromas, sarcasmos o apodos con connotaciones sexistas que te resultaron ofensivas, intimidatorias o inadecuadas. 4. Miradas insistentes, morbosas, intimidatorias que te hayan resultado molestas. 5. Cartas, imágenes y/o mensajes que consideres ofensivos, inapropiados o intimidatorios a través de medios digitales

Comparación por años de la cantidad de personas que vivenciaron cada una de las situaciones:

N° Situación	Año 2018 (Personas)	Año 2020 (Personas)
N°1	97	66
N°2	23	29
N°3	117	125
N°4	83	76
N°5	41	46

Aclaración: No realizamos comparación ni variación ya que en el segundo relevamiento hubo 25 encuestados más y se distorsionaría los resultados.

Comparación por años de la ocurrencia de las situaciones y variación porcentual:

Año 2018 Cant. Situaciones ocurridas	Año 2020				VARIACIÓN 2018 / 2020
	Personas	%	Personas	%	
Ninguna	190 48.5		214	51.3	↑ 2.8%
1 situación	89 22.7		112	26.9	↑ 4.2%
2 situaciones	51 13.0		51	12.2	↓ 0.8%
3 o más situaciones	57 14.5		40	9.6	↓ 4.9%
Otra	5 1.3		0	0.0	↓ 1.3%
TOTAL	392 100		417	100	-

Grupo 2 de situaciones:

1. Limitación para acceder a algún tipo de servicio o beneficio en la Universidad por tu sexo/género y/u orientación sexual.
2. Comentarios o acciones que descalifiquen, subestimen, menosprecien o pongan en cuestión tu capacidad de realizar alguna tarea por tu sexo/género y/u orientación sexual.
3. Sobrecarga de tareas o exigencias por tu sexo/género y/u orientación sexual.
4. Necesidad de cambiarte de clase, oficina, o lugar de trabajo a raíz de una situación de violencia machista.

Comparación por años de la cantidad de personas que vivenciaron cada una de las situaciones:

N° Situación	Año 2018 (Personas)	Año 2020 (Personas)
N°1	13	19
N°2	87	87
N°3	37	31
N°4	42	51

Aclaración: No realizamos comparación ni variación ya que en el segundo relevamiento hubo 25 encuestados más y se distorsionaría los resultados.

Comparación por años de la ocurrencia de las situaciones y variación porcentual:

Cant. Situaciones Año 2018	Año 2020				VARIACIÓN
	Persona	%	Personas	%2018/	
Ninguna	272 69.4		278	66.7	↓ 2.7%
1 situación	74		106	25.4	↑ 6.5%
2 situaciones	34 8.6		21	5.0	↓ 3.6%
3 o más situación	12		12	2.9	↓ 0.2%

es					
TOTAL	392 100		417	100	

ocurridas

Grupo 3 de situaciones:

1. Contacto físico no deseado.
2. Propuestas o pedidos de citas en un aula, oficina, laboratorio u otro sitio de la Universidad, innecesariamente, para recibir proposiciones inadecuadas y/o de tipo sexual.
3. Verte obligadx a realizar favores sexuales o actos no deseados por temor a las consecuencias en caso de negarse.
4. Sentir temor o limitaciones al circular por algún espacio de la Universidad a causa de tu condición de sexo/género y/u orientación sexual
5. Amenazas, presiones, invitaciones, ofertas insistentes o actos intimidatorios para realizar

Comparación por años de la cantidad de personas que vivenciaron cada una de las situaciones:

N° Situación	Año 2018 (Personas)	Año 2020 (Personas)
N°1	33	26
N°2	18	14
N°3	7	4
N°4	26	20
N°5	19	15

Aclaración: No realizamos comparación ni variación ya que en el segundo relevamiento hubo 25 encuestados más y se distorsionaría los resultados.

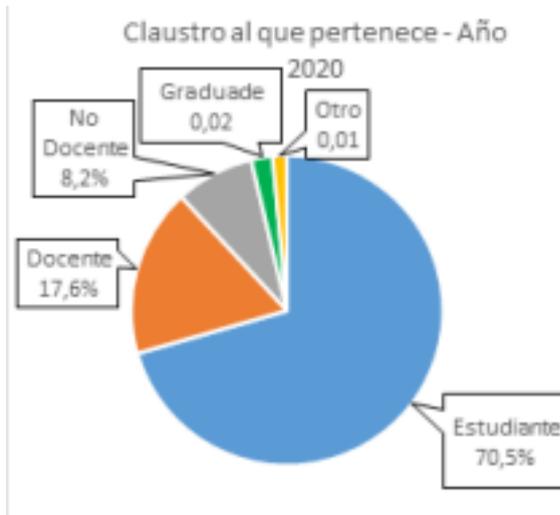
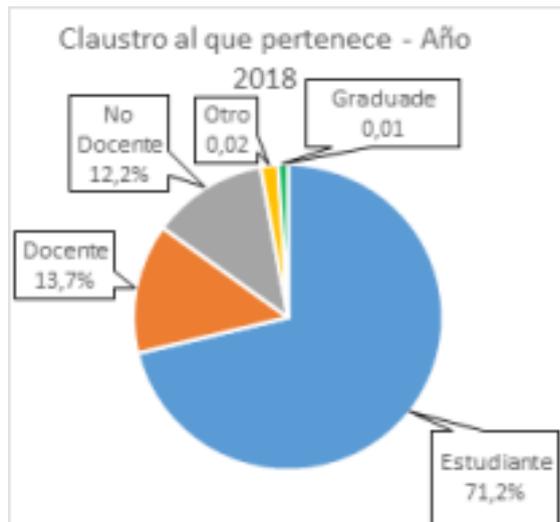
Comparación por años de la ocurrencia de las situaciones y variación porcentual:

Cant. Situaciones Año 2018	Año 2020				VARIACIÓN
	Personas	%	Personas	%2018/2020	
Ninguna	327 83.4		354	84.	↑ 1.5%
1 situación	42 10.7		51	12.2	↑ 1.5%
2 situaciones	15 3.8		8	1.9	↓ 1.9%

3 o más situaciones	8 2.1		4	1.	1 . 1 %
TOTAL	392 100				

ocurridas

- Comparación en porcentajes de los claustros al que pertenecen quienes respondieron:



- Comparación de las edades distribuidos por períodos de diez años indicando en porcentajes los principales claustros al que pertenecen:

	Principales porcentajes según claustros	Total 2020 Principales porcentajes claustros

		100% (E)	-	6	100	-
		87.7% (E) 9 .4 % (ND)		13	91.2% (E)	2.9% (ND)
		55.8% (E) 20		119	66.4% (E)	21.8% (D)
		50.0% (E) 3		74	56.8% (E)	27.0%
		42.3% (D) 34.6 (43	51.2% (E)	25.6% (D)
		69.2% (E) 3 0 .8 % (D)		16	50.0% (D)	

Edades

[17;20)

[20;30)

[30;40)

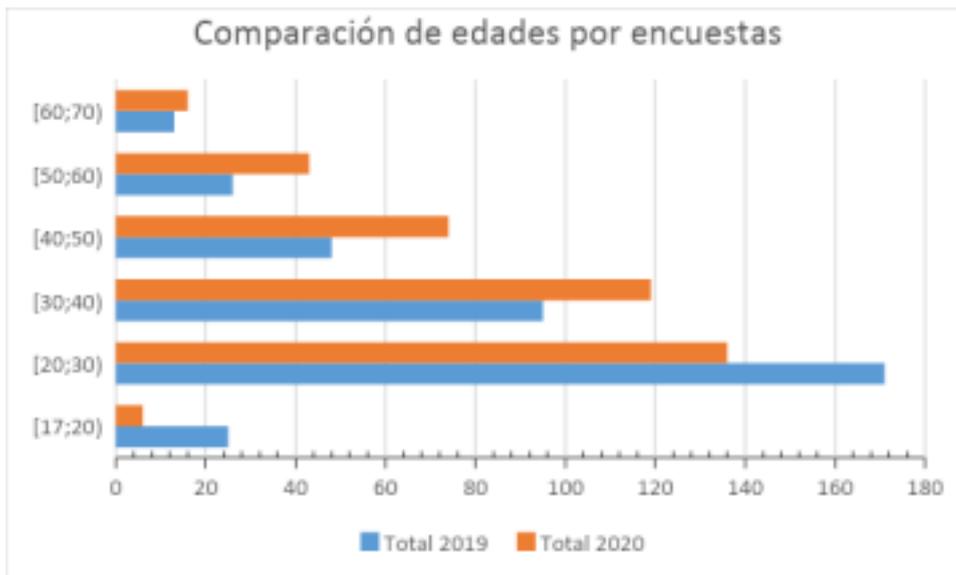
[40;50)

[50;60)

[60;70)

Aclaración: E = Estudiantes; D = Docentes y ND = NoDocentes.

- Comparación de las edades de los principales claustros al que pertenecen:



- Comparación por encuestas del conocimiento de la existencia del “Protocolo de Intervención ante Situaciones de Violencia Machista, Acoso Sexual y Discriminación por Identidad de Género y/o Vivencia de la Sexualidad” y en estos la presencia del “Equipo Interdisciplinario” que trabaja:



2. POSIBLES LÍNEAS DE ACCIÓN

Establecer posibles líneas de acción (al menos 4) para transformar esas situaciones en términos de justicia curricular, justicia de género y justicia social.

En el marco de este trabajo no corresponde referirnos a la justicia curricular, pero sí a la justicia social y a la justicia de género, banderas de la UNDAV en tanto universidad del bicentenario, conurbana y joven.

Primera propuesta: a la espera de que quienes programan y administran el SIU terminen de actualizar las opciones para incorporar la diversidad género-política no cisbinaria en la totalidad de sus formularios, proponemos una encuesta de carácter obligatorio, no optativo, respecto a las identidades u opciones de género percibidas de toda la comunidad undav. Podría implementarse a modo de prueba piloto entre docentes, por departamento. Las categorías posibles podrían ser: mujer trans, varón trans, mujer cis, varón cis, travesti, fluido, otrx (con opción abierta). La obligatoriedad de una encuesta de este tipo puede resultar invasiva u odiosa, pero en tanto no se reconozca la importancia de contar con esta información, la pretensión de avanzar en la justicia social y de género no dejará de ser una declaración de buenas intenciones, pero impracticable.

Segunda propuesta: solicitar a quien corresponda información sobre la cantidad de estudiantes y docentes en cada departamento y carrera, en valores absolutos, para poder hacer un cotejo de la participación en los relevamientos de situaciones de violencias machistas (fuentes "4" y "5") en relación a las poblaciones en cada carrera y departamento, profundizando el análisis publicado, donde se calculan los porcentajes relativos a participantes de la encuesta voluntaria. Notar que la participación en las encuestas, que tuvo un leve crecimiento de 2018 a 2020¹¹, está lejos de ser representativa de la comunidad UNDAV, de cerca de 24.000 personas en noviembre de 2019.

Tercera propuesta: Modificar la encuesta a fin de poder comparar por períodos, en otras palabras, en caso de continuar con la realización de una encuesta de manera periódica cada dos años, indicar si las situaciones descriptas presentes en los tres grupos fueron ocurrieron en dicho tiempo a fin de detectar si hay una disminución de las mismas con el paso del tiempo.

Cuarta propuesta: Tender a la obligatoriedad de la encuesta a fin de que sean representativas en todo el ámbito general de la Universidad a fin de poseer más y mejor información para la toma de medidas y acciones.

¹¹ En términos generales, sin separar según claustro, el crecimiento de 397 a 412 representa un 6% en términos absolutos. La cantidad de personas que participaron del relevamiento 2020 es alrededor de 1,7% del total de la comunidad undav. No contamos con datos para estimar en porcentajes la participación 2018.

3. Proyecto para la transversalización de la perspectiva de género

Partiendo de la tercer propuesta realizada consideramos que de acá en adelante estas

encuestas realizadas en los años 2018 y 2020 se lleven adelante de manera periódica, manteniéndose que sea cada 2 años, a fin de determinar si todas las acciones y protocolos pertinentes que realice la universidad tengan la comprobación de baja de porcentajes tanto de manera individual como en conjunto en los 3 grupos de encuestas teniendo en cuenta cada uno de los claustros. Recomendamos como proyecto seguir realizando las estadísticas que en este trabajo de evaluación final hemos llevado a cabo.