

Título: Participación de la Mujer Académica en Procesos de Evaluación Externa de
CONEAU

Autora: M. Soledad Márquez. FLACSO

Correo electrónico: mymarquez@gmail.com

1) Introducción:

La Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU) fue creada mediante la Ley de Educación Superior (LES)¹, en 1995, con el fin de ser el Organismo en implementar los dos procesos de Evaluación, el proceso de Evaluación Externa y de Acreditación, en todas las instituciones del Sistema de Educación Superior.

El proceso de Evaluación Externa, de características cualitativas, aborda de manera integral las instituciones, tanto las de gestión estatal como las de gestión privada, en sus funciones de gobierno, según la LES sólo para las nacionales, y para todas, en docencia, investigación, extensión y tiene como objetivo aportar a la mejora de la calidad educativa. La implementación de este Proceso de Evaluación, configura, de alguna manera, los lineamientos de una política de mejora a seguir, sobre el desarrollo y la gestión de las instituciones universitarias. Para cada evaluación se conforma un comité de evaluadores/as, según requisitos de experiencia en gestión, trayectoria en docencia e investigación.

Los estudios de Género continúan señalando desigualdades en perjuicio de las mujeres en el acceso a cargos jerárquicos en la estructura científica (Estebanez, M E, 2011), planteles docentes, (Morgade, G, 2018, Izquierdo, Ma Jesús et al, 2007-2009), y de gestión en las universidades, (Rekalde I y Cruz Iglesias, 2017 y datos de Anuario SPU 2019 y 2022²).

Ante este escenario, el objetivo de esta investigación ha sido relevar la participación de la mujer académica en los procesos de Evaluación Externa realizados entre 1997 y julio de 2021. Para ello se contemplaron los 170 Comités conformados en este periodo y se contabilizaron de cada Comité, las mujeres convocadas como evaluadoras. Para obtener

¹LES N° 27204 <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25394/texact.htm>

² <https://estadisticasuniversitarias.me.gov.ar/#/seccion/3>
<https://www.argentina.gob.ar/files/anuario2022zip-1>

la conformación de este *corpus* de 170 Comités se consultó la página institucional de CONEAU³

Además, y, en segunda instancia, se abordaron también las trayectorias académicas de estas mujeres, para indagar acerca de sus significaciones compartidas en torno a sus experiencias de formación, docencia, investigación, gestión y en sus propias experiencias de vida de las que se considerarán a continuación del análisis y tratamiento de los datos cuantitativos relevados.

Contemplar la conformación de todos los Comités de Evaluación que se llevaron a cabo para este proceso en un período de 24 años, devela la representatividad que ha tenido la mujer académica en ellos sobre una población universitaria que, a datos 2022⁴ revela que la matrícula de todas las instituciones universitarias nacionales del país, está conformada por 2.030.633, de este total 1.260.299, o sea el 62,1% está conformado por mujeres y 770.664, o sea el 31,8% por estudiantes varones; en instituciones privadas el total de estudiantes es de 510.221 y 301.855, el 59,2% son estudiantes mujeres y 208.355, el 39,8%, corresponde a estudiantes varones. Asimismo, al considerar los números relevados de los/as estudiantes graduados/as en instituciones nacionales, observamos que se registró un total de 98.728 de estudiantes egresadas/os, y de este total 63.164 fueron estudiantes mujeres o sea el 64% y 35.558 estudiantes varones, lo que representa el 36%; en instituciones privadas el total de estudiantes graduados/as fue de 47.000 y de este total 30.252 fueron estudiantes mujeres o sea, el 64,4% y 16.747 fueron estudiantes varones o sea, el 35,6%.

De estos datos generales de la matrícula universitaria es posible advertir la preeminencia de mujeres estudiantes como así también, que son las que más se gradúan en relación a los estudiantes varones.

2- Análisis de la composición de los Comités de Pares Evaluadores:

Para abordar el primer objetivo planteado, se presentan a continuación los datos relevados:

Cuadro N°1

Total de Comités	170	100%
Comités Masculinos	44	26%
Comités con Minoría de Mujeres	94	55%

³ <https://global.coneau.gob.ar/coneauglobal/publico/buscadores/evaluacion/>

⁴ Cuadros 2.1 y 2.2 Datos Anuario SPU 2022 en <https://www.argentina.gob.ar/files/anuario2022zip-1>

Comité Igualitarios en Hombres y Mujeres	20	12%
Comités con Mayoría de Mujeres	12	7%

Fuente: Elaboración Propia de datos obtenidos de los Informes de EE. Publicados por CONEAU

Como es posible observar, del total de los 170 comités relevados, un total de 44 comités estuvieron conformados sólo con evaluadores hombres, lo cual representa que un 26% de las evaluaciones realizadas fueron hechas sólo por Pares hombres, sin la participación de ninguna mujer.

Luego se relevaron 94 comités que estuvieron integrados con minoría de mujeres, lo que representan el 55% sobre el total, sin embargo, al considerar la conformación de estos comités, encontramos que 71 de ellos fueron integrados con tan sólo 1 Mujer, lo cual, traducida esta cantidad en porcentaje, representan el 42% de comités conformados con sólo 1 mujer como integrante. Esto da cuenta de un escenario de mayor ausencia de la mujer académica al considerar un 26% con ausencia absoluta de mujeres académicas y un 42% con tan sólo 1 mujer como Par, lo que representa el 68% de comités conformados con estas características.

Por último, 20 comités se integraron en forma equitativa, representan un 12 % y 12 de ellos, fueron conformados con mayoría de mujeres académicas, los que representan 7 % sobre el total.

En oposición a los 44 comités masculinos se advierte la ausencia de comités integrados sólo con mujeres.

2- a) Comités masculinos

En lo que refiere a la conformación de estos Comités relevados, encontramos que los 44 comités masculinos estuvieron conformados con la siguiente cantidad de Pares Evaluadores: 15 se integraron con 3 Pares, 18 de ellos con 4 Pares, 5 comités con 5 Pares, 2 comités con 6 pares cada uno, 1 comité estuvo integrado por 8 Pares, 2 con 9 Pares y, por último, 1 comité fue integrado por una cantidad de 10 Pares evaluadores.

En cuanto a lo temporal, la mayoría de los 44 comités masculinos se desarrollaron en los primeros 11 años y disminuyeron en los últimos. También, en oposición a estos 44 comités se da, en los últimos años, un aumento de comités con mayoría de mujeres y equitativos.

Esta revisión grafica una tendencia en aumento de comités equitativos y con mayoría de mujeres, como también la disminución de estos comités conformados netamente por

Pares hombres, que se vincula con el ingreso de la problemática de Género en la agenda política lo cual genera, a su vez, que, en el documento⁵ que orienta a los/as Pares Evaluadores/as sobre temas y aspectos a considerar para la elaboración del Informe, en el año 2018, se incorpore preguntas que abordan sobre violencia de género e institucional y políticas de equidad de género.

También, es posible vincular este viraje con la institucionalización de la Red RUGE, Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género en contra de las violencias que, sucede, en el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), en el año 2015⁶. En paralelo se produce el ingreso a la Comisión Directiva, de 3 mujeres como Miembros, hecho inédito en la trayectoria de CONEAU en cuanto a la conformación de su Comisión Directiva, ya que, hasta el momento, sólo 3 mujeres, en años previos y en períodos diversos, sin coincidir sus mandatos en simultáneo, habían sido parte.

2-b) Comités mixtos con minoría de mujeres:

En cuanto a los 94 comités mixtos contabilizados, estos representan el 55% sobre el total, sin embargo, como ya se mencionó, al considerar su conformación, 71 de ellos estuvieron integrados por tan sólo 1 mujer como Par evaluadora.

Respecto a la cantidad de Pares que integraron estos 71 comités, fue posible observar que 2 estuvieron conformados por 8 pares y 1 mujer par; 1 comité se integró con 7 pares y 1 mujer como par; 3 comités fue conformado con 6 pares y 1 mujer; en 18 comités lo integraron 5 pares hombres y 1 mujer; 31 comités con 4 pares hombres y 1 mujer y por último se conformaron también 16 comités integrados por 3 pares hombres y 1 mujer.

En términos absolutos la totalidad de estos 71 comités mixtos, representan la participación de 71 mujeres que se desempeñaron en estos 71 procesos frente a la participación de 232 pares evaluadores hombres. En estos comités considerados, la cantidad de mujeres, respecto a la totalidad de integrantes representó el 23,4%, frente a la de los hombres que fue el 76,6%.

En cuanto al resto de los comités mixtos con minoría de mujeres, los 23 restantes estuvieron conformados 17 de ellos con 3 hombres y 2 mujeres; 2 procesos fueron

⁵ Guía para la elaboración del Informe del Comité de Pares Evaluadores. CONEAU

⁶ RUGE, El género en las Universidades, 2021, Bs. As.

llevados a cabo por 6 hombres y 2 mujeres; 3 comités con 7 hombres y 2 mujeres y, por último, 1 comité con 8 hombres y 2 mujeres.

Asimismo, si consideramos en términos absolutos estos 23 comités de la misma forma que los 71 anteriores, contabilizamos que 46 mujeres participaron en estos 23 procesos frente a los 80 hombres que también integraron estos comités. En este caso el porcentaje de las mujeres en relación a la totalidad de integrantes representó el 36,5% frente a la de los hombres que fue el 63,5%.

2-c) Comités conformados equitativamente:

Según es posible observar en el cuadro n°1, a continuación de los comités mixtos con minoría de mujeres, se contabilizaron 20 comités conformados en forma equitativa de los cuales al considerar cómo fueron integrados cada uno de ellos, encontramos que 18 comités lo integraron 4 pares evaluadores, 2 hombres y 2 mujeres, y 2 comités conformados con 6 pares en donde 3 eran pares hombres y 3 eran mujeres pares. Esto traducido en valores absolutos, representa una participación de 44 pares hombres y 44 pares mujeres que se desempeñaron desde una propuesta de conformación equitativa.

Respecto a la temporalidad en que se convocaron estos comités, se observan escasos en los primeros años de implementarse los procesos, y la mayor cantidad fueron propuestos en los últimos años.

2-d) Comités con mayoría de mujeres:

Por último, es posible observar en el cuadro n°1 que se contabilizaron también, 12 comités conformados con mayoría de mujeres Pares evaluadoras.

Respecto a cómo estuvieron integrados, se observa que un Comité estuvo conformado por 3 pares en donde dos eran pares mujeres y uno, un par hombre. También se presentan, 2 comités con un total de 4 integrantes cada uno, allí participaron 3 pares mujeres en cada uno de ellos y un par hombre, luego se contabilizaron 7 comités de 5 integrantes en total en donde 3 fueron pares mujeres las que participaron y dos pares hombres, por último, se observan otros 2 Comités de 5 pares en total, en donde 4 fueron pares mujeres, y un par hombre, en cada uno de ellos. En valores absolutos en estos comités participaron una totalidad de 37 pares mujeres y 19 pares hombres. Estos comités representan, en relación a la totalidad de integrantes, donde fueron mayoría las mujeres, un 66% de participación de Mujeres, y el 34% de hombres.

El número total de Pares mujeres que participaron de todos los Comités contemplados a lo largo de estos 24 años, fue de 196 Pares Mujeres, mientras que el número total de Pares hombres que participaron sólo de estos 44 Comités conformados sólo por Pares hombres, que representan el 26% de comités sobre el total, fue de 189.

3) Reflexión en torno a los datos relevados:

Hecho este relevamiento, estos datos revelan una realidad invisibilizada en donde se identifica, casi en tono irónico, la ausencia de mujeres académicas en los procesos que permiten configurar pautas e instancias de mejoramiento a las instituciones universitarias del sistema. Desde la sociología de las organizaciones (Schlemenson, A, 1987) se concibe 4 tipos de estructuras organizativas en una institución: a) la *formal* u oficial, que se corresponde con la idea o proyecto institucional b) la estructura *presunta* que es la que los miembros perciben como real, c) la *existente* es la que realmente opera y puede ser inferida a través del análisis sistemático y d) la *requerida* que es la que todos los componentes de la situación necesitan. La divergencia o contradicción entre estos 4 tipos de organización crea desajustes que favorecen la ineficiencia, producen tensiones y conflictos entre los miembros. Las contradicciones entre esta estructura *existente* del Organismo que vela por el mejoramiento y no llega a conformarse como la estructura *requerida* es lo develado en este trabajo. Sin embargo, llama la atención que durante toda su vida institucional no haya sido cuestionada esta conformación de organización *existente*. Una posible respuesta a este status quo sostenido es la denominada *cultura institucional de género* (Cristina Palomar, 2011), red de signos, prácticas, tradiciones, costumbres, rutinas, rituales o inercias propias de una institución donde están tejidos los conflictos y negociaciones de los integrantes y donde se desarrolla diversos juegos de poder generados por las propias prácticas institucionales, su función más obvia es el de sancionar el trato entre personas (aprobación o censura del grupo) y sus comportamientos en tanto adecuados, razonables, justos, tolerables, cuando no insufribles o condenables.

La sobrepoblación de mujeres que habita las Universidades y su mayor presencia en números también entre los/as estudiantes graduados/as, coincide con lo que acontece en otros ámbitos como lo señalado por investigaciones llevadas a cabo en instituciones españolas (Ballarín, P.) en donde los estudios de género si bien han despertado el interés por el tema *sobre las mujeres*, investigar o hablar sobre las mujeres muchas veces no tiene que ver necesariamente con el compromiso de una ciencia no androcéntrica y sí con mantener una realidad invisibilizada para ocultar el feminismo. Si bien esta autora señala

que, en España, los aportes de los estudios de género han determinado políticas públicas (Ley Orgánica 4/2007) que promueven disminuir la discriminación, potenciar la participación y aprovechar el potencial intelectual de las mujeres, estas políticas se están desarrollando en forma desigual y encuentran la forma de ignorar lo allí determinado como por ejemplo en la presencia equilibrada de hombres y mujeres como la ley lo establece. En nuestro ámbito, si bien no se dispone de alguna norma que determine una presencia equitativa en el organismo que implementa los procesos de evaluación, ni tampoco en la conformación de sus comités a la hora de evaluar, el contexto y la agenda política (ley de paridad de género N° 27.412/17, institucionalización de la Red RUGE) han sido impulsores de cierta presión sobre las carencias de representatividad en estos espacios lo que habrá ocasionado el ingreso de 3 Mujeres en el mismo período a la Comisión Directiva como la incorporación de preguntas que abordan en los procesos de evaluación sobre la violencia de género y la disponibilidad de políticas de equidad de género. Sin embargo, así como en instituciones españolas se han creado unidades de género en cada universidad, donde todo queda librado en las manos de quien lo ejerce y en la mayoría de los casos resultan fachadas, el crecimiento de docentes mujeres y el haberse generado una nueva división sexual en los cargos, donde los hombres se reservan aquellos cargos que garantizan el control del poder, estos marcos legales no han impedido que el conocimiento sexuado o estudios de género, reconocido como universal, se presente como renovado, aparentando inclusión, pero con el sólo fin de continuar excluyendo, porque los conceptos surgidos de la crítica feminista, se van vaciando y cargando de sentido reactivo (Ballarín, P. 2015). Este señalamiento abre una línea a indagar en torno a qué efectos producirá el ingreso de más mujeres en la comisión directiva de CONEAU en cuanto a la integración de sus comités y los señalamientos que se vinculen con las cuestiones de género, comiencen a visibilizar y demarcar cuestiones a modificar en los distintos ámbitos universitarios.

Si bien el concepto de Género, definido como la construcción social y cultural de la diferencia de sexos, ha permeado en investigaciones históricas y sociológicas y hasta en la misma práctica política, la incorporación de la problemática en el documento que orienta el proceso de EE, para ser abordada y consultada en las instituciones, sería interesante explorar que función ha cumplido desde su incorporación para que no adopte una mera cuestión retórica o enunciativa semejante a lo que sucede en las instituciones españolas en donde por sólo agregar este concepto a proyectos, investigaciones o trabajos,

se concibe queda investido de modernidad, pero es, muchas veces, un uso puramente editorial.

A continuación, se presenta lo relevado en torno a las trayectorias académicas de las mujeres que si fueron seleccionadas para estos procesos. Escenarios semejantes a los de las instituciones españolas en donde la matrícula es mayor la de mujeres que la de los hombres en las instituciones universitarias, pero, los cargos de mayor jerarquía en docencia y gestión, están ocupados por ellos como también ocurre en nuestras universidades según datos (SPU 2019 y 2022, Morgade, G)

4- Trayectorias Académicas de Mujeres que fueron seleccionadas como Pares Evaluadoras:

El otro objetivo propuesto, como se mencionó al inicio, fue indagar sobre las trayectorias académicas de las mujeres que fueron seleccionadas como pares en estos procesos. Para ello se implementó la Entrevista en profundidad (Marradi, Archenti y Piovani, 2007) para acceder al conjunto de representaciones compartidas por este colectivo de mujeres académicas (Jodelet, D. 1976).

En cuanto a la conformación de la muestra, se contabilizaron las disciplinas de las 196 mujeres convocadas en los 170 Comités considerados, y se agrupó cada disciplina en orden a cada una de las ramas de estudio, según el agrupamiento que la SPU realiza para la elaboración del Anuario de Estadísticas Universitarias. Esto determinó una muestra de 12 mujeres al considerarse las disciplinas de las que provenían las mujeres evaluadoras convocadas, de mayor a menor frecuencia: para la rama de Ciencias. Humanas, la participación fue del 56,7%, por lo cual se convocaron 5 mujeres de esta disciplina; en Ciencias Sociales la participación fue de 21,3%, por lo cual fueron convocadas 3 mujeres de estas disciplinas; en Ciencias Aplicadas la participación fue del 12,8%, allí se convocaron 2 mujeres; para Ciencias Básicas la participación de mujeres con esta disciplina fue del 5,6%, por lo cual se convocó a 1 mujer, y, de la rama de Ciencias de la Salud, fue del 3,6%, por lo que se convocó también a 1 mujer. Las últimas ramas, de menor participación, fueron también convocadas por disponer las disciplinas, culturas académicas propias, (Becher, Tony. (2001).

Al momento de realizarse las entrevistas, 4 mujeres estaban ya jubiladas a la edad de 67, 72,75 y 81 años, una con 69 años, tenía su trámite iniciado por lo que aún se encontraba en actividad, otra mujer con 75 años y, por categoría docente otorgada por la institución

de la que formaba parte, se encontraba también aún en ejercicio, y las demás con 64, 60, 59, 56, 54 y 53 años de edad.

Respecto a su participación en comités de evaluación externa, seis de ellas habían participado tan sólo en una oportunidad, y las otras seis lo habían hecho dos en 4 instancias, otras dos en 5 y dos de ellas en 7 oportunidades.

Las preguntas abordaron tres dimensiones: 1-trayectoria profesional, 2-factores que favorecieron u obstaculizaron el desarrollo profesional (personales y sociales) y 3-participación en instancias de Evaluación como Pares Evaluadoras.

4-a) Recorrido en la docencia y la gestión:

Una característica común expresada, que ha sido señalada en cada una de las respuestas manifestadas, es que han sido mujeres “habilitadas”, es decir, educadas en sus ámbitos de socialización primaria con potestad para optar, decidir, elegir por proyectos profesionales que lograron gestar. Sus relatos develan, en conceptos de Mendel (Mendel, G. 1993), el haber logrado desplegar una real “apropiación del *actopoder*”, o sea, una apropiación sobre sus propios actos. Este concepto hace referencia a la responsabilidad del sujeto no sólo de efectuar un acto en sí, sino de las consecuencias que este produce sobre la realidad misma. Estas mujeres han sido reales autoras de sus actos/trayectos de vida y profesionales, en terrenos donde no les ha resultado sencilla esta tarea.

En cuanto a la elección de sus disciplinas, los relatos de algunas dan cuenta de intereses o conocimientos a edades muy tempranas lo cual permite interpretar provenir de núcleos familiares que fueron estímulos de estos saberes e intereses tan específicos en los que lograron formarse, graduarse y luego, ser referentes académicas.

También, la referencia a una cultura del esfuerzo y la disciplina, de adhesión a la norma por el amparo que esta otorga, hasta el punto de haber demandado atravesar el rito o “bautismo” de selección para el ejercicio de la función, característica propia de las *recién llegadas* (Bourdieu, Pierre, 1988); una ética que comparten, la que ha sido una estrategia de amparo para ocupar lugares legitimados, como también, el impulso por entablar redes, vínculos de solidaridad.

La experiencia en docencia ha sido percibida como terreno amigable para la inserción por tener normas de selección y circuitos claros. En disciplinas más masculinizadas como las ciencias aplicadas han emergido estrategias propias para lograr legitimarse. Aunque todas accedieron a la titularidad de sus materias, en planteles con mayoría de hombres, incluso

disciplinas feminizadas, atravesaron obstáculos como la disminución de producción en investigación durante la maternidad, o adversidades por ser foráneas en localidades donde se insertaron. En el ámbito de las ciencias básicas y de la salud fue señalado un rasgo disciplinar, los colegas hombres, mayores, no se capacitan en formación pedagógica y ellas, quienes si transitaron estas formaciones lograron alcanzar, antes que ellos, la titularidad.

Por el contrario, la inserción en la gestión se ha manifestado como ámbito cercado por la tutela masculina. Terreno de incertidumbres, de ausencias de reglas y normas claras y de un proceder que les es ajeno, que proviene de una voluntad de la que no participan. Son espacios y circuitos a los que no acceden por desconocimiento o por no ser convocadas, ámbitos donde se delibera la asignación de cargos regidos por normas “no escritas”⁷ o interjuegos que desconocen la lógica que regula esos intercambios, donde se dirimen y adjudican, roles de poder, percepción que, se vincula con los datos relevados sobre los cargos de mayor jerarquía en instituciones de gestión estatal⁸. Todas fueron elegidas por quienes tenían la potestad para seleccionarlas en la función desempeñada. Salvo dos de ellas que accedieron a la mayor jerarquía por su pertenencia a la agrupación que integraron, el resto lo hizo por decisiones de jerarquías masculinas y la caracterización de sus desempeños fue contemplado por ser laboriosas, honorables, y hasta por tener la capacidad del manejo de tareas múltiples y variables complejas, lo que fue leído y valorado, por quienes las seleccionaron, como una virtud. Sobre la inserción de sus colegas hombres, han manifestado que ellos anhelan los cargos que los habilita para los juegos de poder, espacios, comisiones u órganos que les permita frecuentar ámbitos de poder y hasta quizás tener al alcance, el manejo de cajas.

4-b) Ejercicio de funciones de cuidado como obstáculo:

En cuanto a los relatos de la etapa de crianza de hijos, salvo dos de ellas no tuvieron hijos ni parejas, todas las que formaron pareja y atravesaron la instancia de la maternidad señalaron lo complejo y la imposibilidad de recordar como lo resolvieron. Todas acudieron a instituciones de cuidado, o recurrieron a personal contratado, y, las más beneficiadas contaron con la ayuda de algún familiar. La colaboración de sus parejas fue señalada por todas como un aspecto crucial, expresaron que esta ayuda y la tolerancia a

⁷ Terigi, Flavia: Trayectorias escolares e inclusión educativa: iniciales del enfoque individual al desafío para las políticas educativas. En: Avances y Desafíos de la Inclusión en Iberoamérica. Editado por OEI. Febrero 2014

⁸ Cuadros SPU

continuar con sus actividades contribuyó al desarrollo de sus carreras académicas. Sin embargo, dos de ellas debieron interrumpir el desarrollo de sus actividades académicas, una, por residir en una localidad conservadora ante el reclamo de su pareja por su dedicación académica y de gestión, en desmedro de sus obligaciones familiares. La otra mujer, por una demandante tarea de gestión en la que se desempeñó, la que le permitió solventar la estructura de cuidados, fue el motivo del detenimiento en el desarrollo de su carrera académica.

4- c) Situaciones de marginación o violencias vividas:

Sobre experiencias de marginación y violencias vividas, las mujeres más grandes no identifican haber sido ellas receptoras de estas situaciones, pero si consideran que las mujeres que carecían de conocimiento, las vivieron. Las otras, una de ciencias aplicadas y de la salud, tampoco identifican haber tenido estas experiencias. En cuanto al resto, manifestaron que, sólo por ser mujeres consideran fueron discriminadas. Situaciones en donde debieron soportar la marginación por intercambio de temas masculinos en ámbitos laborales, el menosprecio y subestimación en contextos donde participan como pares con colegas hombres y, hasta la agresión verbal en ámbitos colegiados. Todas coinciden en que el actual contexto donde estas violencias han cobrado entidad, permite ampararse y han representado un importante avance para quienes están acostumbrados a desplegar estos modos de vincularse en las instituciones de Educación Superior. Sin embargo, también ha sido señalado, la necesidad de persistir en promover un cambio cultural, aún dentro de estas instituciones, para pretender una sociedad más ecuánime.

4-d) Modos de evaluar desde la perspectiva de género y si el proceso de EE contribuye a escenarios más equitativos

Sobre modos de evaluar desde perspectiva de género, algunas refieren rasgos de índole cultural, propio de lo femenino: el ser más analíticas, observar más el contexto, o ser más organizadas. Otras señalan el evaluar por discriminación positiva y, la necesidad de transversalizar la perspectiva de género en toda la evaluación.

Respecto si los procesos de EE contribuyen a escenarios más equitativos, se ha reiterado la necesidad de transversalizar la perspectiva de género en toda la evaluación, y hasta quizás, capitalizar la legitimidad que CONEAU ha generado en el sistema, como organismo que imparte los procesos de evaluación, y desde allí, delinear y demarcar parámetros que se configuren en principios rectores, semejante a los de una política

pública, para habilitar e instalar un diálogo y compromiso hacia el Sistema que promueva un escenario de mayor representatividad.

A través de los discursos de estas mujeres, quienes han accedido a las instancias de mayor jerarquía en las disciplinas en que se formaron y los datos relevados⁹, los que continúan dando cuenta de permanecer la responsabilidad de las tareas de cuidado a cargo de las mujeres, incluso las de mayor calificación. Este escenario denominado desde los estudios de género como “suelo pegajoso” que refiere a la persistencia de mandatos y responsabilidades que recaen sobre las mujeres y les impide desentenderse y abocarse a su realización disciplinar, profesional, obliga a pensarnos para que la inserción y profesionalización en la disciplina, como la participación en la vida política universitaria que habilita al acceso a cargos jerárquicos en la universidad, sean equiparable a como lo hacen sus colegas hombres. Señala Boris Groys (2022) en su libro, Filosofía del cuidado¹⁰: “El trabajo del cuidado y del cuidado en sí, es improductivo, permanece siempre sin terminar y, por lo tanto, sólo puede ser profundamente frustrante. Sin embargo, es el trabajo más importante y necesario. Todo lo demás depende de él. Nuestro sistema social, económico y político, trata a la población como una fuente de energía renovable, como si fuera la energía del Sol o del viento”.

5) Reflexión final en torno a las representaciones emergidas:

Señala Ballarín, P. que la mayor visibilidad de mujeres ha ocasionado se instale la idea de igualdad y lleva a pensar que ya no hay desigualdad entre hombres y mujeres. La igualdad se interpreta como lograda y se entiende que si hay discriminación no sería patriarcal sino como cualquiera de las que emergen entre las personas. Esta autora señala que, si es difícil romper el dominio de los hombres sobre la teoría, más difícil es aún hacerlo sobre las prácticas y formas de relación.

La universidad pareciera ser una institución igualitaria, sin embargo, los patrones del mérito que rigen la carrera academia de hombres y mujeres, no se cuestionan. Patrones y estándares determinados por la producción en investigación, otro de los discursos emergidos en las representaciones relevadas en las mujeres entrevistadas, es la diferencia inescrutible entre hombres y mujeres, que no es temporal, sino una desigualdad constitutiva, la maternidad limita la posibilidad de producción en investigación a lo largo

⁹ Encuesta Nacional de uso del Tiempo 2021. INDEC. Publicado en https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/enut_2021.pdf

¹⁰ Groys, Boris (2022): Filosofía del Cuidado. C.A.B.A, Argentina. Editorial Caja Negra

del tiempo. Estar en la universidad no es un derecho sino un reconocimiento y obtener ese reconocimiento requiere revisar medidas de excelencia definidas por los varones para medirse entre sí.

En cuanto a cómo los hombres hacen de los espacios de trabajo un lugar para la lucha simbólica donde dedican tiempos extensos en reuniones a los que ellas no pueden permitirse o no son convocadas, también ha sido señalado.

Otro de los discursos señalado han sido las violencias vividas en los ámbitos universitarios y como algunas no las identifican.

Por último, el hecho que las mujeres han logrado ser mayoría en las universidades esto no quiere decir la habiten, para ello se necesita vivirlos como propios, sintiendo que uno puede dirigirlos, transformarlos, pero para esto se necesita poder.

“(..) Al utilizar la idea de conceptos sudorosos también intento mostrar que el trabajo descriptivo es trabajo conceptual. Un concepto es algo que viene del mundo, pero también es una reorientación hacia un mundo: una forma de cambiar las cosas de lugar; una perspectiva diferente sobre una misma cosa. Más específicamente, un concepto sudoroso es uno que proviene de una descripción de un cuerpo que no se siente como en casa en el mundo. Por descripción me refiero a un ángulo o a un punto de vista: una descripción de una sensación de no estar como en casa en el mundo, o una descripción del mundo desde el punto de vista de quien no se siente como en casa en él (...)”

Sara Ahmed:

” Vivir una vida feminista” (p.40)

Bibliografía:

Ahmed, Sara (2021): Vivir una vida feminista. Buenos Aires, Argentina. Editorial: Caja Negra

Ballarín Domingo, Pilar. (2015) Revista Iberoamericana de Educación, vol. 68, pp. 19-38

Becher, Tony. (2001) Tribus y Territorios Académicos. La indagación intelectual y las culturas de las disciplinas. Barcelona, España. Ed. Gedisa.

Bourdieu, Pierre (1988). La distinción. Madrid: Ed. Taurus.

Estebanez, M. Elina (2011): Estudio comparativo Iberoamericano sobre la participación de la Mujer en las actividades de Investigación y Desarrollo. En: Redes. Centro de Estudios de Ciencia, Desarrollo y Educación Superior. Documento de Trabajo N° 42. ISSN 2313-9811

Izquierdo, Ma. Jesús y Cruz, S.; Cuccu, M; Duarte, L.; Jimenez, E.; Santoro, V. (2007-2009) Percepción en los factores que intervienen en la evolución de la trayectoria académica: una perspectiva de Género. U. Autónoma de Barcelona, ISBN: 978-84-693-2442-4

Jodelet, D. (1976) La representación social: fenómenos, concepto y teoría en: Moscovici S. Psicología Social. Pensamiento y Vida Social. Ed. Paidós, Barcelona.

LES N° 27204 <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25394/texact.htm>

Marradi, Archenti y Piovani, (2007) Buenos Aires, Editorial Emecé. p.220

Morgade, G. (2018): Las universidades públicas como territorio del patriarcado en: La universidad hoy, a 100 años de la Reforma. Volumen I. Especial #5 Buenos Aires, Argentina. Editado por IEC-Conadu. ISSN 2362-2911 ISSN

Palomar, Cristina:

Rekalde I. y Cruz Iglesias (2017): “Las mujeres en los Equipos de Gobierno de la Universidad Española. Un estudio discreto.”. Revista Internacional de Educación para la Justicia Social.

RUGE, El género en las Universidades. Ana Laura Martin (compiladora) 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: RUGE-CIN, 2021. Libro digital, PDF Archivo Digital: descarga ISBN 978-987-47765-2-5 p. 2

Schlemenson, A. (1987). Análisis organizacional y empresa unipersonal. Buenos Aires, Argentina: Paidós p.23-47