

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE GÉNERO LÍNEA DE BASE 2023 – 2024



FACSO
Facultad de Ciencias Sociales
UNA

María Victoria Heikel

Asesora de Género

22 de abril de 2025

Objetivo

Disponer de indicadores para monitoreo y evaluación de la política de igualdad y no discriminación, y para seguimiento de los avances y desafíos que enfrenta la FACSO

- ▶ Personal administrativo
- ▶ Plantel docente
- ▶ Estamento estudiantil
- Registros administrativos FACSO + UNA (2023 - 2024)

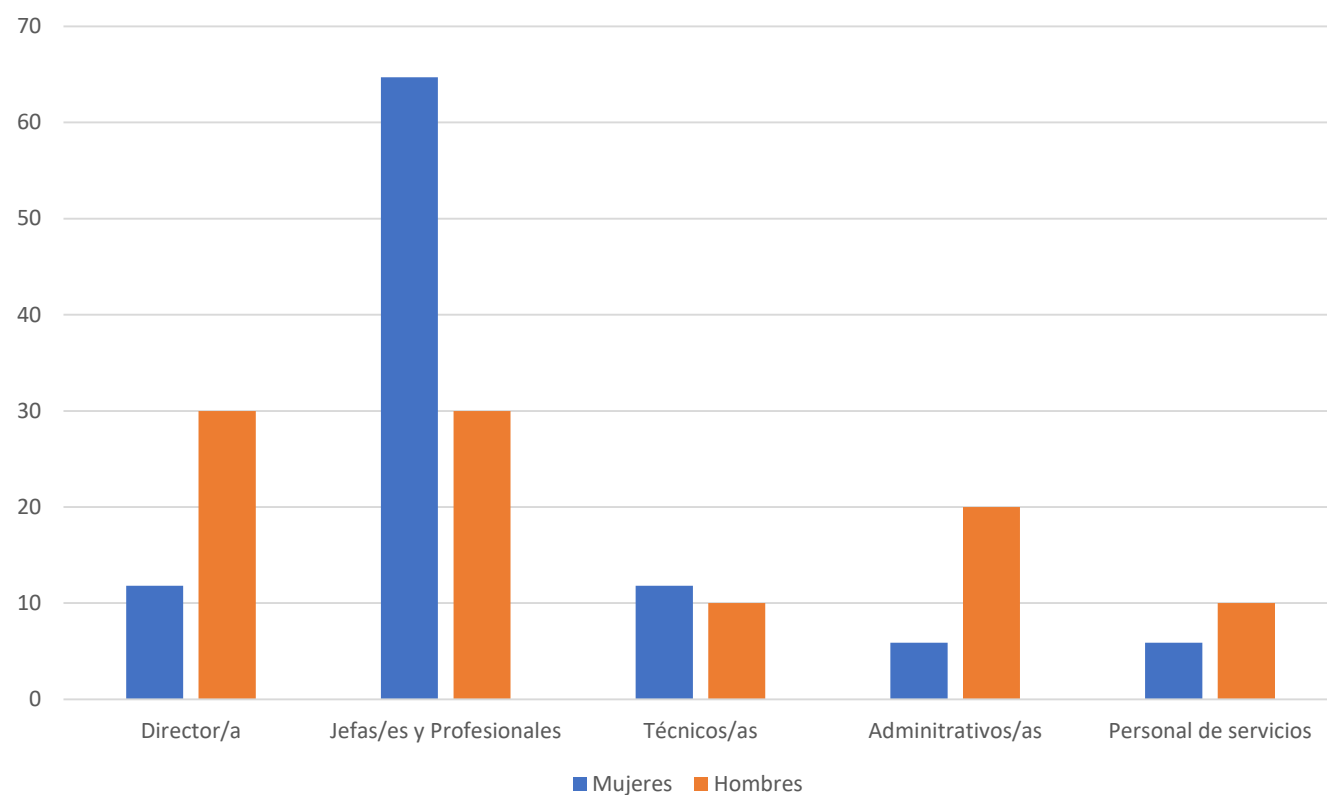
Principales resultados

- ▶ Mayoría de mujeres en todos los componentes de la comunidad académica.
- ▶ Diferencias por sexo en la estructura de cargos, especialmente en docentes de aula.
- ▶ En la LTS las mujeres están mejor posicionadas, en la LS son los hombres.
- ▶ La población estudiantil tiene más edad que la esperada para estudiantes universitarias/os.
- ▶ Existen diferencias en el rendimiento de estudiantes mujeres y hombres.
- ▶ Las mujeres presentan más dificultades al iniciar la carrera, pero las que llegan a finalizar alcanzan a los hombres e incluso los superan.

Personal administrativo

- ▶ Relación personal administrativo/matricula = 1/31.5 (gestión administrativa eficiente).
- ▶ 63% mujeres - cargos de nivel medio
- ▶ 37% hombres - homogéneamente distribuidos
- ▶ Relación 11.8%/30.0% M/H en puestos de dirección (por sexo)

Funcionarios según categoría administrativa por sexo (año 2024) (porcentaje)

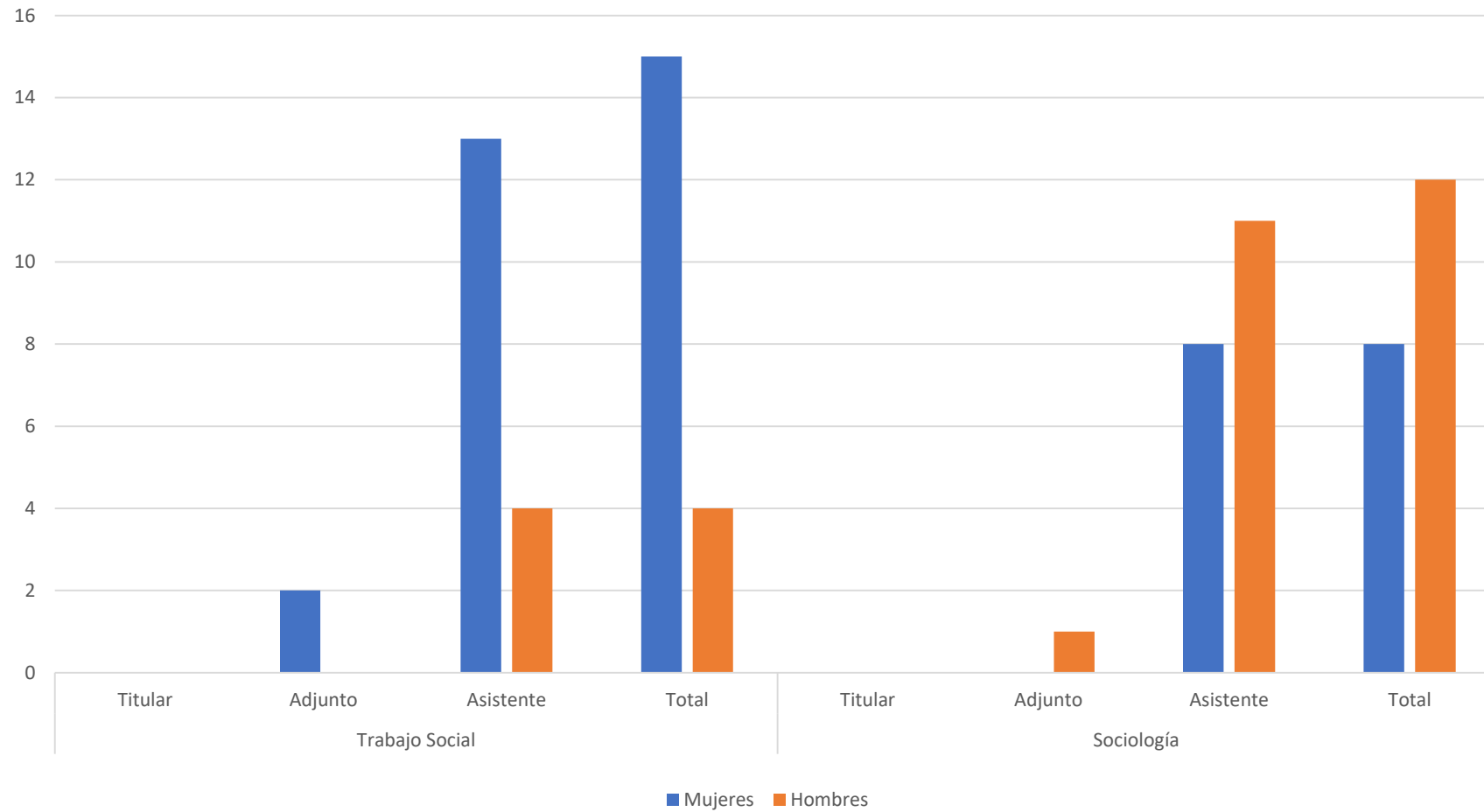


Plantel docente

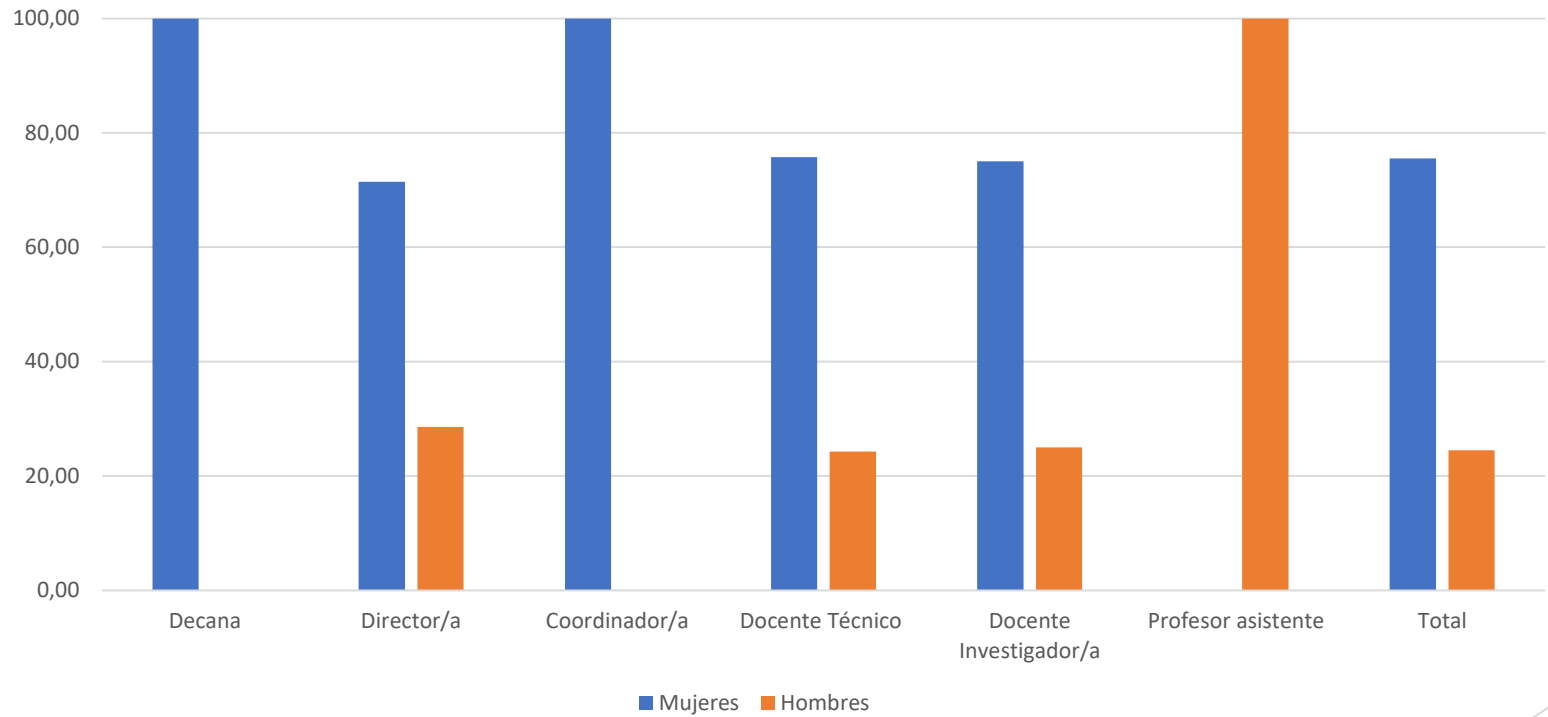
Docentes en aula y gestión académica

- ▶ LTS 52 docentes de aula
 - 59.6% mujeres**
 - 36.5% escalafonados (78.9% mujeres)
 - 2 adjuntos** (mujeres)
 - 17 asistentes (13 mujeres)
- ▶ LS 36 docentes de aula
 - 38.9% mujeres
 - 55.6% escalafonados** (40.0% mujeres)
 - 0 adjuntos
 - 19 asistentes** (8 mujeres)

Docentes escalafonados según carrera por categoría y por sexo (año 2024)



Docentes de Gestión Académica FACSO (año 2024)



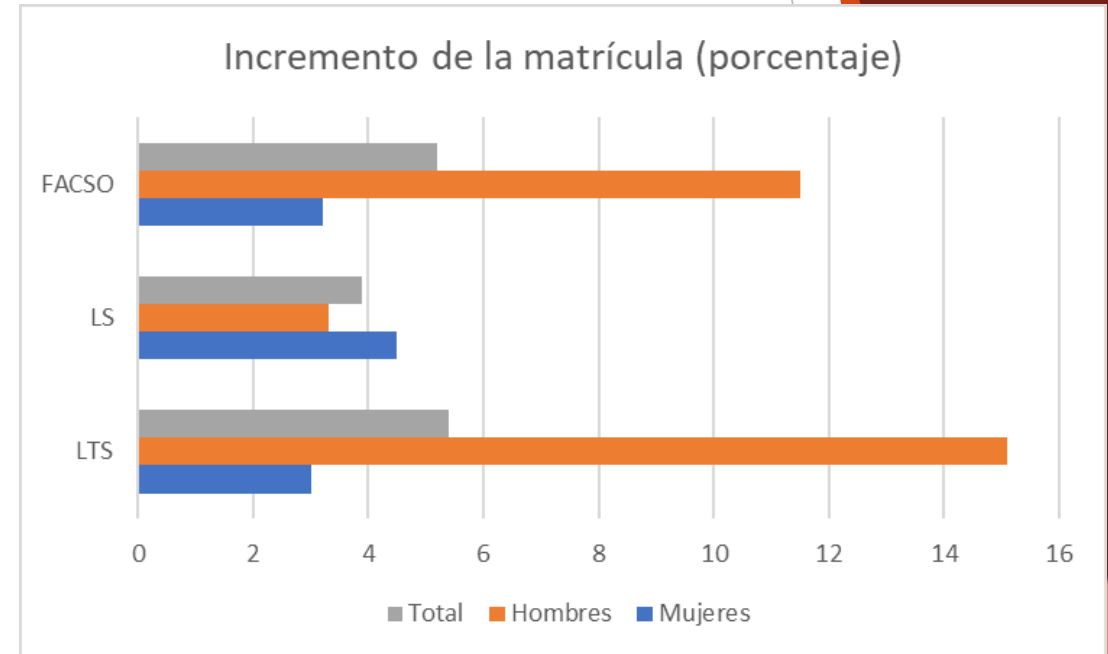
Estamento estudiantil

- ▶ Matrícula: aumentan los hombres en LTS y las mujeres en LS

FACSO - 73.8% mujeres
(5.2% incremento total)

LTS - 77.7% mujeres
(15.1% incremento hombres)

LS - 52.6% mujeres
(4.5% incremento mujeres)



Matrícula por edad

- ▶ FACSÓ no es joven (Md 26.2 años) (X 29.8 años) (Otra X 23 años)
- ▶ LTS Mujeres 25.6 - Hombres 26.6
- ▶ LS Mujeres 26.1 - **Hombres 30.4**

- ▶ LTS Mujeres 20 a 24 años - Hombres 20 a 24 años y 30 a 34 años
- ▶ LS Mujeres 25 a 29 años - Hombres 25 a 29 años y **35 a 39 años**
- ▶ LS Mujeres 40 a 44 años

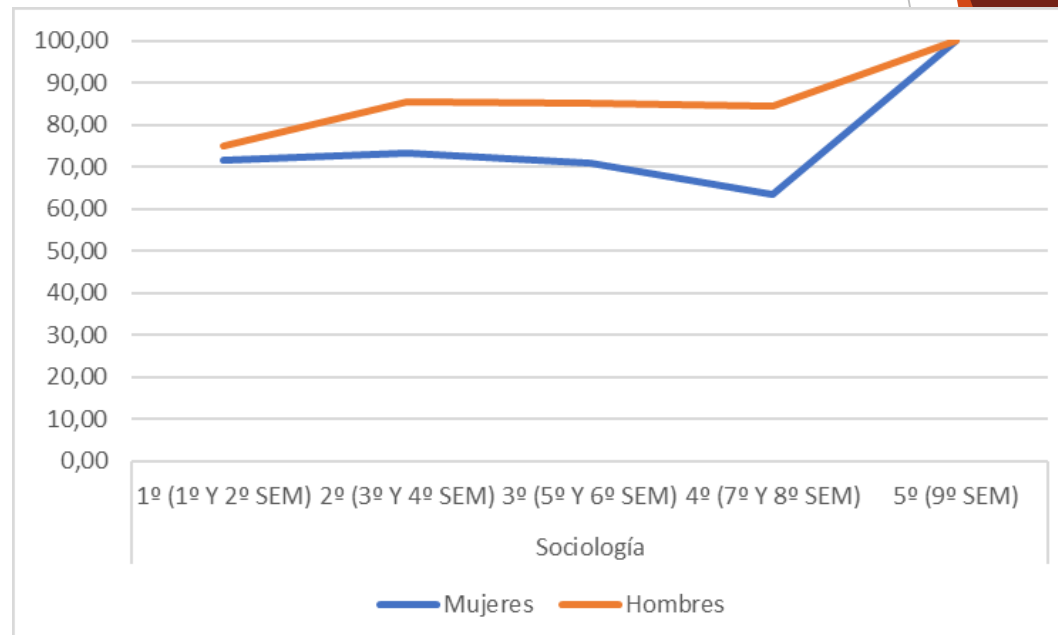
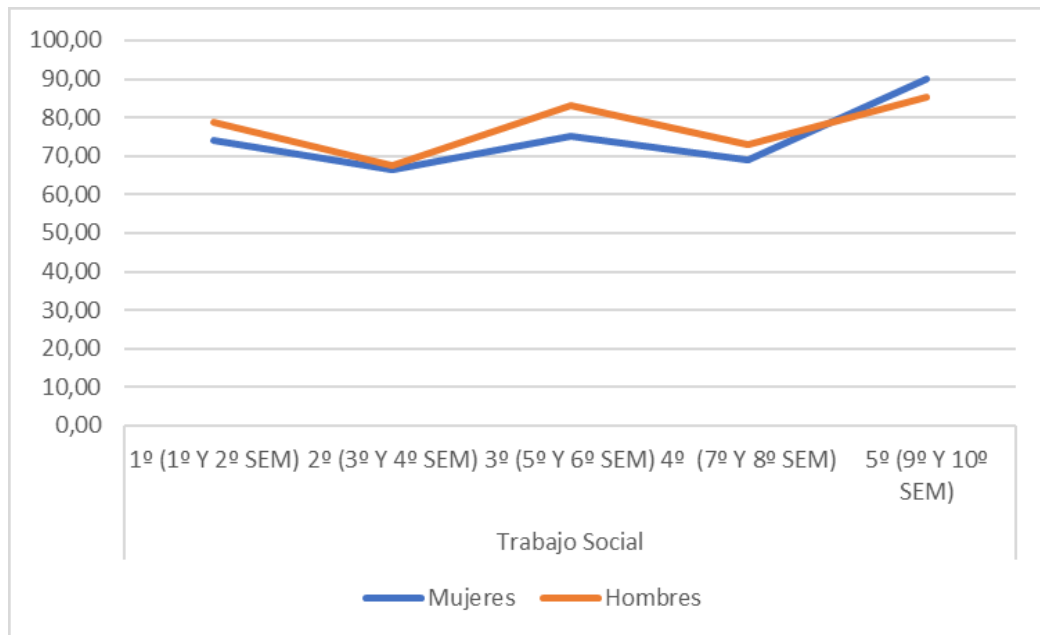
- Ingreso tardío
- Interrupción en el proceso de estudio (estudio/empleo; vida familiar/estudio)
- Repitencia o discontinuidad

Egresos

- ▶ 2023 28 egresados
- ▶ LTS: 23 82.6% mujeres (matriculadas 79.9%)
- ▶ LS: 5 40.0% mujeres (matriculadas 52.3%)

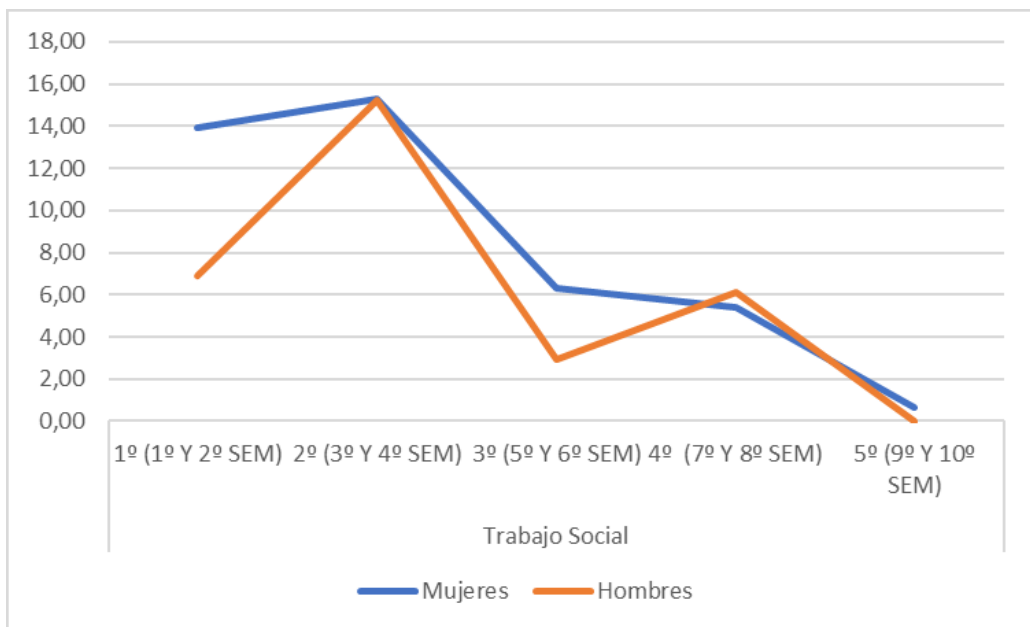
- ▶ Calificación de egreso: media/alta
- ▶ LTS 3.1 mujeres 3.3 hombres
- ▶ LS 4.2 mujeres 4.4 hombres

Aprobados/as por curso

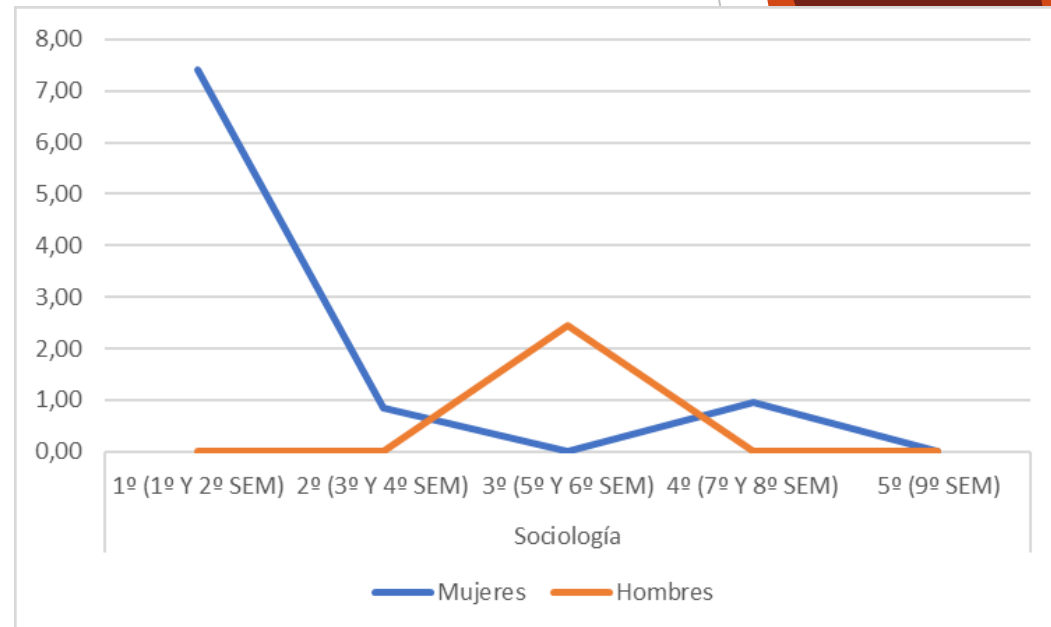


Reprobados/as por curso

► LTS

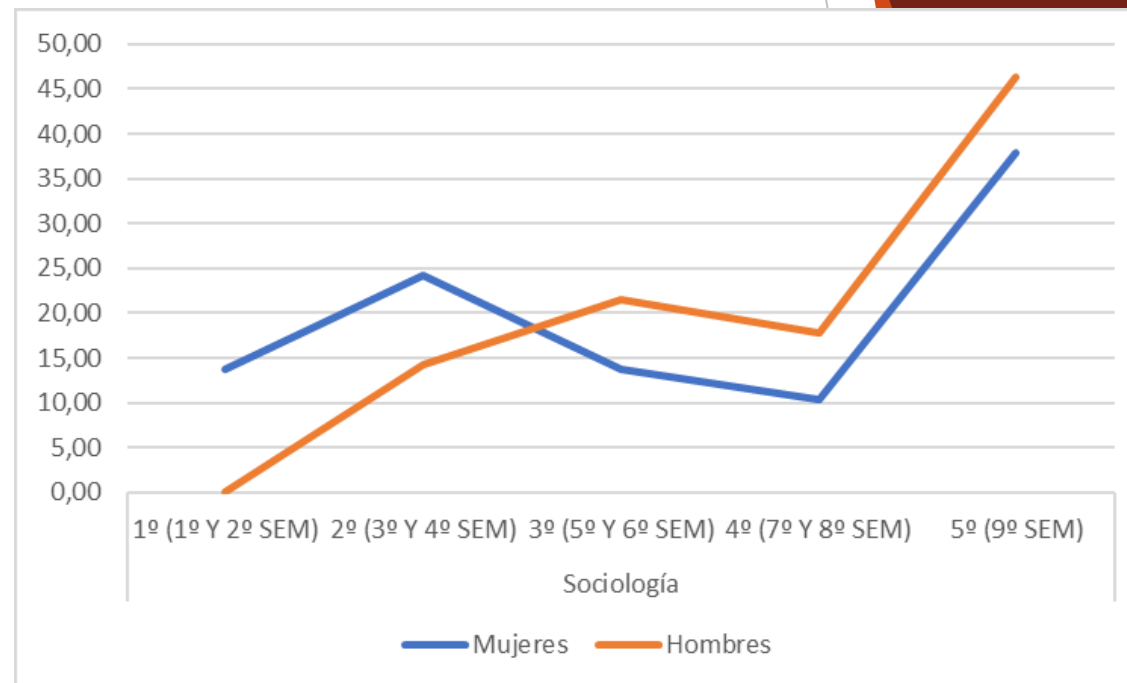
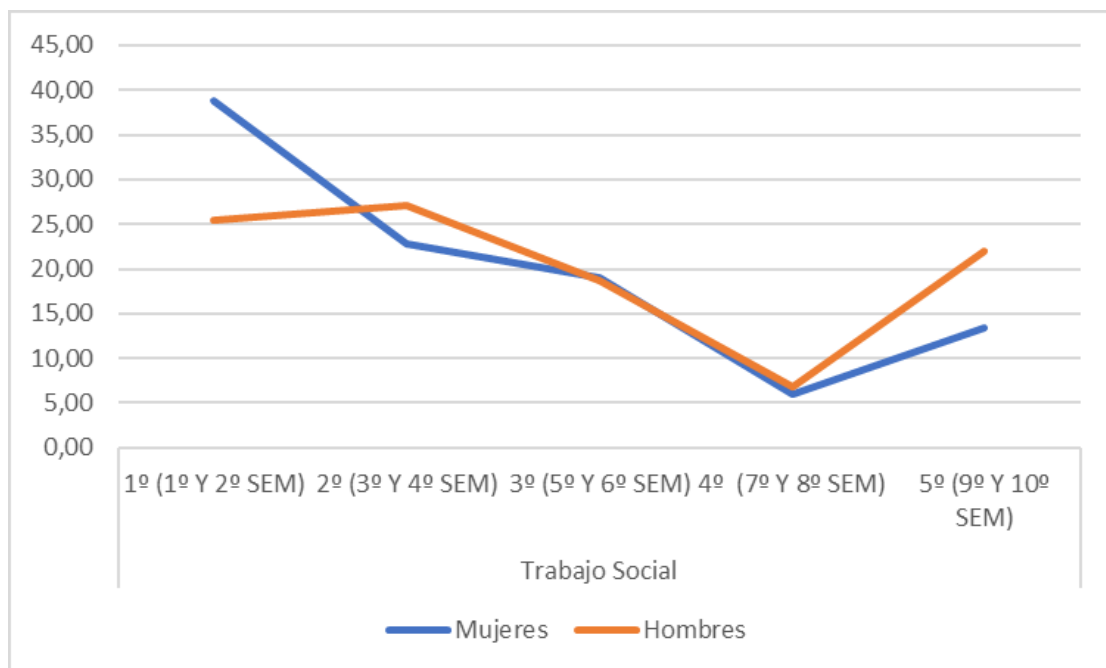


► LS



Ausencia como estrategia para no reprobado (mujeres LS)

Repitentes



Situación de género FACSO - Conclusiones

Personal administrativo

- ✓ Más mujeres – en puestos medios
- ✓ Menos hombres – mejor distribuidos y en puestos de dirección

Docentes

- ✓ LTS Más docentes encargados de cátedra
Mujeres mejor posicionadas
- ✓ LS Más docentes escalafonados
Mujeres con menor posición
- ✓ FACSO Mujeres en puestos de jerarquía y de nivel medio

Estudiantes

- ✓ La actual distribución por sexo puede cambiar por el ingreso de hombres en LTS y de mujeres en LS
- ✓ El promedio de edad más alto puede estar asociado a ingreso tardío, dificultades para conciliar vida laboral/familia con estudios, repitencia o discontinuidad
- ✓ La distribución bimodal de edad muestra comportamientos heterogéneos (especialmente en LS H 35-39 años y M 40-44 años)
- ✓ La diversidad étnica es prácticamente inexistente
- ✓ La población con discapacidad no llega al 1%

Estudiantes (continuación)

- ✓ Las mujeres tienen más dificultades académicas al inicio de la carrera (reprobadas y repitentes)
- ✓ Al finalizar la carreras las mujeres obtienen igual o mayor aprobación que los hombres
- ✓ En LS el rendimiento general es más alto, especialmente en los hombres
- ✓ Ausentarse a un examen aparece como estrategia para evitar reprobado

Recomendaciones

- Buscar la **paridad** en las posiciones del plantel docente tanto donde las mujeres son menos como donde son más.
- Diseñar un sistema de información para **seguimiento por cohortes** del estamento estudiantil.
- Elaborar meta datos de **indicadores** seleccionados: matrícula, rendimiento (aprobado/reprobado), deserción, y egreso principalmente.
- Profundizar en las características de los **grupos de más edad** para conocer los determinantes de la situación. Especialmente en mujeres de más de 40 años.

Recomendaciones (continuación)

- Desarrollar **campañas de admisión** para estudiantes con capacidades diferentes.
- Si se busca la admisión de estudiantes con capacidades diferentes, desarrollar **programas específicos de formación** para el plantel docente y personal de administración.
- Para atender las dificultades que presentan las mujeres al inicio de las carreras, diseñar e implementar un **programa de mentoría** con docentes y estudiantes de cursos avanzados, capacitadas, y de guarderías para hijas/os hasta 3 años.
- Poner la línea de base a disposición de estudiantes en proceso de **tesis** para alentar la profundización en los indicadores.

Gracias por su atención

