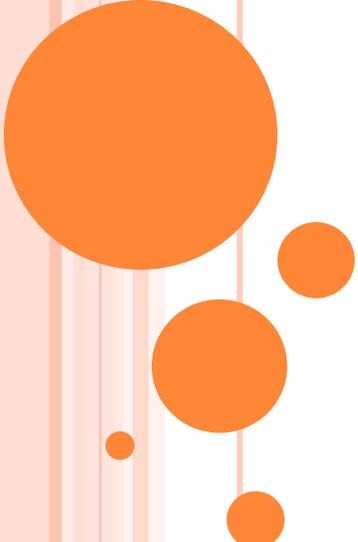


# **DERECHOS POLÍTICOS**

**Elegir y Ser elegidas**

**La Ley de Cupo**



# DERECHOS POLÍTICOS DE LA MUJER

“Muy a menudo la atención que se le presta al género no es explícita, pero no deja de ser un componente crucial de la organización la igualdad o desigualdad” Joan Scott

# ACERCA DE LA DEMOCRACIA REPRESENTATIVA

- El contexto de la democracia representativa está signado por la crisis, es en la actualidad la forma predominante en la mayoría de los regímenes políticos de occidente
- Como toda construcción política genérica, ha experimentado una serie de transformaciones, resultado del devenir histórico, no obstante a conservado ciertas características propias:
- Elección de los gobernantes por los gobernados;
- Existencia periódica de elecciones que acontecen en un escenario de libertad,
- Posibilidad de un cierto margen de maniobra de los representantes en el ejercicio de su función,
- Libertad de expresión y la formación de la opinión pública
- Y el hecho de que las decisiones se alcancen mediante debate público.



- En las décadas del 70 y 80 se desarrollaron distintas investigaciones y acciones en ámbitos institucionales de Naciones Unidas cuyas conclusiones fueron:
- - la elegibilidad forma parte de los derechos políticos básicos vinculados a la participación y es en este indicador donde la desigualdad de género es más evidente.
- - una exigua minoría de mujeres en el poder significa exclusión cívica, atenta contra el principio de representatividad y socava la legitimidad de las democracias.
- - la necesaria conexión entre elegibilidad y condición de ciudadanía, ya que las mujeres representan la mitad de los talentos y las potencialidades humanas de cualquier sociedad. Al ser excluidas se produce un empobrecimiento de la vida pública y se inhibe el desarrollo de una sociedad justa.



# FUNDAMENTO DE LA LEY DE CUOTA

- Desde la perspectiva de la justicia, las mujeres conforman la mitad de la población y su sub-representación lesiona la legitimidad de las instituciones democráticas.
- Desde un segundo enfoque, las mujeres poseen intereses especiales, vinculados a su género, que sólo pueden ser representados políticamente por mujeres.
- El argumento de la diferencia, por su parte, enfatiza que las mujeres tienen experiencias de vida y cualidades distintivas que deben ser integradas a la vida política.
- Finalmente, la perspectiva de los modelos de rol señala que las mujeres que logran desempeñarse en la política institucional podrían contribuir a erosionar los prejuicios sexistas socialmente vigentes y estimular a otras mujeres a seguirlas.”
- Todos estos argumentos han estado presentes en las discusiones que antecedieron a la sanción de cuotas.
- 



- Analizar la **participación de la mujer en el ámbito de la política**, es un objetivo realizables sólo desde la perspectiva de **género**, resulta más fecundo si se articula en el marco de la **democracia representativa** actual y sus respectivos déficits. Este intento de **conciliar líneas teóricas complementarias** apunta a situar el abordaje en el campo político y a **profundizar los niveles comprensivos de la exclusión de la mujer**.



# LEY DE CUPO ANTECEDENTES

- La Argentina sanciona la ley de Cupo Femenino 24.012 se promulgó el 29 de noviembre de 1991, poniéndose en práctica, por primera vez en 1993. Muy poco tiempo después, se adoptaron medidas semejantes en otros distritos en el ámbito provincial. Para incrementar la representación política de las mujeres en el Congreso de la Nación establece que los partidos políticos deberán incluir un treinta por ciento -como mínimo- de mujeres en sus listas de candidatos, con posibilidades de ser electas, como condición para su reconocimiento en elecciones generales.
- Es el primer país latinoamericano en incorporar la "cuota" en sus leyes electorales:
- En la actualidad, aproximadamente 40 países del mundo cuentan con cuotas legales para las elecciones legislativas nacionales (entre ellos, 10 de América Latina), y en más de 50 países diversos partidos políticos han adoptado cuotas voluntarias. Suecia fue el primer país que instrumentó el Cupo Femenino en 1972 en una organización partidaria con un 40% de representación en el Consejo Ejecutivo del Partido Liberal.  
Analíticamente se pueden diferenciar dos categorías básicas: **cuotas legales** y **cuotas voluntarias** (partidarias).



# ACCIONES POSITIVAS

- Universalizar el acceso al poder transforma las relaciones poder. Pero la democracia representativa no produce por ella misma la representación de una sociedad de individuos. Las acciones positivas en los lugares de decisión son las que permiten avanzar hacia esa universalidad.
- La doctrina de la igualdad formal no puede garantizar la igualdad real, dado que la realidad nos demuestra que las personas no están similarmente situadas. Las acciones positivas se basan en reconocer que, algunas veces, resulta necesario proveer a determinados grupos con instrumentos desiguales a los efectos de garantizar una igualdad real de oportunidades y de trato. Esto es especialmente relevante a los efectos de evaluar la legitimidad del sistema de cupos para mujeres en un contexto donde la discriminación de género y la jerarquía social son norma.
- A los efectos de erradicar desigualdades socialmente causadas, puede ser necesaria la adopción de programas reparadores para los grupos discriminados o en desventaja.



# DEMOCRACIA PARITARIA

- La **defensa de la paridad de géneros**, de un mayor equilibrio entre los grupos diversos, siempre depende de un análisis de las estructuras de exclusión presentes en cada sociedad y en la singularidad de su contexto histórico. Legitimar la presencia es acabar con la exclusión. Los **beneficios de la presencia** pueden sintetizarse en los siguientes argumentos:
  - 
  - 1) **exigencias de justicia**, la presencia de representantes pertenecientes a distintos colectivos que históricamente han sido excluidos, contribuye a que sus intereses sean incluidos en las decisiones políticas. Ej afroamericanos
  - 
  - 2) **relevancia simbólica**: La presencia de determinados grupos, sectores sociales históricamente sin inclusión en las asambleas representativas, **con su sola presencia, estaría otorgando mayor legitimidad a la exigencia de representatividad de las mismas**. Ahora bien la mera presencia, puede ser solo entendida desde las categorías de Pitkin, como **representación descriptiva**, desde este lugar nada garantizaría que una vez elegidos/as, los miembros pertenecientes a esos colectivos vayan a actuar de una manera particular. Esto conduce a la siguiente consideración.
  -



- 3) **defensa de los intereses específicos del colectivo en cuestión.** La actividad representativa, no es una mera representación de intereses de diferentes colectivos. Es una actividad que significa **que el representante debe actuar teniendo en cuenta el interés de los representados y a la vez de manera independiente con discrecionalidad y juicio.** Esta discrecionalidad puede operar en materia de decisiones, respetando o alejándose de los intereses representados, lo cual plantea una situación de riesgo y de conflicto. La discrecionalidad sería lo que confiere importancia fundamental a la presencia, y las elecciones servirían de mecanismo de control a posteriori.
- 4) la **transformación de la agenda política**, sería el argumento más relevante para justificar la presencia de representantes que se identifican con ciertas identidades en los órganos políticos. Fomentar la presencia de representantes de dichos sectores en las instituciones contribuirá fuertemente a potenciar la comunicación horizontal entre los propios representantes.



# LEY DE CUPOS EN ARGENTINA

- La ley 24.012, constituye el hito más importante en la historia de las vindicaciones del género, después de la conquista del derecho al sufragio femenino en el año 1947, largo período de casi 45 años de lucha y obstáculos por conquistar ese derecho.



# LEY 24012

- El proyecto originario de la ley 24.012 fue presentado durante los últimos meses del gobierno de Raúl Alfonsín por la senadora mendocina de la U.C.R., Margarita Malharro de Torres. Dos años después, y durante la administración del justicialista Carlos Menem, la iniciativa fue aprobada "por unanimidad" y "sin enmiendas" en el Senado.
- 
- La ley, que asombra por su aparente simplicidad, expresa en su párrafo más saliente: **“Las listas que se presenten deberán tener mujeres en un mínimo del 30 % de los candidatos a los cargos a elegir y en proporciones con posibilidades de resultar electas. No será oficializada ninguna lista que no cumpla estos requisitos”**.
- 
- Esta norma introduce cambios fundamentales: por un lado la obligatoriedad en la confección y presentación de las listas de candidatos con un 30% de mujeres en las listas de los partidos políticos, frentes y alianzas electorales.



# CONSEJO NACIONAL DE LA MUJER

- Poco después de la entrada en vigencia de la ley de cupos, el Poder Ejecutivo creó el Consejo Nacional de la Mujer (decreto 1.426/92), cuyo objetivo fue el de promover su aplicación y asesorar a las mujeres sobre su derecho a ser candidatas en los veinticuatro distritos del país.



# DIFICULTADES

- La primera aplicación de esta norma recién tuvo lugar en los comicios de renovación parlamentaria de octubre de 1993. Desde ese momento, en que debían presentarse las listas para renovar el 50% de miembros de la Cámara de Diputados, se comienzan a suscitar una serie de conflictos en torno a la interpretación del párrafo aludido.
- Mientras la Ley, de alcance nacional, fijaba nuevas pautas de proporcionalidad y lugares a ocupar por las mujeres, los partidos políticos no habían modificado ni sus Cartas Orgánicas, ni sus formas de elecciones o designaciones internas.
- 
- Los partidos políticos terminaban en una adecuación formal a la norma. En general, la composición de las listas estaba compuestas por hombres y el último 30% le quedaba “reservado” a las mujeres.
- 



# DECRETO PRESIDENCIA 1246/00

- Para superar estos problemas, el Poder Ejecutivo dictó un decreto reglamentario (Decreto 379/93) que tituló "Participación de la mujer en listas de candidatos a cargos electivos". Esta norma complementaria no salvó todos los diferendos interpretativos.
- 
- La polémica y disputa del orden instituido en materia de confección de listas para definir candidaturas, bancas al fin, y la aplicación efectiva de la nueva ley, se salva definitivamente con el Decreto Presidencial 1.246/00.
- 
- Si bien la justicia, incluida la Corte Suprema de Justicia de la Nación, se habían expedido en distintos casos favoreciendo los pedidos de las candidatas, en el año 1994 se produce la reforma constitucional que dentro del Cap. II: "Nuevos Derechos y Garantías", incorpora el Art. 37:
  - "Esta Constitución garantiza el pleno ejercicio de los derechos políticos, con arreglo al principio de la soberanía popular y las leyes que se dicten en consecuencia. El sufragio es universal, igual, secreto y obligatorio.
  - **La igualdad real entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y el régimen electoral".**
- 



# LA LEY DE CUPOS EN LA PROVINCIA

- Cabe destacar que el Sistema Electoral de la Provincia de San Juan, en cuanto a la conformación de la Cámara de Diputados se refiere, combina dos categorías: una departamental (representantes departamentales) y otra considerando al territorio de la Provincia como distrito único (representación proporcional). Esta composición mixta y la ley electoral correspondiente -y sus modificatorias-, hace compleja -cuando no imposible- la garantía que el 30% de las bancas de la Cámara de Diputados sean ocupadas por mujeres.
- 
- La Ley 6.515 denominada comúnmente “Ley de Cupos” de la Provincia de San Juan. Sancionada el 13/10/1.994 expresa en su Artículo 1: “Modifícase el Artículo 45 del Capítulo III de la Ley N° 5.636, referente al registro de candidatos y pedido de oficialización de listas, el que quedará redactado de la siguiente forma: “Artículo 45: ...Las listas que se presenten deberán incorporar mujeres en un mínimo del treinta por ciento (30%) de los candidatos a los cargos a elegir. No será oficializada ninguna lista que no cumpla con este requisito”.



# LEY DE CUPO EN SAN JUAN

- La Ley provincial, no menciona ningún orden de las candidatas, con el criterio que indica la Ley Nacional 24.012, ni tampoco en la resolución casuística del Decreto Reglamentario 1.246/00.
- Hay que enfatizar, que para la Ley de la Provincia de San Juan N° 6.515, no hay decreto reglamentario que estipule y/o corrija esa falencia o vacío legal. Lógicamente, la única revisión o control que realiza el Tribunal Electoral Provincial a los efectos de la oficialización de las listas es sólo formal y se circunscribe al 30% en la cantidad de mujeres en la lista, sin importar el orden que las mismas ocupan.
- 
- Siguiendo con el análisis de su aplicación, se advierte que ese 30% del porcentaje de la lista a ser cubierto por mujeres en las listas, es sólo aplicable a la categoría de Diputados Proporcionales, es decir a sólo 15 diputados sobre un total de 34. Los 19 restantes corresponden a la categoría de los Diputados Departamentales.

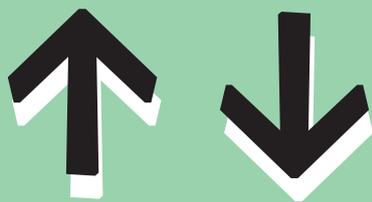


## PROPORCIÓN DE MUJERES EN LA LEGISLATURA SANJUANINA

Periodo Legislativo	Total	Hombres	Mujeres	% de Mujeres
1983 – 1987	30	26	4	13,33%
1987 – 1991	45	45	---	---
1991 – 1995	38	32	6	15,78%
1995 – 1999 *	45	39	6	13,33%
1999 – 2003	45	37	8	17,77%
2003 – 2007	34	29	5	14,70%
2007-2011	34	29	5	14,70%
2011-2015	34	27	7	20,58%
2015-2019	36	28	8	22,22%







# INDICADORES DE GÉNERO DE LA UNCUYO



**UNCUYO**  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE CUYO

**INSTITUCIONALES**  
SECRETARÍA DE RELACIONES INSTITUCIONALES,  
ASUNTOS LEGALES, ADMINISTRACIÓN  
Y PLANIFICACIÓN

**POLÍTICAS PÚBLICAS**  
DIRECCIÓN DE  
POLÍTICAS PÚBLICAS Y PLANIFICACIÓN

**MUJERES LIBRES**

# **INDICADORES DE GÉNERO DE LA UNCuyo**

## **RECTOR**

Ing. Agr. Daniel Pizzi

## **VICERRECTOR**

Ing. Jorge Barón

## **SECRETARIO DE RELACIONES INSTITUCIONALES ASUNTOS LEGALES, ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN**

Dr. Abog. Víctor Ibañez Rosaz

## **DIRECTORA POLÍTICAS PÚBLICAS Y PLANIFICACIÓN**

Lic. Fernanda Bernabé

## **COORDINADORA PROGRAMA MUJERES LIBRES**

Jennifer Gil

## **ELABORACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS**

Lic. Fernanda Bernabé

Lic. Romina Zapata (Prog. Mujeres Libres),

Lic. Constanza Ituarte (Área de Planificación) y

Lic. Leticia Sepúlveda (Área de Planificación)

## **DISEÑO Y COMUNICACIÓN**

DG. Guillermina Gomez y Gabriel Schmulevich.

*Impreso en Mendoza, Argentina.*

*Marzo, 2019.*

**Universidad Nacional de Cuyo.**

*Indicadores de Género de la UNCuyo. « La participación  
de las mujeres en la vida universitaria »*

# **Indicadores de género de la UNCuyo: primera etapa**

---

## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL:

Aportar información sobre la participación de las mujeres en la vida universitaria que visibilice brechas y desigualdades para el diseño de políticas y programas de equidad de género en el marco del Plan Estratégico de la UNCuyo.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

#### Primera etapa | Septiembre - Noviembre 2018

- ▶ Construir indicadores que permitan analizar la situación de la población femenina de la UNCuyo desde la perspectiva de género.
- ▶ Analizar los datos estadísticos que dispone la UNCuyo desde la perspectiva de género en tres grupos: estudiantes, docentes y personal de apoyo y representación política.
- ▶ Observar cómo operan los estereotipos de género en las diversas áreas de conocimiento y que brechas de género se producen.
- ▶ Comunicar los datos en un formato amigable y accesible para todo público.

#### Segunda etapa | Marzo - Noviembre 2019

- ▶ Investigar la composición de género en trabajos de investigación (tesis de grado y posgrado, publicaciones, proyectos SIIP, becas CONICET)
- ▶ Relacionar los datos analizados en la primera etapa con estadísticas de inserción laboral.
- ▶ Construir una herramienta de recolección de datos que permita estudiar la situación socio económica de la población universitaria desde la perspectiva de género y diversidad.
- ▶ Desarrollar un micro sitio web donde se encuentre disponible toda la información sobre género y diversidad que realice la UNCuyo.
- ▶ Proponer herramientas para reducir las brechas de género que impiden el avance de la Universidad en su compromiso contra el sexismo.
- ▶ Generar estudios de tipo cualitativo que permitan conocer la situación de las mujeres en la universidad en relación a situaciones de violencia, discriminación, acoso sexista y responsabilidades en tareas del cuidado. ■

---

## RESUMEN

Nuestro Plan Estratégico, permitió acordar consensos que fueron plasmados en sus líneas estratégicas y sintetizados en tres grandes objetivos orientados a la vinculación con el medio para su desarrollo, la inclusión educativa con calidad y pertinencia y la innovación en la gestión institucional.

El objetivo estratégico dos en particular sostiene en una de sus líneas estratégicas la inclusión social de la comunidad universitaria atendiendo a las diversas problemáticas sociales, la mejora de la accesibilidad y la lucha contra cualquier forma de discriminación y prevención de la violencia.

En este marco, surge el **Programa Mujeres Libres** dependiente de la Dirección de Políticas Públicas y Planificación de Rectorado, perteneciente a la Secretaría de Relaciones Institucionales, Asuntos Legales, Administración y Planificación con el objeto de trabajar en acciones de sensibilización y promoción de los derechos de las mujeres y personas con identidades de género disidentes. También se propone la generación de información y construcción de indicadores con perspectiva de género, que permitan conocer el nivel de representación de mujeres y varones en las distintas dimensiones que hacen a la vida universitaria.

El contenido del presente informe, consta de la sistematización y análisis de datos sobre la conformación de la planta docente, no docente, estudiantes y cargos de representación política

por sexo. Dichos datos han sido relevados a partir de fuentes de información provenientes de SIU Mapuche, Guaraní (estudiantes) y de la página web institucional de la Universidad y sus distintas Unidades Académicas.

En la primera parte se analizan datos en relación a la conformación de la matrícula universitaria total por sexo, especialmente mostrando la evolución desde el año 2009 a 2017 de la matrícula de carreras tradicionalmente femeninas o masculinas y la distribución de becas según su tipo y UUAA.

En la segunda parte se analizan datos sobre la conformación de la planta docente en cuanto a cantidad de docentes y cargos según categorías, dedicaciones y máximo nivel alcanzado de posgrado según sexo y Unidad Académica.

De la misma manera se exponen datos en relación a la planta no docente. Finalmente se muestra la actual participación de mujeres en cargos políticos ejecutivos y de deliberación en el consejo superior universitario y consejos directivos.

Con esta información pretendemos visibilizar datos que permitan a la Universidad continuar trabajando en su fuerte compromiso con los derechos de las mujeres y la población LGTIB y diseñar estrategias para transversalizar la perspectiva de género a todos los espacios de nuestra institución. ■

---

## INTRODUCCIÓN

La masiva incorporación de las mujeres a la educación superior constituye uno de los fenómenos más importantes del SIGLO XX en todo Occidente. Su ingreso fue el resultado de largas y arduas luchas que desde la década del 60' están transformando las relaciones de género, con un gran protagonismo de las mujeres en la producción de conocimientos, reflejado en un crecimiento sostenido de la matrícula femenina a lo largo de los últimos 50 años.

Diversas investigaciones demuestran que en toda América Latina la población femenina que ingresa a las universidades es superior a la masculina en la mayoría de las áreas de conocimiento, lo mismo sucede con la población que egresa. Sin embargo, cuando se analizan los cargos jerárquicos ocupados por autoridades universitarias, se observa que la cantidad de mujeres se va reduciendo gradualmente a medida que se asciende en la línea de poder. Lo mismo ocurre en los diversos ámbitos de inserción laboral donde las mujeres continúan siendo la mano de obra más barata y precarizada. Esto pone de manifiesto que persisten paradigmas culturales compuestos por estereotipos de género que causan lo que desde los estudios de género se conoce como techo, paredes y fronteras de cristal (conceptos que se desarrollarán más adelante) produciendo desigualdades en la distribución del poder.

Para poder conocer cuáles son las áreas de conocimiento y espacios de gestión en los que se muestra una mayor rigidez ante los cambios sociales recientes protagonizados por las mujeres, es necesario la recolección y análisis de datos que permitan cuantificar la presencia de mujeres y varones en los diversos ámbitos de la UNCuyo. Es importante señalar que la información registrada en los sistemas SIU ha sido recolectada desde el paradigma binario femenino/masculino, lo cual provoca que los datos respecto de la población perteneciente a colectivos de la diversidad sexual sean muy escasos (sólo se cuenta con la información de las Becas de Identidades Plurales otorgadas por la Secretaría de Bienestar Universitario desde el año 2016), esto plantea una deuda y a su vez un desafío para la construcción de futuras herramientas.

Para diagnosticar la situación general de la UNCuyo en términos de participación femenina es que se pretende construir indicadores de género, entendiéndolos como señaladores de situaciones o condiciones. Un indicador es la representación de un fenómeno que se muestra total o parcialmente y que aporta información acerca



de una realidad en la cual se quiere incidir. Este proyecto se propone observar y analizar esos datos recolectados a través del Sistema Informático Universitario (SIU) desde la perspectiva de género, instrumento fundamental para la eliminación de la desigualdad sexista en el ámbito universitario.

Los indicadores de género tienen la función especial de mostrar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo. Su utilidad se centra en la habilidad de señalar:

- ▶ La situación relativa de mujeres y hombres en cada uno de los ámbitos de la educación superior.
- ▶ Los cambios producidos entre las mujeres y los hombres en distintos momentos.
- ▶ La posibilidad de pensar a qué se debe la mayor presencia o ausencia de mujeres en los distintos ámbitos de la educación superior.

Tomando los datos ya existentes en los sistemas SIU GUARANÍ, SIU MAPUCHE, y datos de los sitios web de algunas secretarías, nos proponemos que esta información cuantitativa sea procesada y presentada de una manera accesible, amigable y entendible para toda la comunidad universitaria.

En términos generales los datos a relevar se agrupan en las siguientes categorías separadas por sexo/género:

**ESTUDIANTES:** Evolución de la matrícula<sup>1</sup> por sexo en los últimos 10 años, participación en becas estudiantiles y de identidades plurales, distribución de la matrícula por área de conocimiento. Lo mismo para la categoría de egresados/as. También se analizarán estudiantes de posgrado.

**DOCENTES Y PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO:** Distribución por unidad académica, tipo de tipo de contratación (interino/reemplazo/efectivo) dedicaciones, categorías y nivel de posgrado alcanzado por sexo.

**REPRESENTACIÓN POLÍTICA:** Autoridades superiores, Consejo Superior y Directivos, equipos de gestión.

Para el presente análisis, se cuenta con información de la primera categoría relativa a estudiantes de todas las Unidades Académicas y los Institutos Universitarios (IB, ITU). En el caso de Docentes, planta docente y cargos de representación política no se incluyen a los Institutos, por no contar con dichos datos en la base disponible. ■

---

<sup>1</sup> La matrícula equivale a la suma de ingresantes y nuevos inscriptos/as.

---

## DESARROLLO

Como se dijo en la introducción la irrupción de las mujeres en los centros universitarios es un proceso masivo y sostenido en todo el continente latinoamericano que ha cobrado especial fuerza en los últimos 30 años, en un contexto de democratización del acceso a la educación superior para toda la población. Como consecuencia se producen importantes y profundas transformaciones en el mercado laboral, aunque aún persisten importantes inequidades.

Tradicionalmente, la educación superior no fue un espacio considerado propiamente «femenino», constituyendo uno de los ámbitos privilegiados de reproducción de las desigualdades de género en el fortalecimiento de la división sexual del trabajo. De esta forma, los varones eran quienes accedían a los estudios superiores como parte de su integración exitosa a la esfera pública y al reconocimiento social, mientras las mujeres eran invisibilizadas en la esfera privada y asignadas a las tareas propias de la reproducción y cuidados de la familia y el hogar. En las últimas décadas esta situación se invirtió casi por completo. Los avances realizados por las mujeres en el acceso y egreso en la educación superior en las últimas décadas han conseguido revertir estos procesos históricos de exclusión en la formación académica y modificando sustancialmente su inserción en la esfera pública. En este sentido, puede afirmarse que la educación superior en la historia reciente ha tenido un papel de gran relevancia en la consolidación de estructuras igualitarias de oportunidades entre varones y mujeres en el ámbito de la formación académica. «El ingreso ascendente de las mujeres a los sistemas universitarios de América Latina potencia su tránsito de una situación de marginalidad a otra que provee de mejores condiciones para un mejor acceso al mercado de trabajo y a la autonomía económica. Sin duda este mejor posicionamiento fortalece la auto-confianza y auto-estima de las mujeres de cara a los procesos de mejora de la equidad de género.» (PAPADÓPULOS Y RADAKOVICH, 2005:118)

En el *Informe Sobre La Educación Superior En América Latina Y El Caribe 2000-2005* se expresa que en los últimos 30 años se incrementó la masa total de personas que acceden a la educación superior, particularmente en todas las universidades de América Latina y el Caribe se incrementó la cantidad de mujeres universitarias. PAPADÓPULOS Y RADAKOVICH sostienen que pueden



establecerse tres tipos de situaciones en torno a la feminización de la matrícula en la educación superior en los países de América Latina y el Caribe:

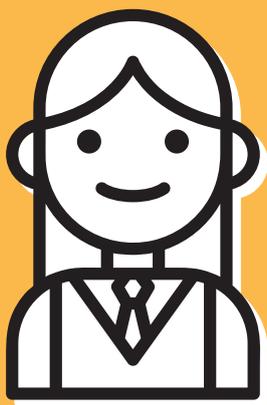
- ▶ **Feminización incipiente (niveles menores al 50%):** Perú y Bolivia
- ▶ **Feminización que logra la equidad en la matriculación (entre 47% y 53%):** Colombia, Chile, Costa Rica, Cuba, El Salvador y México
- ▶ **Feminización propiamente de la matrícula:** Nivel medio (54% a 60%): Argentina, Brasil, Venezuela. Nivel alto (más del 60%): Uruguay, República Dominicana, Panamá

Esta situación en la que se encuentra Argentina se verá replicada a lo largo de todo el informe, donde veremos una mayoría de mujeres en casi todos los ámbitos de la UNCuyo, lo que no implica que se transformen las relaciones de poder a favor de las mujeres. Desde el 2009 la UNCuyo se encuentra en el nivel más alto de feminización dado que la matrícula de mujeres supera el 60% .

De allí la importancia de contar con datos estadísticos sensibles al género, ya desde 1989 el **Comité de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** (conocida por su sigla en inglés CEDAW) en su recomendación general n°9 «*Estadísticas relativas a la condición de la mujer*», consideraba que la información estadística era necesaria para comprender la situación real de las mujeres, por lo que recomendaba a los estados partes hacer todo lo posible para asegurar que las oficinas estadísticas nacionales desglosaran sus instrumentos por sexo e integraran una mirada de género en sus análisis.

Las estadísticas de género son una representación numérica de hechos que se ubican en el tiempo y el espacio y desempeñan un papel importante en la eliminación de estereotipos, en la formulación de políticas y en su seguimiento para el logro de la plena igualdad entre hombres y mujeres. Incorporar la perspectiva de género en la producción estadística supone interrogarse sobre cómo determinados fenómenos impactan de forma diferencial a hombres y mujeres, esto es, revelando situaciones de desigualdad en los distintos ámbitos de la vida de las personas (AA.VV, 2015). ■



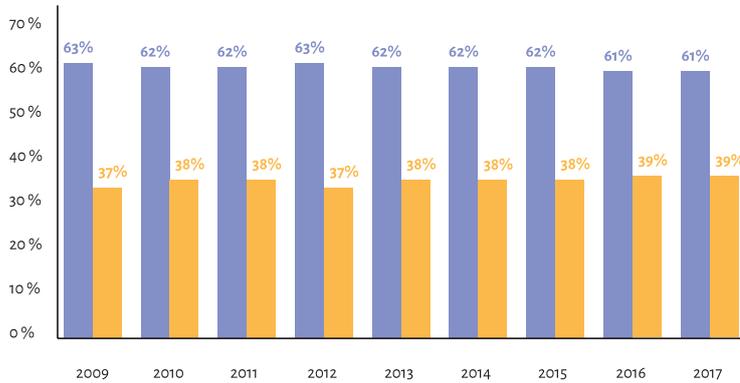


**PRIMERA CATEGORÍA DE ANÁLISIS:**

**PARTICIPACIÓN  
DE LAS MUJERES  
ESTUDIANTES**



## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES ESTUDIANTES



**GRÁFICO 1:**

Evolución de la matrícula de la UNCuyo según sexo.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección de Estadística-Secretaría Académica.

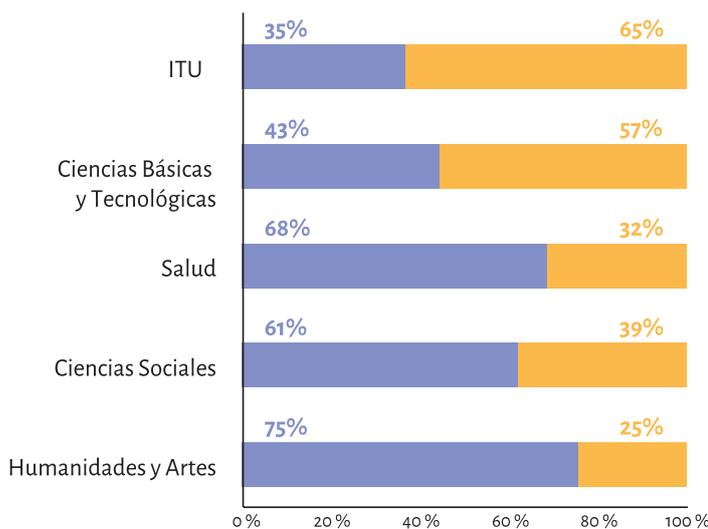


MUJERES



HOMBRES

Como se observa en este gráfico la cantidad de mujeres matriculadas (es decir, las que ya estudian más las nuevas ingresantes por años) en la UNCuyo es muy superior a la de los varones y se sostiene en números similares a lo largo de los últimos 9 años<sup>2</sup>, siendo el 2009 y el 2012 los años con mayor cantidad de matriculadas, aunque el número se mantiene bastante estable.



**GRÁFICO 2:**

Matrícula de la UNCuyo según sexo y área de conocimiento. Año 2017.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección de Estadística-Secretaría Académica.



MUJERES



HOMBRES

Al observar cómo esa cantidad de mujeres matriculadas se distribuye por área de conocimiento vemos que el mayor porcentaje está en el área de Humanidades y Artes (75%), en segundo lugar, está el área de Salud (68%) y luego las Ciencias Sociales (61%). Por el contrario, los varones son amplia mayoría en los Institutos Tecnológicos (65%) donde se estudian tecnicaturas tales como: Redes de Datos y Telecomunicaciones, Producción Industrial y Automatización, Mantenimiento e Instalaciones Industriales,

<sup>2</sup> Para estudiantes **matriculados y egresados** de pregrado y grado del total UNCuyo y por sexo, sólo se presenta hasta el Ciclo Lectivo 2017 dado que el Ciclo 2018 culmina el 31 de marzo de 2019 y es en esa fecha donde se relevan los datos definitivos.



Logística y Transporte, Marketing, Gestión de Empresas y el área de Ciencias Básicas y Tecnológicas (57%). Ante estos resultados cabe preguntarse: ¿Qué hace que estas áreas sean de difícil acceso para las mujeres? ¿Cuáles son las barreras implícitas que aún persisten y que operan para que las mujeres elijan otras ramas de estudio? Los mismos interrogantes se pueden plantear en relación a la feminización que muestran algunas áreas que no son seleccionadas por los varones para desarrollar su vida académica.

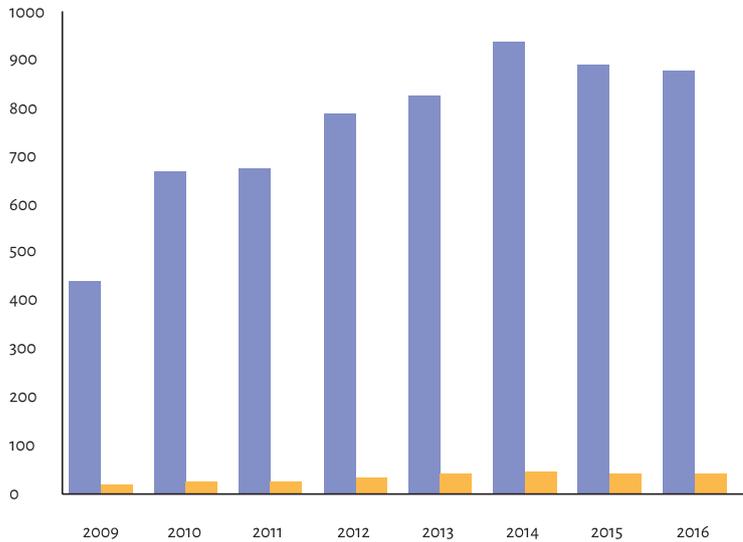
Además de la feminización de la matrícula de la educación superior en América Latina y el Caribe, se ha observado, en todos los países una tendencia consistente en la superación de algunas de las «barreras intangibles» entre tipos de estudios considerados «femeninos» o «masculinos». Esto expresa un fenómeno de transición cultural de gran relevancia para la igualación de oportunidades de género en el continente. Pese a ello, los avances no están exentos de ambigüedades y contradicciones. Persisten en diversos países carreras que constituyen «reductos» o «espacios» propios de uno u otro sexo que limitan los márgenes de elección y las condiciones de inserción laboral de las mujeres. Así, aún continúan existiendo carreras o áreas de estudio consideradas propiamente «femeninas» en tanto el desempeño de las mismas permanece asociado a la extensión de los papeles tradicionales de la mujer en el espacio privado, tales como el cuidado y atención de personas dependientes y tareas relacionadas con la alimentación, vestimenta, educación básica, salud primaria, relaciones públicas, entre otros. Enfermería, Nutrición, Educación Básica y Media (Maestros y profesores), Ciencias Sociales, entre otras opciones educativas, son relacionadas a roles considerados culturalmente como femeninos y continúan siendo espacios de concentración de la matrícula femenina en la educación superior. Mientras tanto las áreas tecnológicas y las ciencias básicas, continúan siendo percibidas como «espacios masculinos». Estas continúan concentrando, mayores porcentajes de matriculación masculina a pesar del logro del acceso masivo femenino a la educación superior en los últimos treinta años. Las dificultades de superación de estas barreras culturales en la inserción de varones y mujeres en la educación superior no son fácilmente superables. Por el contrario, la segregación de género en la educación superior, en algunas disciplinas, reproduce y mantiene la desigualdad en el mercado laboral. (PAPADÓPULOS Y RADAKOVICH, 2005:118)



## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES ESTUDIANTES

.....

Algunos ejemplos de estas diferencias en la feminización o masculinización de ciertas carreras pueden verse en los siguientes gráficos:



**GRÁFICO 3:**

Evolución de la matrícula del Profesorado de Grado Universitario en Educación General Básica 1 y 2 ciclo (Humanidades y Artes), según sexo.

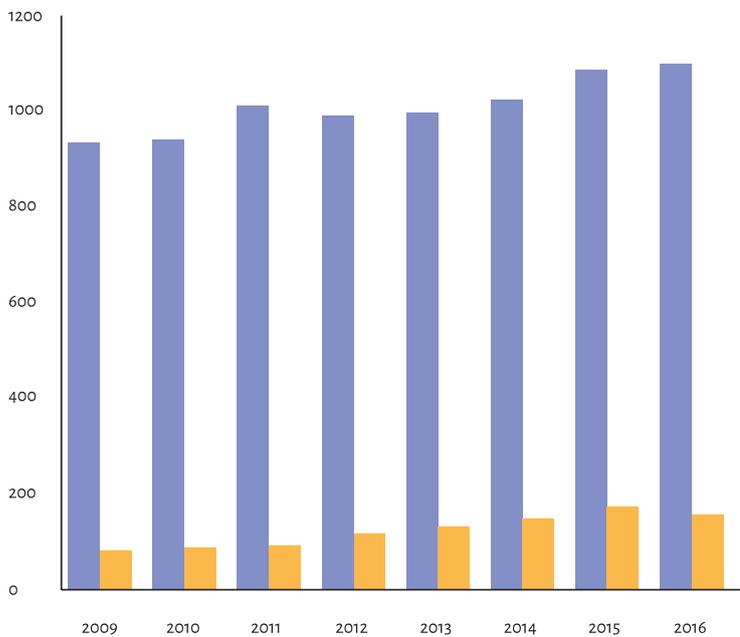
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección de Estadística-Secretaría Académica.



MUJERES



HOMBRES



**GRÁFICO 4:**

Evolución de la matrícula de Lic. En Trabajo Social (Ciencias Sociales), según sexo.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección de Estadística-Secretaría Académica.



MUJERES



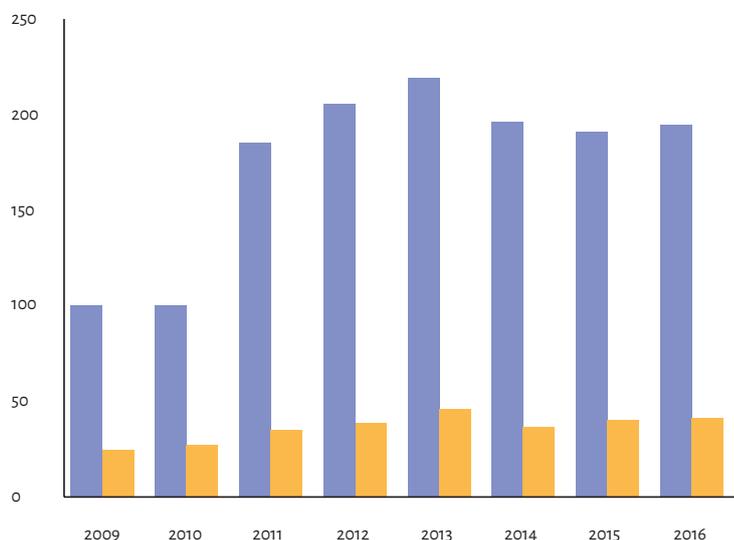
HOMBRES



**GRÁFICO 5:**

Evolución de la matrícula en Enfermería Universitaria (Salud), según sexo.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección de Estadística-Secretaría Académica.

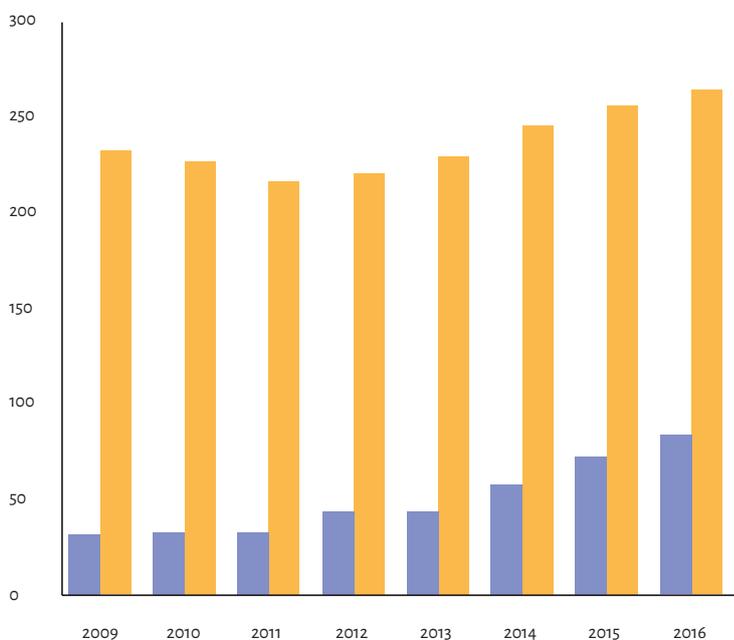


Respecto de las carreras tradicionalmente consideradas masculinas podemos ver los siguientes ejemplos:

**GRÁFICO 6:**

Evolución de la matrícula en Ingeniería en Petróleo (Ciencias Básicas y Tecnológicas), según sexo.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección de Estadística-Secretaría Académica.





## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES ESTUDIANTES



### GRÁFICO 7:

Evolución de la matrícula en la Tecnicatura de Redes y Telecomunicaciones según sexo.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección de Estadística-Secretaría Académica.



Como se puede observar en el gráfico anterior, la cantidad de mujeres que ingresan y estudian en una carrera fuertemente masculinizada, como el caso de Ingeniería en Petróleo, se ha incrementado en el período 2009/2016, no mostrando el mismo comportamiento el ingreso de varones a carreras típicamente feminizadas, tales como los títulos en educación.

Posiblemente este fenómeno tenga su explicación en lo que conocemos como estereotipos de género, entendiéndose como ideas, creencias, representaciones arraigadas en la sociedad relacionadas con cuál es o cuál debería ser el rol de los hombres y las mujeres. No tienen ninguna justificación científica o demográfica, sino que son contruados en los procesos de socialización, se caracterizan porque atribuyen rasgos, actitudes, comportamientos y patrones a cada uno de los géneros, los cuales son compartidos por mucha gente y, por lo tanto, forman parte del imaginario de una determinada comunidad. Se encuentran tan internalizados y naturalizados que su reproducción funciona de manera casi “automática”.

Los estereotipos de género no son una abstracción, sino que tienen consecuencias muy concretas en la vida de las personas, condicionando o limitando sus elecciones, entre ellas las que tienen que ver con el mundo académico. Aún persiste fuertemente la idea de que las mujeres son débiles para ocupar cargos de autoridad o que no pueden separar la esfera familiar de la laboral, con lo cual ciertas carreras cuyos ámbitos de inserción laboral implican estar en territorios alejados, aislados, siguen siendo muy masculinizadas. Por el contrario, las carreras que implican tareas vinculadas al cuidado, como enfermería y las carreras educativas en general, siguen siendo percibidas como actividades propias de las mujeres, dificultando así el ingreso de varones a estas áreas.



**GRÁFICO 8:**

Evolución de los/las egresados/as de la UNCuyo según sexo.

Años 2009-2017.

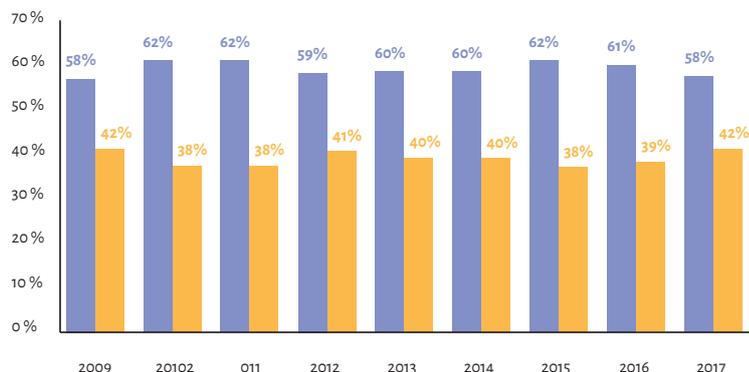
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección de Estadística-Secretaría Académica.



MUJERES



HOMBRES

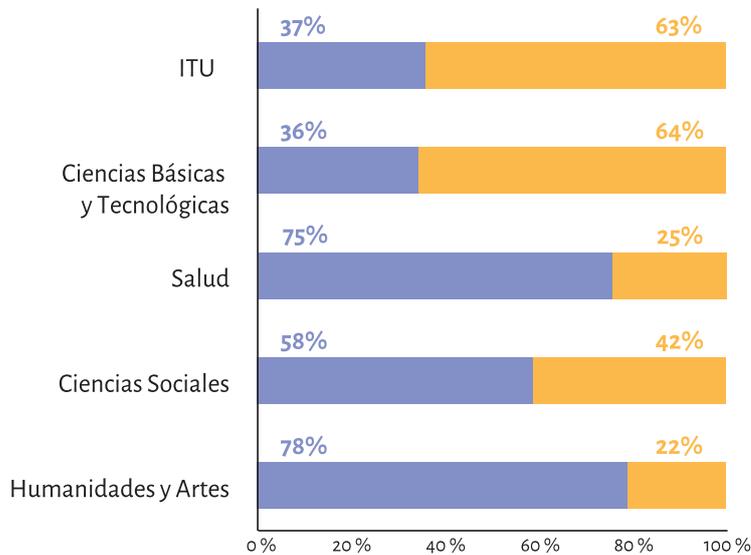


Según el estudio antes citado, las mujeres no sólo han accedido a los estudios superiores en forma creciente sino que también queda demostrado que las mismas alcanzan un buen desempeño en su rendimiento académico, lo cual se traduce en elevados porcentajes de egreso anual que han sobrepasado los niveles de egreso masculino en diversas áreas de estudio (PAPADÓPULOS Y RADA KOVICH, 2005).

En el caso de la UNCuyo, la tasa de egreso es mayor en mujeres que en varones, principalmente porque hay una correlación directa con la cantidad de mujeres que ingresan. Sin embargo, los datos disponibles hasta el momento no permiten analizar el rendimiento en los trayectos académicos por sexo.



## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES ESTUDIANTES



**GRÁFICO 9:**

Egresados/as según sexo y área del conocimiento. Año 2017.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Dirección de Estadística-Secretaría Académica



MUJERES



HOMBRES

El mayor porcentaje de egresadas se concentra en el área de Salud y Humanidades y Artes.

A pesar de que son principalmente las mujeres quienes obtienen títulos universitarios a la hora de relacionar estos datos con la inserción laboral, nos encontramos con que la tasa de empleabilidad sigue siendo superior para los varones<sup>3</sup>, que además son quienes ocupan los puestos de mayor jerarquía y remuneración tanto en el ámbito público como en el privado.

Para comprender este fenómeno desde los estudios de género se desarrollaron los conceptos de techo, paredes y fronteras de cristal. De acuerdo con los estudios realizados por la Dra. Mabel Burin se denomina techo de cristal a «una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad está dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que, por su invisibilidad, son difíciles de detectar». Esta autora sostiene que esa superficie está constituida principalmente por prejuicios de género y por las desigualdades preexistentes que hacen que se siga considerando a las mujeres como las principales responsables del cuidado infantil y familiar, la vida doméstica y la intimidad; esto genera para ellas una situación de tensión constante en la cual se paga un costo subjetivo muy elevado si se decide priorizar la vida laboral (BURIN, 1996:21)

3 Según los últimos datos que dio a conocer el INDEC en el segundo semestre de 2018 el desempleo en Gran Mendoza fue de un 6,7% para las mujeres y un 4,6% para los varones. En este informe también se dio a conocer que a nivel nacional las mujeres jóvenes son las más afectadas por la desocupación que es un 13,5% en mujeres de hasta 29 años, mientras que para los varones de la misma edad es de 7,1%.



Asimismo agrega que a la clásica discriminación que produce el techo de cristal la globalización la complejiza estableciendo «*fronteras de cristal*» debido a los procesos de deslocalización y movilidad laboral. «No sólo no todos los puestos de trabajo están disponibles por igual para el género femenino debido al techo de cristal, sino que tampoco todas las localizaciones geográficas donde se ubican los puestos de trabajo pueden ser elegidas por las mujeres» (BURIN, 1996 :22). Por ejemplo, aquellas carreras cuyo ámbito laboral se desempeña principalmente en territorios hostiles como minas, pozos petroleros, regiones aisladas que demandan gran cantidad de tiempo en esa ubicación, ponen en tensión a las mujeres respecto de su vida familiar.

Respecto de las paredes de cristal hace referencia a la movilidad horizontal de cargos en la cual existen culturas organizacionales que adoptan criterios de selección y promoción de las personas desde parámetros patriarcales, según los cuales la perspectiva masculina impone los criterios acerca de quiénes pueden ocupar los puestos jerárquicos más altos. También está constituida por los prejuicios y estereotipos respecto del género femenino: la suposición de que las mujeres no tienen las cualidades suficientes para ocupar determinados puestos de trabajo (BURIN, 1996).

A la hora de elegir una carrera la persona proyecta cómo será su vida laboral como profesional, con lo cual si se sabe que en ciertas esferas del mundo del trabajo hay una marcada preferencia por contratar varones, las mujeres tienden a alejarse de esa rama de estudio en la que saben que encontrarán serias dificultades para emplearse.

Es un hecho demostrado que las mujeres aumentan su tasa de empleabilidad a medida que aumentan su nivel educativo, sin embargo, la mayor matriculación y egreso de las mujeres en la educación superior no ha logrado transformar del todo la clásica división sexual del trabajo.

Como demuestra el informe que venimos citando, las desigualdades de género se expresan en el tipo y calidad del empleo. El empleo al que acceden con mayor frecuencia también las mujeres con mayor nivel educativo concentra sus actividades laborales en tareas asociadas a roles tradicionales tales como la educación y los cuidados –profesorado, enfermería entre otras carreras se asocian a este perfil- así como se concentran en el sector secundario y terciario de la economía (PAPADÓPULOS Y RADAKOVICH, 2005).

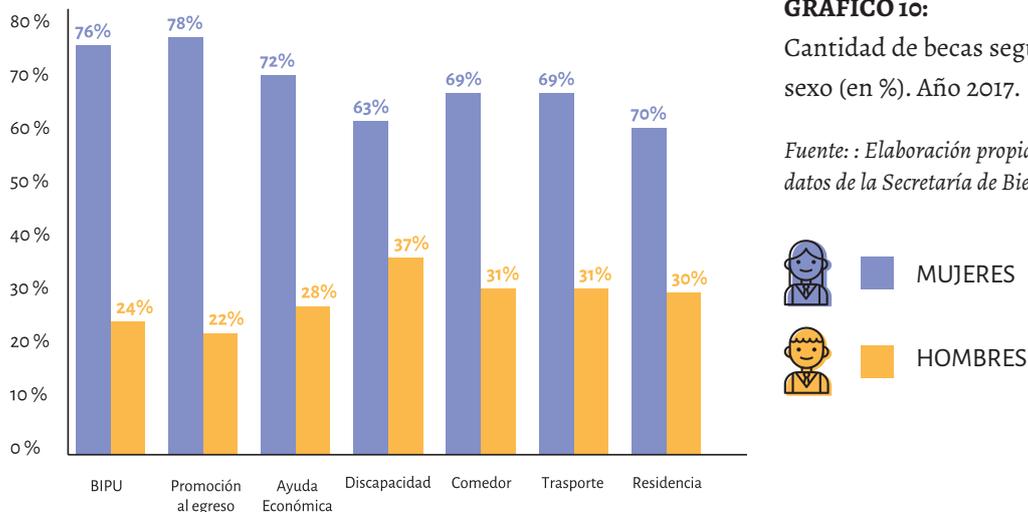


## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES ESTUDIANTES

### BECAS

La Dirección de Acción Social de la Universidad cuenta con un amplio servicio de becas para atender a las distintas necesidades socio-económicas de estudiantes, con el objetivo de garantizar la permanencia y calidad educativa de la población estudiantil.

En los siguientes gráficos se muestra el tipo de beca en su distribución por sexo y también la distribución por unidad académica:



**GRÁFICO 10:**

Cantidad de becas según tipo y sexo (en %). Año 2017.

Fuente: : Elaboración propia en base a datos de la Secretaría de Bienestar.



Las mujeres son las principales beneficiarias de las becas disponibles en la universidad, lo cual es esperable dado que componen el grueso de la población estudiantil, también es sabido que hay una situación de menor manejo de ingresos por parte de las mismas, o bien de una situación socio económico de desventaja respecto de los varones.

En las becas BIPU y de promoción del egreso la cantidad de mujeres triplica a los varones, en las becas de ayuda económica, comedor, transporte y residencia las mujeres son más del doble de beneficiarias. Este hecho también se relaciona con la situación que ilustra el gráfico siguiente donde se ve que la distribución de las becas está concentrada en las Unidades Académicas con matrícula altamente feminizada.

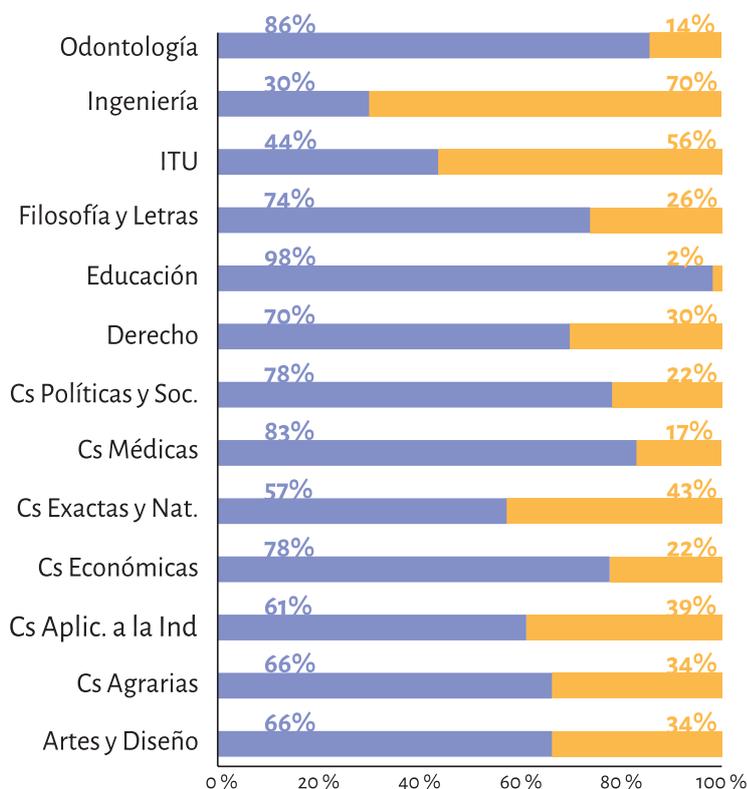
Cabe destacar que a la hora de realizar la solicitud de alguna beca en el formulario de recolección de datos se pregunta si el/la postulante tiene a su cargo el cuidado de otras personas y si realiza trabajos no remunerados tales como tareas domésticas y de crianza, estos son dos de los criterios fundamentales para comprender por qué las mujeres obtienen mayor puntuación en la tabla de puntaje que se analiza para la asignación de becas.



**GRÁFICO 11:**

Cantidad de becas por UUA y sexo. Año 2017.

Fuente: : Elaboración propia en base a datos de la Secretaría de Bienestar.



Desde el año 2016 la UNCuyo, a través de la Secretaría de Bienestar Universitario, comenzó a otorgar las **Becas de Identidades Plurales**, las mismas fueron específicamente pensadas para facilitar el acceso a la educación superior de personas con identidades de género no normativas. Esta beca que consiste en una ayuda económica y el servicio de almuerzo en el Comedor Universitario, no tiene una convocatoria anual como el resto de los programas de becas, los postulantes pueden presentarse de manera espontánea y permanente durante todo el año en la Dirección de Acción Social y solicitar su inscripción. En total- hasta el presente- se han becado a **9 personas**, de las cuales 7 siguen estudiando y 2 fueron dadas de baja por presentar rendimiento académico negativo.

Lo interesante de este proceso es que las becas se han distribuido en 3 unidades académicas: **6** en FCPYS, **2** en FAYD y **1** en FFYL. Ante esta situación cabe preguntarse si existe la percepción de ciertas facultades como más amigables con el proceso de cambio identitario, si esto responde a la realización de acciones preventivas de la violencia sexista, o a medidas que faciliten el ingreso y permanencia de personas pertenecientes a los colectivos de diversidad/disidencia sexual.

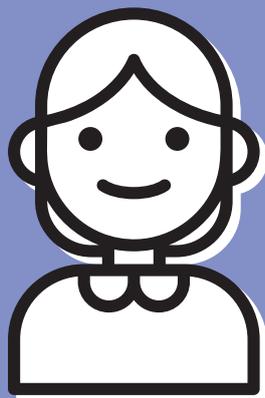
También es necesario indagar sobre cuáles son las principales dificultades encontradas por estas personas para iniciar sus carreras universitarias y cómo han vivenciado la experiencia académica en relación a su identidad de género.



## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES ESTUDIANTES

---

En este breve análisis de la primera categoría vemos que las estudiantes han logrado una amplísima inserción en la vida académica, ante esta situación es importante pensar y reforzar las estrategias para erradicar las prácticas sexistas e intervenir de modo correcto en aquellas que puedan presentarse. Dado que la mayoría numérica no garantiza condiciones de equidad es fundamental escuchar y atender la demanda estudiantil en relación a la construcción de espacios cada vez más equitativos en términos de género. ■

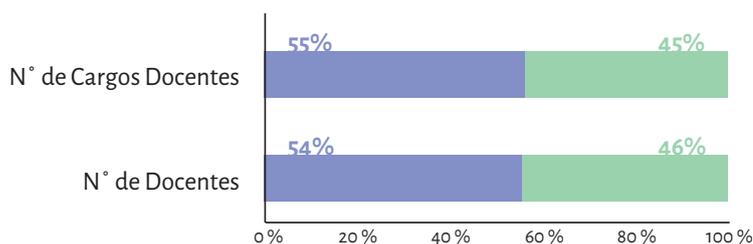


*SEGUNDA CATEGORÍA DE ANÁLISIS:*

**PARTICIPACIÓN  
DE LAS MUJERES  
EN LA DOCENCIA  
UNIVERSITARIA  
Y PERSONAL DE  
APOYO**



## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA DOCENCIA Y PERSONAL DE APOYO



**GRÁFICO 12:**

Cantidad de Docentes y cargos docentes de la UNCuyo.

Año 2017.

Elaboración propia en base a datos de SIU Mapuche.

Se gráfica por separado cantidad de cargos y cantidad de docentes dado que hay personas que poseen más de un cargo. Las mujeres docentes son un 8% más que los varones, situación que se asemeja a la composición de la matrícula que como se vio anteriormente es principalmente femenina. Las mujeres también son mayoría entre las personas que tienen más de un cargo docente (10% más que los varones).



MUJERES



HOMBRES

En los gráficos siguientes se muestra la distribución de docentes según sexo en las unidades académicas que componen la UNCuyo y la cantidad de cargos docentes distribuidos en las mismas.

Las facultades que tienen mayor cantidad de docentes mujeres son FFYL y FED que están por encima del 70%, solo en FCE y FCM hay igual cantidad de docentes según sexo. En la FAD, FCAI, FCEN, FCPYS, FO y FCA hay mayor cantidad de mujeres en la docencia, la situación opuesta se da en la FD y FI. llama la atención el caso del instituto balseiro donde sólo un 15% de la planta docente son mujeres.

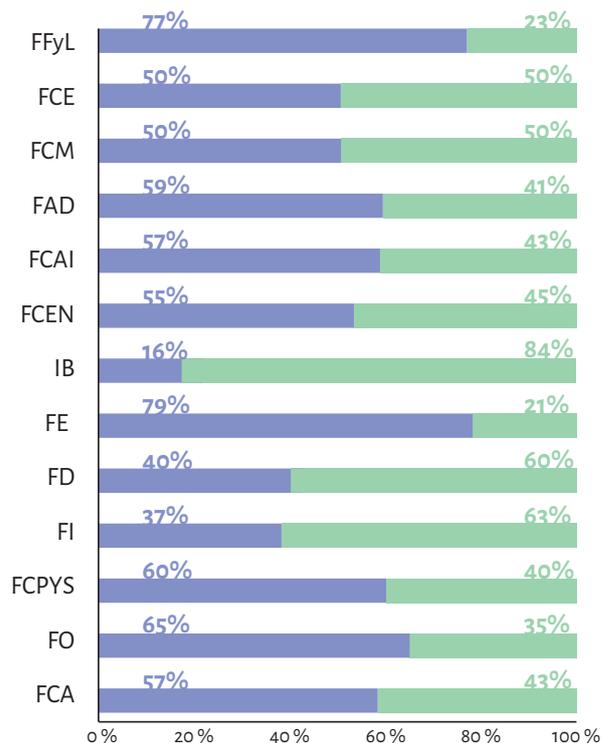
## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA DOCENCIA Y PERSONAL DE APOYO



### GRÁFICO 13:

Docentes de la UNCuyo según UAAA y sexo. Año 2017.

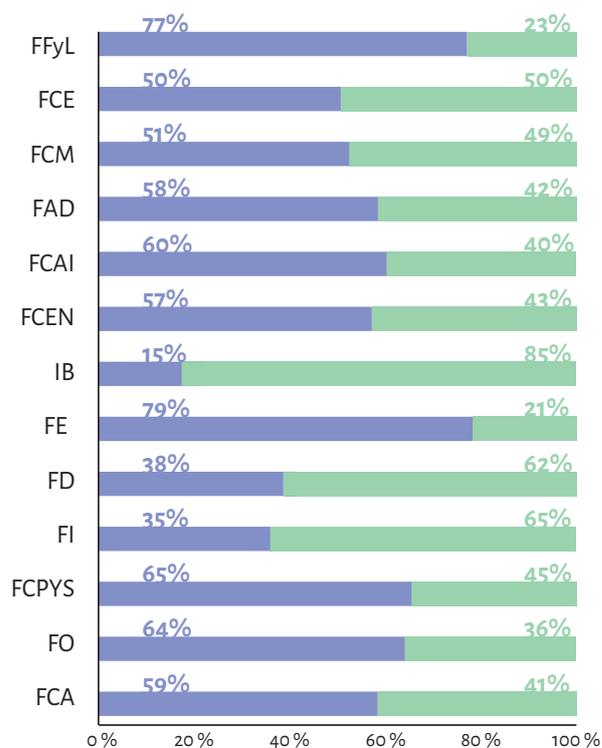
Elaboración propia en base a datos de SIU Mapuche.



### GRÁFICO 14:

Cantidad de cargos docentes según UAAA y sexo. Año 2017.

Elaboración propia en base a datos de SIU Mapuche.



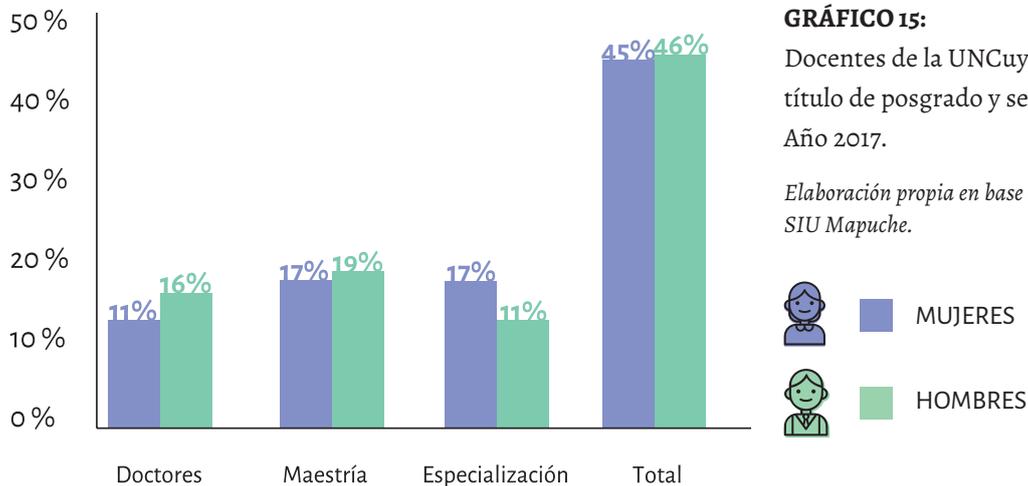


## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA DOCENCIA Y PERSONAL DE APOYO

.....

En los gráficos que están a continuación se muestra el máximo nivel de titulación alcanzado por el personal docente. En el análisis de títulos de posgrado encontramos que hay mayor cantidad de mujeres en las Especializaciones, las cuales en general tienen una duración de 1 año y en Maestrías con una duración promedio de 2 años. La presencia de mujeres disminuye en los Doctorados que tienen una duración de entre 3 y 5 años. Hay una situación equitativa en el total de docentes con títulos de posgrado donde los varones son apenas un 1% más.

Posiblemente la principal dificultad que encuentran las mujeres para realizar doctorados se deba a la doble y triple jornada de trabajo, aún así, las docentes han logrado avanzar en su formación superando los títulos de grado.



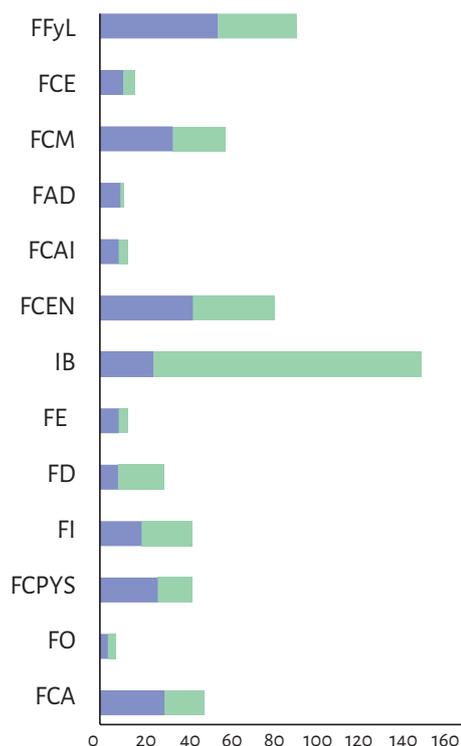
Se aclara que el 9% de docentes restantes en el total no registra en la base de datos títulos de posgrado por eso no está representado en este gráfico.



**GRÁFICO 16:**

Docentes doctorados según UAAA y sexo. Año 2017.

Elaboración propia en base a datos de SIU Mapuche.

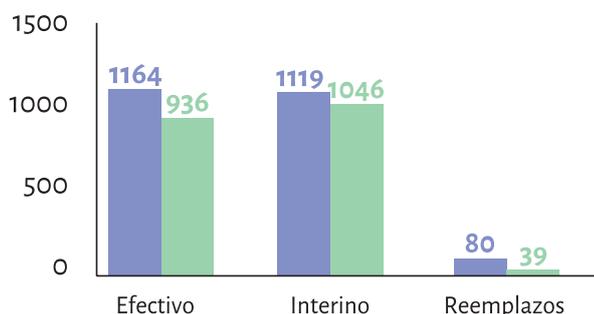


Los gráficos que se visualizan a continuación hacen referencia a la situación laboral de la planta docente. El sistema universitario argentino posee una forma de contratación y remuneración específica que contempla las siguientes variables: **carácter de contratación** (*efectiva, interina, reemplazos*), **dedicación** (*exclusiva, semi-exclusiva y simple*), **categoría** (*titular, asociado/a, adjunto/a, jefe/a de trabajos prácticos y ayudante*) y **antigüedad**. Esto genera un hecho diferencial con otras organizaciones en lo que respecta al género, ya que no se producen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al salario. Sin embargo si hay diferencias marcadas en cuanto a los cargos a los que hombres y mujeres acceden (MOLLO Y MOGULIANSKY, 2015).



## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA DOCENCIA Y PERSONAL DE APOYO

---



**GRÁFICO 17:**

Cargos docentes según carácter de contratación y sexo.

Año 2017.

*Elaboración propia en base a datos de SIU Mapuche.*



MUJERES



HOMBRES

Al analizar el carácter de contratación de docentes vemos que de un total de 2.100 docentes efectivos, 1.164 son mujeres y 936 son varones. Es importante señalar respecto al carácter de contratación, que se encuentra vinculado a las posibilidades de aspirar a cargos de representación política. Según se establece en el Estatuto Universitario para ser elegido Rector/a o Vicerrector/a se requiere ser o haber sido profesor efectivo de una universidad nacional (Art. 22). Al igual que para Decano/a o Vicedecano/a se requiere ser profesor efectivo, emérito o consulto con al menos dos años de labor docente en la facultad en la que postula (Art.36). Los docentes consejeros también deben contar con la efectividad de sus cargos.

En la categoría Interino sobre un total de 2.165 docentes, 1.119 son mujeres y 1.046 son varones, aquí la diferencia es mucho menor. Esa brecha vuelve a extenderse en la categoría Reemplazos donde las mujeres son 80 sobre un total de 119.

Expresado en porcentajes las docentes efectivas son un 55% y los varones un 45%, las docentes interinas son un 51% y los varones un 49%, en los reemplazos las docentes son un 67% y los varones un 33%.

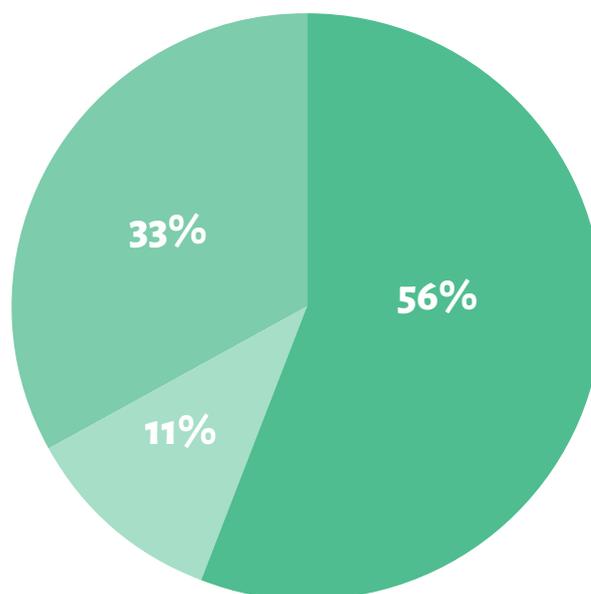


**GRÁFICO 18:**

Cargos docentes total UNCuyo según dedicación. Año 2017

Elaboración propia en base a datos de SIU Mapuche.

- D. SIMPLE
- D. SEMI-EXCLUSIVA
- D. EXCLUSIVA

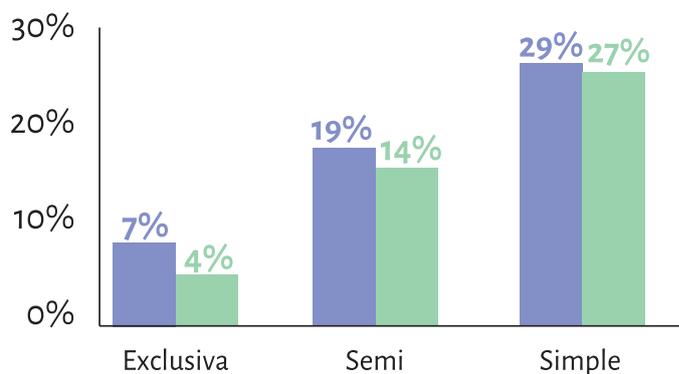


**GRÁFICO 19:**

Cargos docentes según dedicación y sexo. Total UNCuyo. Año 2017.

Elaboración propia en base a datos de SIU Mapuche.

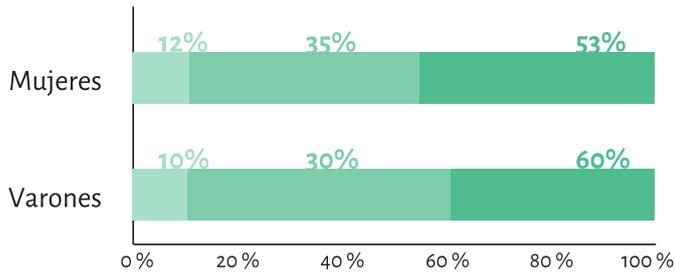
- MUJERES
- HOMBRES



El análisis se realiza sobre el universo total de cargos docentes y en el caso de la distribución intra-sexo se divide sobre el total de cargos de cada sexo.



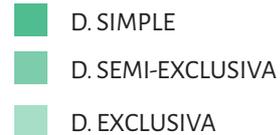
## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA DOCENCIA Y PERSONAL DE APOYO



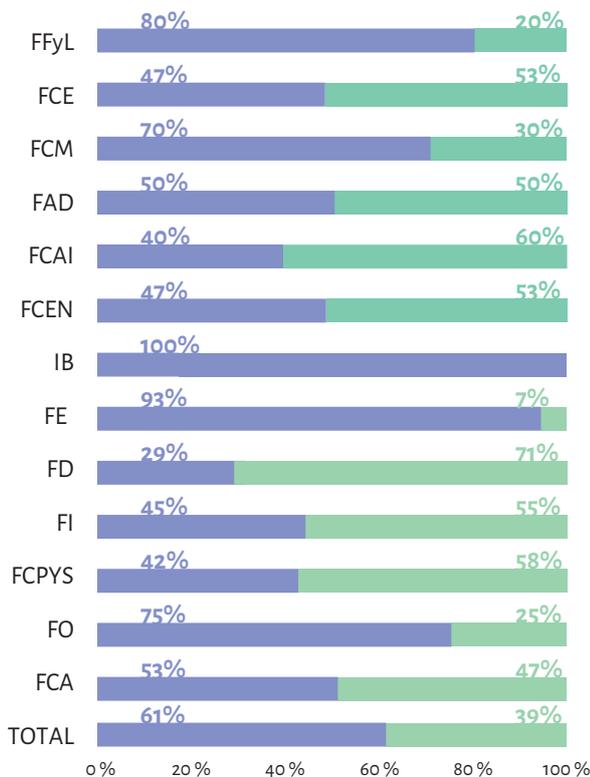
**GRÁFICO 20:**

Distribución intra-sexo de las dedicaciones de los cargos docentes. Año 2017.

Elaboración propia en base a datos de SIU Mapuche.



Al observar la distribución por sexo según dedicación vemos que las brechas se acortan y los porcentajes de diferencia entre uno y otro sexo no superan el 5%. En la distribución intra sexo también los porcentajes son bastante similares. En el análisis específico de las dedicaciones por unidad académica veremos cómo se reproducen los estereotipos de género mencionados en la categoría anterior.



**GRÁFICO 21:**

Dedicación exclusiva por UUA y sexo. Año 2017.

Elaboración propia en base a datos de SIU Mapuche.





**CATEGORÍAS**

Es oportuno realizar algunas aclaraciones en relación a las categorías y dedicaciones docentes. Las categorías instituidas para el Personal Docente Universitario son:

- ▶ **Profesor/a Titular.**
- ▶ **Profesor/a Asociado/a.**
- ▶ **Profesor/a Adjunto/a.**
- ▶ **Jefe/a de Trabajos Prácticos o Profesor /a de Trabajos.**
- ▶ **Ayudante o Profesor/a Ayudante.**

Los Profesores/as Titulares, Asociados y Adjuntos son los que tienen la responsabilidad y obligación del dictado de las clases y la toma de exámenes.

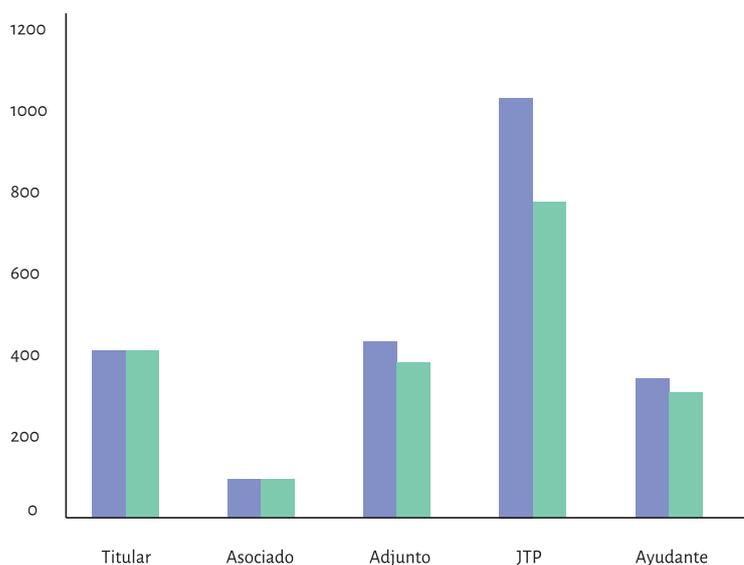
En todos los casos los docentes desarrollarán las tareas docentes en relación al tiempo de dedicación o carga horaria. Esta última está dividida en tres categorías: **A) Dedicación Exclusiva:** le corresponde una carga horaria de cuarenta (40) horas semanales. **B) Dedicación Semi-exclusiva:** le corresponde una carga horaria de veinte (20) horas semanales. **C). Dedicación Simple:** le corresponde una carga horaria de diez (10) horas semanales.

Son funciones del Profesor/a Titular: **a)** planificar, dirigir, coordinar, ejecutar y evaluar las tareas específicas que demande la actividad docente a nivel de grado y/o de posgrado; **b)** coordinar y supervisar las tareas del equipo docente del que es responsable; **c)** planificar, dirigir y ejecutar proyectos o programas de investigación, y/o de extensión y/o de transferencia científico-tecnológica y/o de vinculación tecnológica; **d)** programar y participar, supervisar y evaluar actividades dirigidas a la formación y perfeccionamiento del equipo docente, desarrollando periódicamente actividades académicas a tales efectos. Cuando corresponda, actuará en funciones de conducción, gestión, planeamiento y asesoramiento universitario.

En el caso de profesores/as asociados y adjuntos puede desarrollar las mismas funciones con la diferencia que participan de la planificación de la actividad docente, y no de la coordinación y supervisión del equipo docente, cuya exclusividad es del docente titular.



## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA DOCENCIA Y PERSONAL DE APOYO



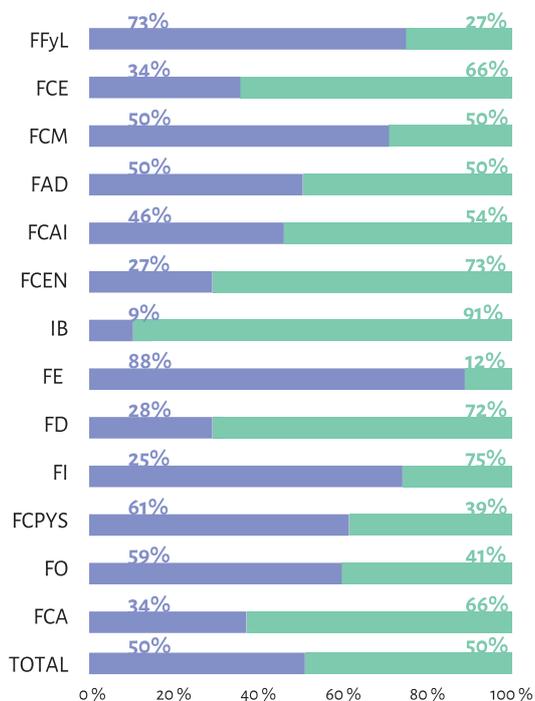
**GRÁFICO 22:**

Total Cargos docentes UNCuyo según categoría y sexo. Año 2017.

Elaboración propia en base a datos de SIU Mapuche.



En este gráfico vemos que en las dos categorías de mayor jerarquía- Titular y Asociado- hay una distribución por género que es equitativa, mientras que en las categorías restantes las mujeres son una leve mayoría.



**GRÁFICO 23:**

Titulares por UUA y sexo. Año 2017.

Elaboración propia en base a datos de SIU Mapuche.



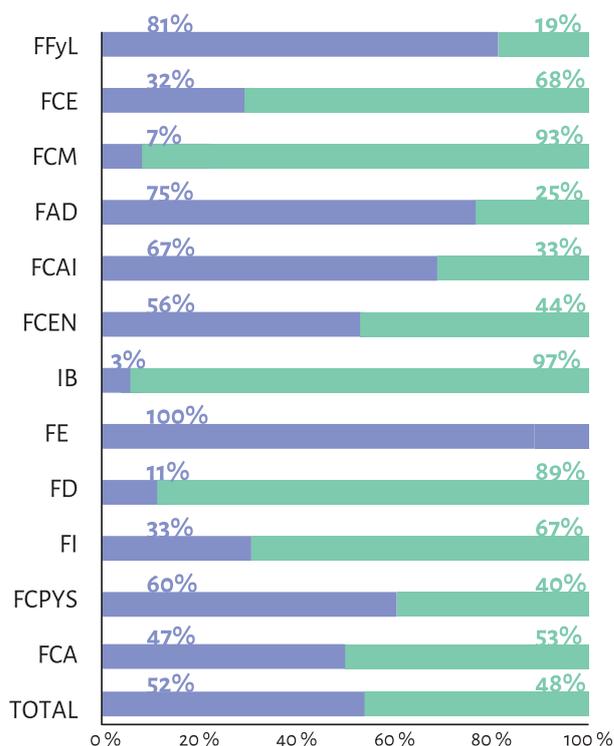
## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA DOCENCIA Y PERSONAL DE APOYO



**GRÁFICO 24:**

Cargos docentes asociados.  
Año 2017.

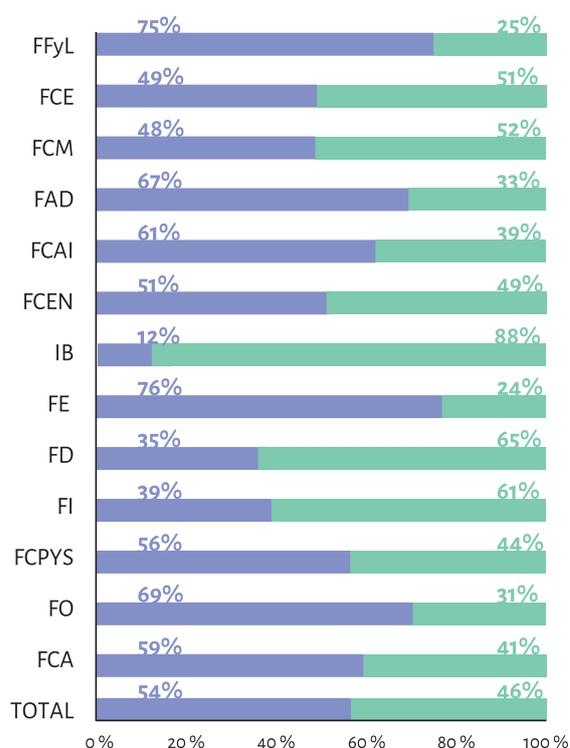
Elaboración propia en base a datos de  
SIU Mapuche.



**GRÁFICO 25:**

Cargos docentes adjuntos según  
sexo y UUA. Año 2017.

Elaboración propia en base a datos de  
SIU Mapuche.



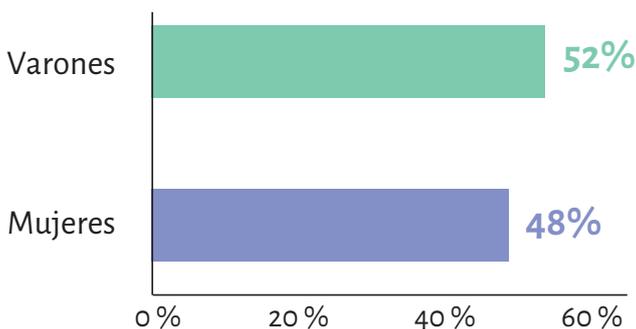
Como es sabido la docencia fue históricamente una de las primeras profesiones posibles para las mujeres al percibirse como una continuación de las tareas maternas y de cuidado, pero esta posibilidad alcanzaba a la educación de niños y niñas pequeñas. En el ámbito universitario el camino fue mucho más difícil y las luchas más largas.



## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA DOCENCIA Y PERSONAL DE APOYO

### PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO

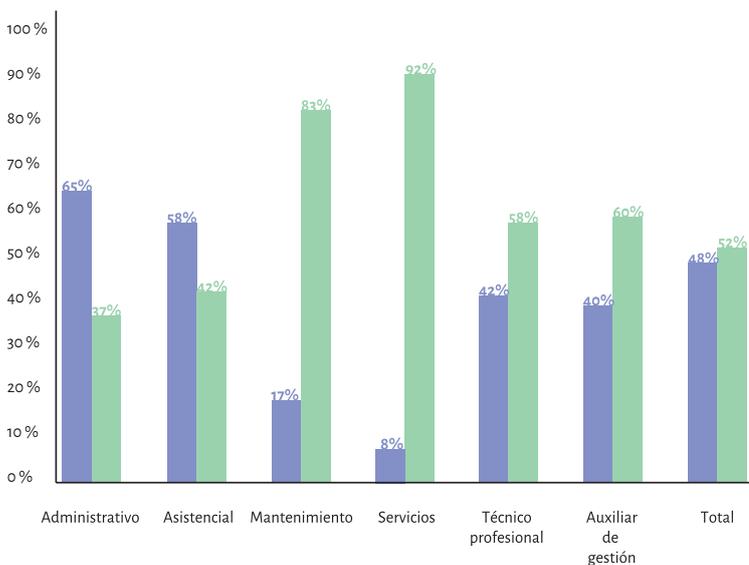
La UNCuyo al año 2017 posee una planta de trabajadoras/es en Rectorado y Unidades Académicas de 1.555 cargos, representada en un 48% por mujeres y en un 52% por varones. La mayor participación de mujeres se encuentra en el escalafón<sup>4</sup> administrativo y asistencial, mientras que los varones en Mantenimiento, Servicios y actividades técnico-profesionales. En el gráfico siguiente se puede ver cómo es la división sexual del trabajo en esta categoría:



**GRÁFICO 26:**

Personal de apoyo académico según sexo. Total UNCuyo. Año 2017.

Elaboración propia en base a datos de SIU Mapuche.



**GRÁFICO 27:**

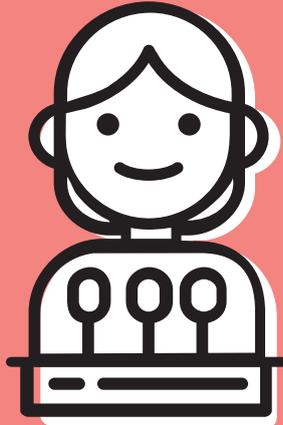
Personal de apoyo académico según sexo y escalafón. Total UNCuyo. Año 2017.

Elaboración propia en base a datos de SIU Mapuche.



En esta categoría se observa con mayor claridad la permanencia de ciertos estereotipos de género, vemos que los varones son mayoría muy amplia en los escalafones de Mantenimiento (83%) y Servicios (92%) en los que se desarrollan tareas de vigilancia, arreglo de bienes, manejo de equipos, es decir, trabajos tradicionalmente considerados masculinos. Las mujeres son mayoría en las áreas administrativas y asistenciales, sectores tradicionalmente feminizados.

4 El Decreto 366/2006 que regula el Convenio Colectivo de Trabajo No Docente define cuatro agrupamientos: Administrativo que incluye al personal que desempeñe funciones de dirección, coordinación, planeamiento, organización, fiscalización, supervisión, asesoramiento y ejecución de tareas administrativas, con exclusión de las propias de otros agrupamientos; Mantenimiento, Producción y Servicios Generales, que incluye al personal que tendrá a su cargo tareas de producción, mantenimiento o conservación de bienes, vigilancia, limpieza de locales y edificios públicos, manejo de equipos y vehículos destinados al servicio y las que impliquen atención a otros agentes y al público; Técnico-Profesional. Para el área técnica será requisito poseer título habilitante, para el caso profesional poseer título universitario, y que consisten específicamente en el ejercicio de sus incumbencias profesionales; y por último Asistencial, que incluirá a trabajadores que presten servicio en unidades hospitalarias, académicas-asistenciales, y laboratorios que contribuyan al tratamiento de la salud.



**TERCERA CATEGORÍA DE ANÁLISIS:**

**PARTICIPACIÓN DE  
LAS MUJERES EN LA  
REPRESENTACIÓN  
POLÍTICA DE LA  
UNCUYO**

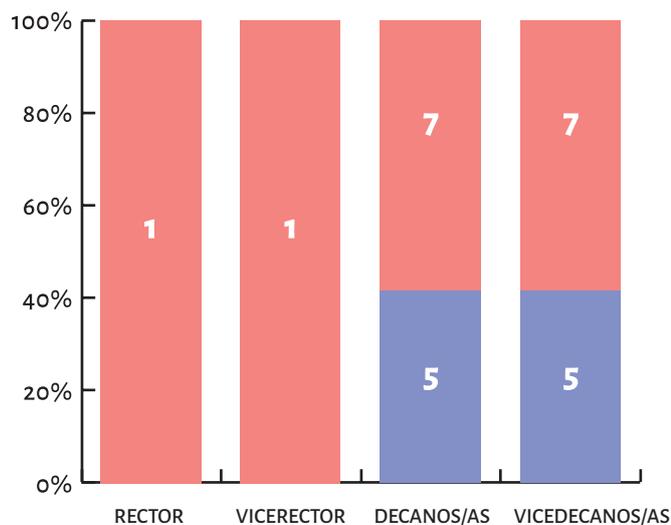


## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA REPRESENTACIÓN POLÍTICA DE LA UNCUIYO

De acuerdo con un estudio realizado en el 2015 en las 47 universidades nacionales que componen el sistema universitario argentino, a medida que se desciende en el nivel jerárquico, aumenta el predominio de mujeres en los cargos de gestión, situación respecto de la cual la UNCuyo no es una excepción (MOLLO Y MOGUILIANSKY, 2015). Este efecto pirámide en el cual las mujeres son amplia mayoría en las bases pero a medida que se asciende en la jerarquía de los cargos disminuye su presencia es un fenómeno global de difícil deconstrucción para lo cual es necesario tomar medidas.

Como se observa en el gráfico de la categoría Autoridades Superiores, que contempla Rector, Vice-Rector, Decanos/as y vicedecanos/as, en la masa total de estas autoridades los hombres son el 61%. Y en el caso específico de Decanos/as y Vice-Decanas la proporción a favor de los varones es igual en cada tipo de cargo respectivamente.

En el siguiente gráfico se muestran las autoridades electas para la gestión 2018-2022:



**GRÁFICO 28:**

Autoridades superiores electivas en la UNCuyo según sexo. 2018-2022.

*Elaboración propia en base a datos de la página web de la UNCuyo.*



MUJERES  
HOMBRES

Del 100% de los cargos políticos electivos el 62% son varones, las mujeres representan sólo el 38%. De las 12 Unidades Académicas que tiene la UNCuyo 7 están conducidas por varones, situación que se repite en los Vice decanos. Las facultades con Decanas mujeres (FE, FCPYS, FO, FCA, FCE)

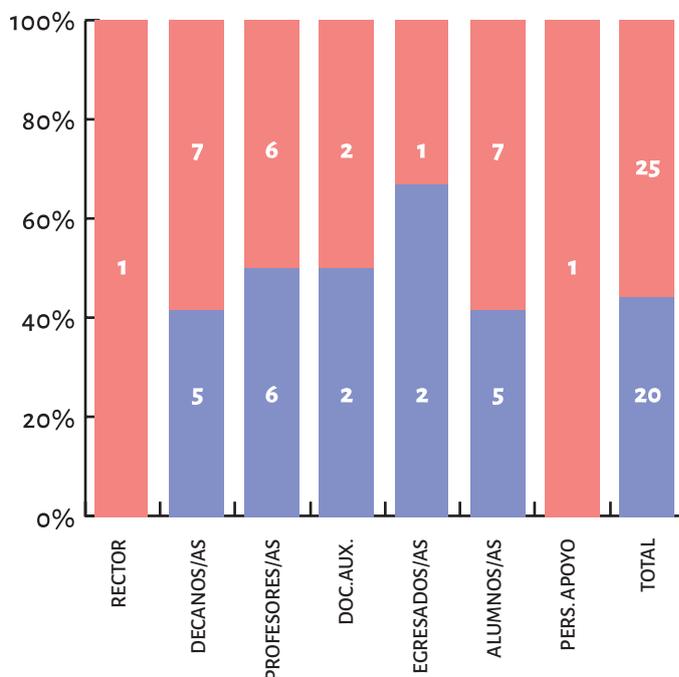


En el siguiente gráfico se muestra el caso del Consejo Superior durante la gestión 2018-2022:

**GRÁFICO 29:**

Representantes del Consejo Superior según cargo /clastro y sexo. Año 2018.

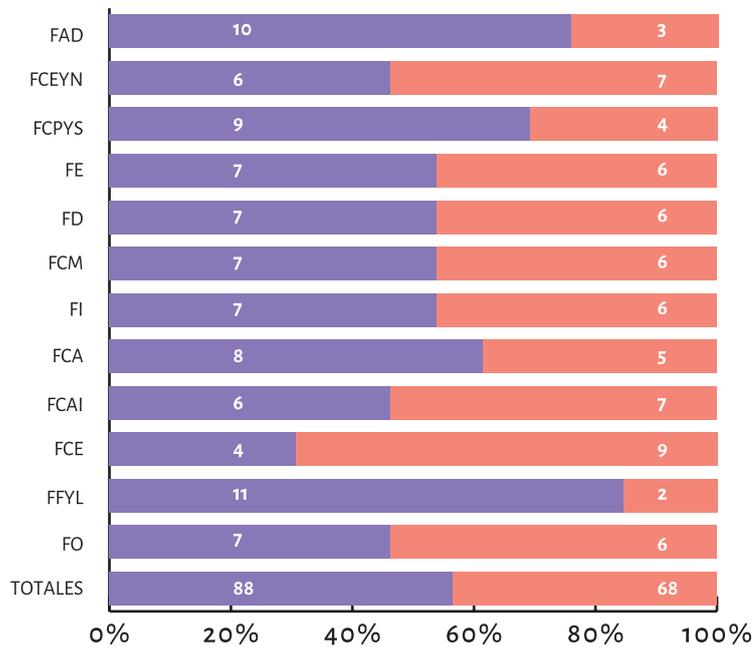
Elaboración propia en base a datos de la página web de la UNCuyo.



Respecto a la composición del Consejo Superior, vemos que sólo en el claustro docente hay una composición paritaria por sexo y sólo en el claustro egresadas/os hay mayoría femenina. al sumar la cantidad de varones y mujeres, la representación total de los varones asciende al 55%. En el gráfico siguiente se muestra la conformación de los Consejos Directivos de cada facultad, si bien cada Unidad Académica tiene sus características propias en la sumatoria total de consejeros/as, las mujeres representan el 53% y los varones el 47%.



## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA REPRESENTACIÓN POLÍTICA DE LA UNCUIYO



**GRÁFICO 30:**

Conformación de los Consejos Directivos por UUAA y sexo.

Año 2018.

*Elaboración propia en base a actas e información de páginas web de UUAAs.*



MUJERES



HOMBRES

los consejos directivos de cada uuaa se componen de 13 integrantes, siendo la FFyL la unidad académica con mayor presencia femenina, seguida por FAD y luego por FCPYS. Las facultades que presentan una composición paritaria en sus Consejos Directivos son FE, FD, FCM, FI. En todos los casos hacemos referencia a representantes titulares, no suplentes.<sup>5</sup>

### EQUIPOS DE GESTIÓN

Los equipos de gestión están conformados por cargos ocupados temporalmente en función de las necesidades de cada gestión. Se relevaron a través de las páginas institucionales de las UUAAs y de Rectorado a nivel de Secretarías, ya que el resto de la estructura de gestión en las UUAAs es heterogénea en su denominación de coordinaciones y subsecretarías.

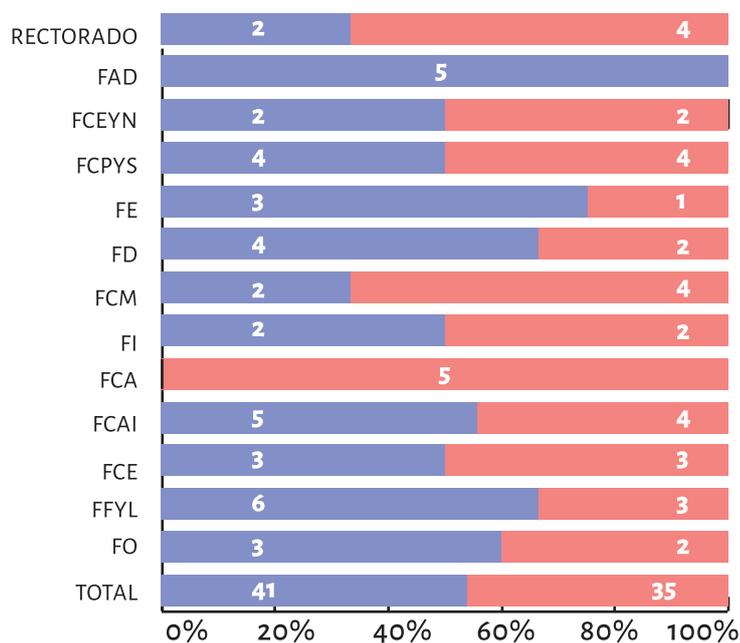
<sup>5</sup> En el caso de FCPyS no ha sido actualizada la conformación de su CD 2018-2022 en la página web.



**GRÁFICO 31:**

Secretarios/as según sexo, por UAAA y Rectorado. Año 2018.

Elaboración propia en base a actas e información de páginas web de UAAA.

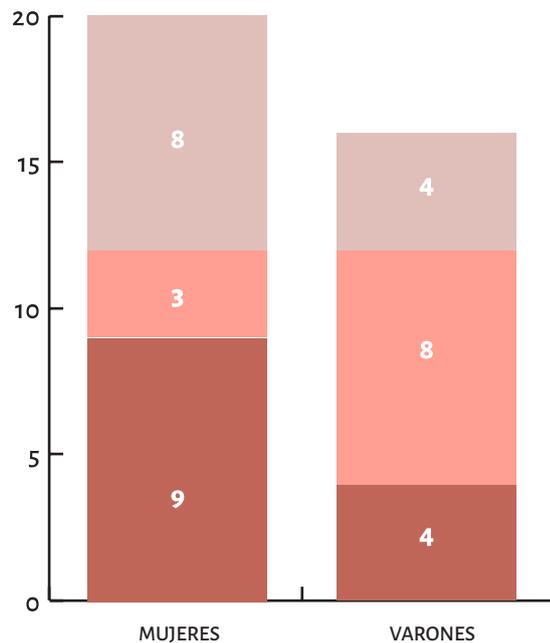


En la sumatoria total de la participación de mujeres y varones en secretarías, las primeras representan el 53% y los segundos el 47%.



## PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA REPRESENTACIÓN POLÍTICA DE LA UNCUYO

---



**GRÁFICO 32:**

Secretarías sustanciales de la Universidad según sexo.

2018-2022

*Elaboración propia en base a actas e información de páginas web de UUA y Rectorado.*

- SECRETARÍA DE EXTENSIÓN
- SECRETARÍA DE CIENCIA Y TÉCNICA
- SECRETARÍA ACADÉMICA

En este gráfico podemos observar cómo se mantienen los estereotipos de género vinculados a carreras y áreas del conocimiento en la asignación de funciones de gestión política, es decir, los espacios académicos están representados en su mayoría por mujeres, mientras que, los de ciencia y técnica por varones. Esto es replicable al resto de las universidades nacionales de Argentina en las que las Secretarías Académicas están compuestas en su mayoría por mujeres en contraposición a los cargos electivos superiores donde los puestos de rectores y decanos están mayoritariamente ocupados por hombres. Cabe aclarar que para el cumplimiento de estas 3 funciones sustanciales existe heterogeneidad en la denominación de las secretarías en las distintas UUA, es por eso que algunas no están representadas en el gráfico dado que no tienen rango de secretaría sino de dirección o coordinación.

Las dimensiones anteriores que se han analizado refuerza la conclusión de que la representación política se presenta con un techo de cristal más rígido y más explícito que las anteriores. Comparativamente la política sigue siendo el ámbito con mayores dificultades para el sexo femenino y por lo tanto el que presenta los mayores desafíos. ■

---

## CONCLUSIONES Y DESAFÍOS PARA LA SEGUNDA ETAPA

A lo largo del informe se puede observar que la UNCuyo dispone de una gran cantidad de datos estadísticos, sin embargo, los mismos no están siempre desagregados por sexo, lo cual conlleva un trabajo muy intenso para poder analizarlos desde la perspectiva de género.

La relevancia de este trabajo radica en la necesidad de contar con indicadores específicos que permitan conocer la situación de la población universitaria en materia de género para poder poner atención a aquellas situaciones que constituyan desigualdades.

De la primera categoría de análisis se puede inferir que el acceso de las mujeres a la educación superior es un hecho ampliamente consolidado, donde son mayoría tanto en la matriculación anual como en el egreso. Esto no implica que este camino esté libre de sesgos sexistas, por el contrario, vemos que aún son muy fuertes ciertos estereotipos de género que se imprimen en la elección de las diferentes carreras.

Respecto de la conformación de la planta docente es llamativo que algunas unidades académicas que pertenecen a áreas de conocimiento muy feminizadas no tengan una mayoría de docentes mujeres como sería esperable.

Sobre la formación docente de posgrado, encontramos que las mujeres en su mayoría eligen opciones más cortas, como Maestrías y Especializaciones, pero en la cantidad total logran equiparar a los varones en la obtención de títulos de posgrado.

Como se ha repetido a lo largo del informe la UNCuyo es una Universidad con un altísimo nivel de feminización, lo cual debería reflejarse en una mayor proporción de mujeres en los cargos de conducción y en la representación política en general, dado que no se puede hacer esta lectura lineal es que podemos seguir hablando de barreras invisibles que obstaculizan el protagonismo femenino en esos espacios.

Por otra parte, es necesario pensar en el hecho de que la composición de la universidad en todos sus ámbitos sea principalmente femenina no implica que haya un predominio de la perspectiva de género, ni que la misma sea transversal a todas las unidades académicas, institutos, espacios de gestión, etc., aunque sí es esperable que se empujen con mayor celeridad y fuerza cambios favorables a las mujeres.

Respecto de los desafíos pendientes para las próximas fases de análisis, además de los objetivos propuestos para la segunda etapa, se podría decir que una de las necesidades centrales es elaborar

.....

nuevas herramientas de recolección de datos que permitan superar el modelo binario de lo femenino/masculino, hoy puesto en crisis por los colectivos de disidencia sexual en todo el continente, y ampliar la información respecto de la situación socioeconómica de estudiantes.

También nos interesa pensar cómo esta información relevada que los indicadores de género puede ser un insumo para diseñar estrategias que reduzcan brechas de género en el mercado laboral y propiciar una situación de empleabilidad más justa para las profesionales que egresan de esta institución. Como así también trabajar en los estereotipos de género construidos en torno a algunas disciplinas, carreras y áreas del conocimiento.

Para estos propósitos sería pertinente generar indicadores que puedan medir específicamente las situaciones de violencia sexista por las que atraviesan las mujeres en sus trayectorias académicas, las modalidades de violencia más reproducidas, los ámbitos en los que fueron ejercidas, las consecuencias que tuvieron para el desarrollo académico, etc.<sup>6</sup>

Se encuentra pendiente analizar el grado de incorporación de los Estudios de Género y Teoría Feminista a las currículas y programas académicos de las distintas áreas de conocimiento para saber acerca del nivel de sensibilización y formación que existe respecto de las temáticas que refieren a los derechos de las mujeres.

Aún hoy resulta muy difícil realizar una cronología del recorrido de las mujeres por la UNCuyo, quienes fueron las primeras estudiantes, egresadas, docentes, en que carreras iniciaron sus recorridos, qué reconocimiento y dificultades tuvieron por el hecho de ser pioneras, etc. Damos por sentado que esta información se encuentra en los archivos de la Universidad, pero de manera dispersa y de difícil acceso, con lo cual dejamos planteado otro interesante desafío. Es sabido que para transformar las condiciones de desigualdad presentes es necesario tener también una perspectiva histórica.

Para poder dar respuesta a estas necesidades es imprescindible la incorporación de la perspectiva de género y diversidad al próximo Plan Estratégico de la UNCuyo en cada uno de sus objetivos. ■

---

6 Al recorrer las diferentes Unidades Académicas durante el 2018 de la mano de la CAMPAÑA NO ES NO desarrollada por el Programa Mujeres Libres pudimos observar que las prácticas de acoso sexista son cotidianas y atraviesan todos los espacios universitarios, consideramos de gran relevancia poder ponerlas en evidencia para desnaturalizarlas y comenzar a erradicarlas.

## BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. (2015). *Guía metodológica para incorporar el enfoque de género en las estadísticas*. Departamento de Estudios Sociales, sección de Estadísticas de Género, Instituto Nacional de Estadísticas, Chile.
- BURIN, M. (1996). «Género y Psicoanálisis: subjetividades femeninas vulnerables», en Género, Psicoanálisis, Subjetividad, comp. Burin, M. y Dío Bleichmar, E. Buenos Aires. Paidós.
- COOPER, Jenifer, CORLETO BOUQUET, Ana y RODRIGUEZ LOREDO, Hilda. (2010). «Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en la Educación Superior. Universidad Nacional Autónoma de México.» Programa Universitario de Estudios de Género. [www.pueg.unam.mx](http://www.pueg.unam.mx)
- CURTI, Celina. (2002). «Los géneros en la educación superior en la República Argentina.» Análisis Estadístico.
- DÁVILA DÍAZ, Mónica. (2014). «Mainstreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas. Taller 2: Indicadores de Género. » Universidad de Oviedo, Departamento de Economía Aplicada.
- MOLLO BRISCO, Gabriela y MOGUILIANSKY, María Sol. (2015). «Mujeres directivas en las Universidades Nacionales Argentinas.» En Revista Digital Ciencias Administrativas Año 3 -- N° 5 Enero / Junio 2015 ISSN 2314 – 3738 <http://revistas.unlp.edu.ar/CADM>
- PAPADÓPULOS, Jorge y RADAKOVICH, Rosario. (2007). Educación Superior y Género en América Latina y el Caribe en *Informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe 2000-2005*. La metamorfosis de la educación superior. Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC), Caracas.
- «Plan estratégico 2021 de la Universidad Nacional de Cuyo»
- ROVETTO, Florencia Laura, (2012).«Mujer y universidad. Aportes para profundizar la Incorporación de los Estudios de Mujeres en las universidades del MERCOSUR.»



## **PROYECTO DE MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO UNIVERSITARIO: INCORPORACIÓN DEL PRINCIPIO DE PARIDAD DE GÉNERO**

En el marco de la convocatoria realizada a Asamblea Universitaria para el día 23 de agosto del 2019, por el Consejo Superior del día 5 de junio del 2019, mediante la resolución N°334/2019, la Universidad Nacional de Cuyo define avanzar hacia una universidad con mayor igualdad política para sus representantes e incluir la paridad de género en su norma electoral.

El presente documento expone la propuesta elaborada por la comisión en dos apartados: 1) Fundamentos y 2) Articulado Propuesto.

### **1. FUNDAMENTOS**

El presente proyecto incorpora a la normativa electoral de la Universidad Nacional de Cuyo el principio de paridad de género para la conformación de las listas correspondientes a fórmulas de cargos ejecutivos y de consejeros/as superiores y directivos, como así también en las Juntas Electorales General y Particulares.

En el marco de los 80 años de la creación de la Universidad Nacional de Cuyo, la comunidad universitaria trabaja para garantizar el ejercicio igualitario y efectivo de los derechos políticos de las mujeres, avanzando hacia la generación de mejores condiciones para su participación. La UNCUYO ha demostrado ser consecuente con los principios, recomendaciones y normativas nacionales e internacionales en cuanto a la promoción y a la transversalización de la perspectiva de género. En este marco es que el Sr. Rector convocó mediante Resolución N° 344 a Asamblea Universitaria para reformar el estatuto vigente ante la necesidad de incorporar el principio de paridad de género en los ámbitos de representación política, así como en la integración de las juntas electorales particulares y la general de la Universidad.

Para continuar desandando siglos de opresiones sobre las mujeres es preciso que se reconozca la existencia del patriarcado como sistema de dominación y la necesidad de su erradicación. Esta reforma es fundamental como un nuevo paso para garantizar la igualdad de derechos entre mujeres, disidencias y varones. La misma implica un avance en la erradicación de la violencia en la vida política, definida por la Organización de Estados Americanos como “cualquier acción, conducta u omisión, realizada de forma directa o a través de terceros que,

basada en su género, cause daño o sufrimiento a una o varias mujeres, y que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos políticos. La violencia política contra las mujeres puede incluir entre otras, violencia física, sexual, psicológica, moral, económica o simbólica”.<sup>1</sup>

El enfoque de Derechos Humanos abarca lo que se conoce como derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales que se reconocen a todas las personas por el solo hecho de serlo, sin discriminación por razones de sexo-género-sexualidad, procedencias, religión, edad, clase. Se trata de un cuerpo indivisible e interdependiente, incorporado en los instrumentos internacionales de derechos humanos y la legislación interna, de manera que han de ser garantizados por los Estados, según el principio de progresividad, a la ciudadanía. El Estado argentino ha incorporado la normativa de derechos humanos, realizando avances significativos en la protección de los derechos de las mujeres. En el plano internacional, se destaca la ratificación de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y de su Protocolo Facultativo, junto con la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará) en el contexto regional. Además, Argentina ha tenido una participación activa en las sesiones del Examen Periódico Universal de Derechos Humanos, que incluye los derechos de las mujeres (PNUD y Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales 2015).

Los derechos políticos de las personas son derechos humanos. En este sentido resulta importante desarrollar un esquema de políticas públicas que tiendan a garantizar el cumplimiento del mandato constitucional referido a la igualdad real de oportunidades.

El plexo normativo al que hemos hecho referencia establece la regulación en torno al concepto de “género”, por lo mismo es necesario aportar algunas precisiones. Se entiende por “género” a todas las construcciones socioculturales que diferencian y configuran los roles, las percepciones y los estatus de las mujeres, de los hombres y de las identidades disidentes en una sociedad. Por otra parte, cuando se utiliza el concepto de “igualdad de género” se hace referencia a la existencia de una igualdad de oportunidades y de derechos

---

<sup>1</sup> art 3 Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Vida Política.

entre las mujeres, los hombres y las disidencias, en las esferas privada y pública que les brinde y garantice la posibilidad de realizar su proyecto de vida.

Asimismo, resulta importante destacar el concepto de identidad de género establecido por la Ley Nacional 26.743. En el artículo 2° la norma aclara que “Se entiende por identidad de género a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.”

Como Universidad es nuestro deber promover y garantizar la participación política en los ámbitos de representación de la UNCUYO, avanzando hacia paradigmas no heteronormados, libres de discriminación por razones de género y que contribuyan a visibilizar la diversidad de nuestra sociedad. Se presenta como un desafío futuro profundizar políticas que promuevan y aseguren la participación en todos los ámbitos, incluido el político, en igualdad de oportunidades.<sup>2</sup>

Actualmente, se reconoce a nivel internacional que la igualdad de género es una pieza clave del desarrollo sostenible. “Cualquier cambio serio hacia el desarrollo sostenible requiere la equidad de género. La inteligencia y la capacidad colectivas de la mitad de la humanidad es un recurso que debemos nutrir y desarrollar, por el bien de todas las generaciones futuras.”<sup>3</sup>

Las desigualdades y disparidades de género en las áreas educativas, políticas, económicas y sociales afectan negativamente tanto a las personas como a sus comunidades. De hecho, como se afirma en el Informe sobre Desarrollo Humano del Programa de Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD), la desigualdad de género es un factor que obstaculiza el desarrollo humano.

---

<sup>2</sup> ART 37 CN “La igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral.”

<sup>3</sup> Gente resiliente en un planeta resiliente, Informe del Grupo de alto nivel del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la sostenibilidad mundial, (2012), pág. 6. <http://www.un.org/gsp/sites/default/files/attachments/Overview%20-%20Spanish.pdf>

La participación de las mujeres en la vida política, ya sea mediante el voto, la intervención en los procesos de adopción de decisiones o el desempeño de cargos públicos, ha tenido resultados significativos en la buena gobernanza que afectan a toda la comunidad. Por ejemplo, los estudios de casos y las investigaciones indican que la mayor participación de las mujeres en los procesos de adopción de decisiones se ha reflejado en un incremento de la inversión del gasto público en actividades relacionadas con el medio ambiente (p. ej., agua salubre) y con la salud (salud de los adolescentes, nutrición). Por esta razón, en diversos instrumentos jurídicos y recomendaciones internacionales<sup>4</sup> se fomenta activamente la adopción de medidas normativas de transición para promover una mayor participación de las mujeres en la vida política.

Uno de los indicadores centrales de desigualdad de género analizados por la UNESCO es “la legislación y otras medidas legales en materia de equidad de género” que indican si el Estado ha reconocido la existencia de desigualdades que requieren la adopción de medidas diferenciadas en función del sexo para garantizar la igualdad y el respeto de los derechos humanos. Normalmente, dichas medidas se incluyen en el concepto de “equidad de género”. En este sentido, las violaciones, el acoso sexual y la violencia en el hogar son problemas que, estadísticamente, es más probable que afecten en mayor medida a las mujeres y que, por lo tanto, requieren medidas legislativas (y programas) especiales para proteger sus derechos humanos, su dignidad y su integridad física. El establecimiento de sistemas de cupos/cuotas también es una medida legislativa temporal destinada a allanar y equilibrar el terreno de juego en la esfera política y combatir los estereotipos negativos y otros tabúes sociales que impiden la plena participación de las mujeres en la vida política de su país. El derecho a participar en la vida política del país está protegido por la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 21); en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) y en la Plataforma de Acción de Beijing (sección G, párr. 191) se recomienda el establecimiento de sistemas de cupos/cuotas y otras medidas temporales similares en favor de las mujeres.

De acuerdo con la Norma Marco para consolidar la Democracia Paritaria elaborada por el PARLATINO con el apoyo técnico de la Oficina Regional de ONU Mujeres para las Américas y el Caribe, la “paridad vertical” refiere a la ubicación de las candidaturas de

---

<sup>4</sup> p. ej., la CEDAW, la Plataforma de Acción de Beijing, la resolución A/66/455 de la Asamblea General de las Naciones Unidas

mujeres y varones en las listas plurinominales de manera alternada y secuencial, tanto en cargos titulares como en suplentes. En el caso de las listas uninominales, la paridad vertical se cumple con la incorporación de candidaturas suplentes del sexo opuesto al del titular. En cambio, la noción de “paridad horizontal” refiere a la participación equivalente de mujeres y hombres en los encabezamientos de las listas partidarias (primeros lugares). Cuando un mismo partido político y/o alianza se presenta en varios distritos electorales simultáneamente, esto implica acordar encabezamientos de mujeres y hombres en proporciones iguales.<sup>5</sup>

En el Sistema Universitario Nacional se presentan experiencias de incorporación del principio de paridad de género en las respectivas normas rectoras. Así la Universidad Nacional de General Sarmiento y la Universidad Nacional de Río Negro han incorporado a su normativa el principio de paridad para órganos colegiados, con la finalidad de garantizar la participación igualitaria de las mujeres en los ámbitos de representación.

La línea normativa y conceptual descripta ha inspirado y servido de fundamento para el desarrollo de políticas públicas con perspectiva de género que ha emprendido la Universidad Nacional de Cuyo durante los últimos años. Se han creado diversos espacios de intervención, asesoramiento y promoción de derechos en el ámbito universitario, tales como la Consejería en Sexualidades, Identidades de Género y Situaciones de Violencia Patriarcal, el Instituto de Estudios de Género y Mujeres (IDEGEM) y el Programa Mujeres Libres. Asimismo se ha entendido la necesidad de aprobar normativa especializada en la materia. En este sentido se destaca la implementación del Protocolo de Intervención Institucional ante denuncias por situaciones de violencia contra las mujeres y personas LGTTTBIQ, la adhesión a la Ley Nacional 27.449, denominada Ley Micaela, de capacitación obligatoria en género para toda la comunidad universitaria, o el establecimiento de la Licencia por violencia de género destinada al personal de la Universidad.

La UNCuyo cuenta con una matrícula estudiantil altamente feminizada (60%) y en el caso del claustro docente el 54% es constituido por mujeres. Sin embargo estos porcentajes no se reflejan en los cargos de representación política. De las autoridades superiores electivas, sólo

---

<sup>5</sup> ONU Mujeres y Parlamento Latinoamericano y Caribeño 2015: 14

un 38% es ocupado por mujeres<sup>6</sup>. A nivel nacional la situación es similar: sólo 6 de las 57 universidades del país tienen a una mujer como rectora. Los espacios de conducción y representación política universitaria siguen siendo los que presentan mayores dificultades para el género femenino y por lo tanto los que mayores desafíos presentan en términos de políticas públicas.

Las unidades académicas de la Universidad Nacional de Cuyo se caracterizan por la diversidad en cuanto a la composición de su población. Mientras algunas ofrecen datos que muestran feminización de la misma, como es el caso de la Facultad de Educación o la Facultad de Filosofía y Letras, otras tienden hacia una población masculinizada. Tal es el caso de la Facultad de Ingeniería<sup>7</sup>. Frente a esta realidad, el presente proyecto propone la incorporación del principio de paridad a través del sistema paridad piso<sup>8</sup>. El mismo permite que la norma pueda regir ante la diversidad de realidades expuesta, cumpliendo con la finalidad perseguida por la misma, es decir, la promoción y el fortalecimiento de los derechos políticos de las mujeres en un contexto igualitario. A su vez el sistema propuesto, permitiría evitar una regulación de tipo regresiva y prevenir una desnaturalización del principio.

Por todo lo expuesto, se presenta como necesario que en esta oportunidad la Universidad Nacional de Cuyo incorpore a su Estatuto Universitario el principio de paridad de género para la conformación de las listas correspondientes a fórmulas de cargos ejecutivos y de consejeros y consejeras, como así también en las Juntas Electorales General y Particulares. Es este un paso más hacia la igualdad entre géneros en todos los ámbitos y que apunta a fortalecer la democracia universitaria.

El presente proyecto, que surge en el marco de la lucha de las mujeres en relación a sus derechos, demuestra que la UNCuyo acompaña estos procesos y busca aportar con la construcción de ámbitos educativos inclusivos pensando en una sociedad más igualitaria.

---

<sup>6</sup> Indicadores de Género en la UNCuyo “La participación de las mujeres en la vida universitaria”. Programa Mujeres Libres. Dirección de Políticas Públicas y Planificación, Secretaría de Relaciones Institucionales, asuntos Legales y Planificación UNCuyo, 2019

<sup>7</sup> ibidem

<sup>8</sup> El sistema de paridad piso es aquel que establece que la composición de las listas se integre en al menos un 50% por mujeres.

## **2. ARTICULADO PROPUESTO (Según texto aprobado por la Asamblea Universitaria)**

### **Título III: Gobierno de la Universidad**

#### **Capítulo III: Rector/a y Vicerrector/a**

##### **Artículo 21**

Los cargos al Rectorado y Vicerrectorado son electos como fórmula y por mayoría absoluta en elección directa, obligatoria, secreta y simultánea, mediante voto ponderado de acuerdo a la representación que los Claustros, subclaustrados, y las unidades académicas tienen en la Asamblea Universitaria.

**Las personas candidatas a las fórmulas del apartado anterior, deben respetar el principio de paridad de género debiendo estar integradas, al menos, por una mujer, en los términos de la Ley de Identidad de Género N° 26743/12.**

En el caso de que ninguna fórmula alcance dicha mayoría se realizará una segunda votación entre las dos fórmulas que hubiesen obtenido la mayoría de los votos ponderados, de la que resultará electa la fórmula que obtenga la mayoría simple según el procedimiento especificado. La segunda votación se efectuará dentro de los quince días posteriores a la primera votación.

La Universidad garantizará a todas las fórmulas la igualdad de oportunidades para la difusión de sus propuestas y la transparencia de los recursos utilizados en las campañas.

### **Título III: Gobierno de las facultades**

#### **Capítulo II: Decano/a y vicedecano/a**

##### **Artículo 35**

Los cargos al Decanato y Vicedecanato son electos como fórmula y por mayoría absoluta en elección directa, obligatoria, secreta y simultánea, mediante voto ponderado de acuerdo con la representación que los Claustros y los subclaustrados tienen en la Asamblea Universitaria.

**Las fórmulas que se postulan a ocupar los cargos del apartado anterior deben respetar el principio de paridad de género debiendo estar integradas, al menos, por una mujer, en los términos de la Ley de Identidad de Género N° 26743/12.**

En el caso de que ninguna fórmula alcance dicha mayoría, se realizará una segunda votación entre las dos fórmulas que hubiesen obtenido la mayoría de los votos ponderados, de la que resultará electa la fórmula que obtenga la mayoría simple según el procedimiento especificado. La segunda votación se efectuará dentro de los quince días posteriores a la primera votación.

La Universidad garantizará a todas las fórmulas la igualdad de oportunidades para la difusión de sus propuestas y la transparencia de los recursos utilizados en las campañas.

## **Título VI: Régimen Electoral**

### **Capítulo II: Elección de Consejos Superiores**

#### **Artículo 129**

Los cargos del consejo superior resultan electos de la siguiente forma:

1. Las personas candidatas a representar al claustro de profesores son electas en las unidades académicas por simple mayoría de votos. Las listas deben estar integradas por el triple de suplentes que de titulares. **Éstas deben respetar el principio de paridad de género, siendo integradas al menos en un cincuenta por ciento (50%) por mujeres. Las listas deberán conformarse intercalando al menos una candidata mujer por cada candidato varón, en los términos de la Ley de Identidad de Género N° 26743/12.** En caso de empate se realiza una segunda votación entre las listas que se encuentran en dicha situación.
2. Las personas candidatas a representar al claustro de docentes auxiliares son electas en distrito único, mediante voto ponderado de acuerdo con la representación que las unidades académicas tienen en la Asamblea Universitaria. En la conformación del Consejo Superior no puede incorporarse más de un representante por unidad académica. **Éstas deben respetar el principio de paridad de género, siendo integradas al menos en un cincuenta por ciento (50%) por mujeres. Las listas deberán conformarse intercalando al menos una candidata mujer por cada candidato varón, en los términos de la Ley de Identidad de Género N° 26743/12.** La distribución de los cargos a cubrir se realiza por medio del sistema D'Hont. Las listas pueden estar integradas por hasta un miembro de cada una de las unidades académicas. En estos casos, la cobertura

de cargos titulares debe seguir el orden de prelación establecido al momento de oficializar las listas y el orden para la cobertura de cargos suplentes se establece a partir del primer candidato no electo como titular de la lista correspondiente.

3. Las personas candidatas a representar al claustro estudiantil son electas en las unidades académicas por simple mayoría de votos. Las listas deben estar integradas por el triple de suplentes que de titulares. **Éstas deben respetar el principio de paridad de género, siendo integradas al menos en un cincuenta por ciento (50%) por mujeres. Las listas deberán conformarse intercalando al menos una candidata mujer por cada candidato varón, en los términos de la Ley de Identidad de Género N° 26743/12.** En caso de empate se realiza una segunda votación entre las listas que se encuentran en dicha situación.
4. Las personas candidatas a representar al claustro de personas egresadas son electas en distrito único universitario, mediante voto ponderado de acuerdo con la representación que las unidades académicas tienen en la Asamblea Universitaria. En la conformación del Consejo Superior no puede incorporarse más de un representante por unidad académica. **Éstas deben respetar el principio de paridad de género, siendo integradas al menos en un cincuenta por ciento (50%) por mujeres. Las listas deberán conformarse intercalando al menos una candidata mujer por cada candidato varón, en los términos de la Ley de Identidad de Género N° 26743/12.** La distribución de los cargos a cubrir se realiza por medio del sistema D'Hont. Las listas pueden estar integradas por hasta un miembro de cada una de las unidades académicas, En estos casos, la cobertura de cargos titulares debe seguir el orden de prelación establecido al momento de oficializar las listas y el orden para la cobertura de cargos suplentes se establece a partir del primer candidato no electo como titular de la lista correspondiente.
5. Las personas candidatas a representar al claustro del personal de apoyo académico son electas en distrito único universitario por sistema uninominal y por simple mayoría de votos ponderados igualitariamente entre las unidades académicas que forman parte de la Asamblea Universitaria y el rectorado. Las listas deben estar integradas por el triple de suplentes que de titulares. **Éstas deben respetar el principio de paridad de género, siendo integradas al menos en un cincuenta por ciento (50%) por mujeres. Las listas deberán conformarse intercalando al menos una candidata mujer por cada**

**candidato varón, en los términos de la Ley de Identidad de Género N° 26743/12 .** En caso de empate se realiza una segunda votación entre las listas que se encuentran en dicha situación.

**En caso de impedimento o ausencia permanente de quien sea titular por la lista que hubiere obtenido, con el resultado de las elecciones del claustro correspondiente, dos (2) o más bancas en el Consejo Superior, la vacancia se integrará con una persona de igual género según el orden de la lista respectiva. Si no quedaran personas de igual género en la lista, se establecerá la suplencia por el orden de las candidaturas.**

En caso de impedimento o ausencia permanente de quien sea titular por la lista que hubiere obtenido, con el resultado de las elecciones del claustro correspondiente, una (1) banca del Consejo Superior, la vacancia se integrará en el orden de las candidaturas.

### **Capítulo III: Elección de Consejos Directivos**

#### **Artículo 135**

Los cargos de los consejos directivos resultan electos en cada unidad académica de la siguiente forma:

- 1.** La distribución de cargos de representantes del claustro docente se realiza entre las listas, por medio del sistema D'Hont y de acuerdo a las categorías que establece el estatuto. Las listas pueden estar integradas por hasta el triple de candidaturas que de cargos a cubrir. En estos casos, la cobertura de cargos titulares debe seguir el orden de prelación establecido al momento de oficializar las listas. La cobertura de las suplencias se establece a partir de la primer candidatura no electa como titular, en la misma categoría, de la lista correspondiente. **Éstas deben respetar el principio de paridad de género, siendo integradas al menos en un cincuenta por ciento (50%) por mujeres. Las listas deberán conformarse intercalando al menos una candidata mujer por cada candidato varón, en los términos de la Ley de Identidad de Género N° 26743/12.**
- 2.** La distribución de cargos de representantes del claustro de personas egresadas se realiza entre las listas, por medio del sistema D'Hont y de acuerdo a las categorías que establece el estatuto. Las listas pueden estar integradas por hasta el triple de candidaturas que de cargos a cubrir.

En estos casos, la cobertura de cargos titulares debe seguir el orden de prelación establecido al momento de oficializar las listas. La cobertura de las suplencias se establece a partir de la primer candidatura no electa como titular, en la misma categoría, de la lista correspondiente. **Éstas deben respetar el principio de paridad de género, siendo integradas al menos en un cincuenta por ciento (50%) por mujeres. Las listas deberán conformarse intercalando al menos una candidata mujer por cada candidato varón, en los términos de la Ley de Identidad de Género N° 26743/12.**

3. La distribución de cargos de representantes del claustro de estudiantes se realiza entre las listas y por medio del sistema D'Hont. Las listas pueden estar integradas por hasta el triple de candidaturas que de cargos a cubrir. En estos casos, la cobertura de cargos titulares debe seguir el orden de prelación establecido al momento de oficializar las listas. La cobertura de las suplencias se establece a partir de la primer candidatura/persona no electa como titular de la lista correspondiente. **Éstas deben respetar el principio de paridad de género, siendo integradas al menos en un cincuenta por ciento (50%) por mujeres. Las listas deberán conformarse intercalando al menos una candidata mujer por cada candidato varón, en los términos de la Ley de Identidad de Género N° 26743/12.**
4. Las personas candidatas a representar al claustro del personal de apoyo académico son elegidas por sistema uninominal y por simple mayoría de votos. Las listas deben estar integradas por el triple de suplentes que de titulares. **Éstas deben respetar el principio de paridad de género, siendo integradas al menos en un cincuenta por ciento (50%) por mujeres. Las listas deberán conformarse intercalando al menos una candidata mujer por cada candidato varón, en los términos de la Ley de Identidad de Género N° 26743/12.** En caso de empate se realiza una segunda votación entre las listas que se encuentran en dicha situación.

En caso de impedimento o ausencia permanente de quien sea titular por la lista que hubiere obtenido, con el resultado de las elecciones del claustro correspondiente, dos (2) o más bancas en el Consejo Directivo, la vacancia se integrará con una persona de igual género según el orden de la lista respectiva. Si no quedaran personas de igual género en la lista, se establecerá la suplencia por el orden de las candidaturas.

En caso de impedimento o ausencia permanente de quien sea titular por la lista que hubiere obtenido, con el resultado de las elecciones del claustro correspondiente, una (1) banca del Consejo Directivo, la vacancia se integrará con el orden de las candidaturas.



# Mujeres, acceso a la representación y política.

Cuotas de género y paridad en América Latina  
¿Por qué, para qué?

**María Inés Tula**

inestula@yahoo.com

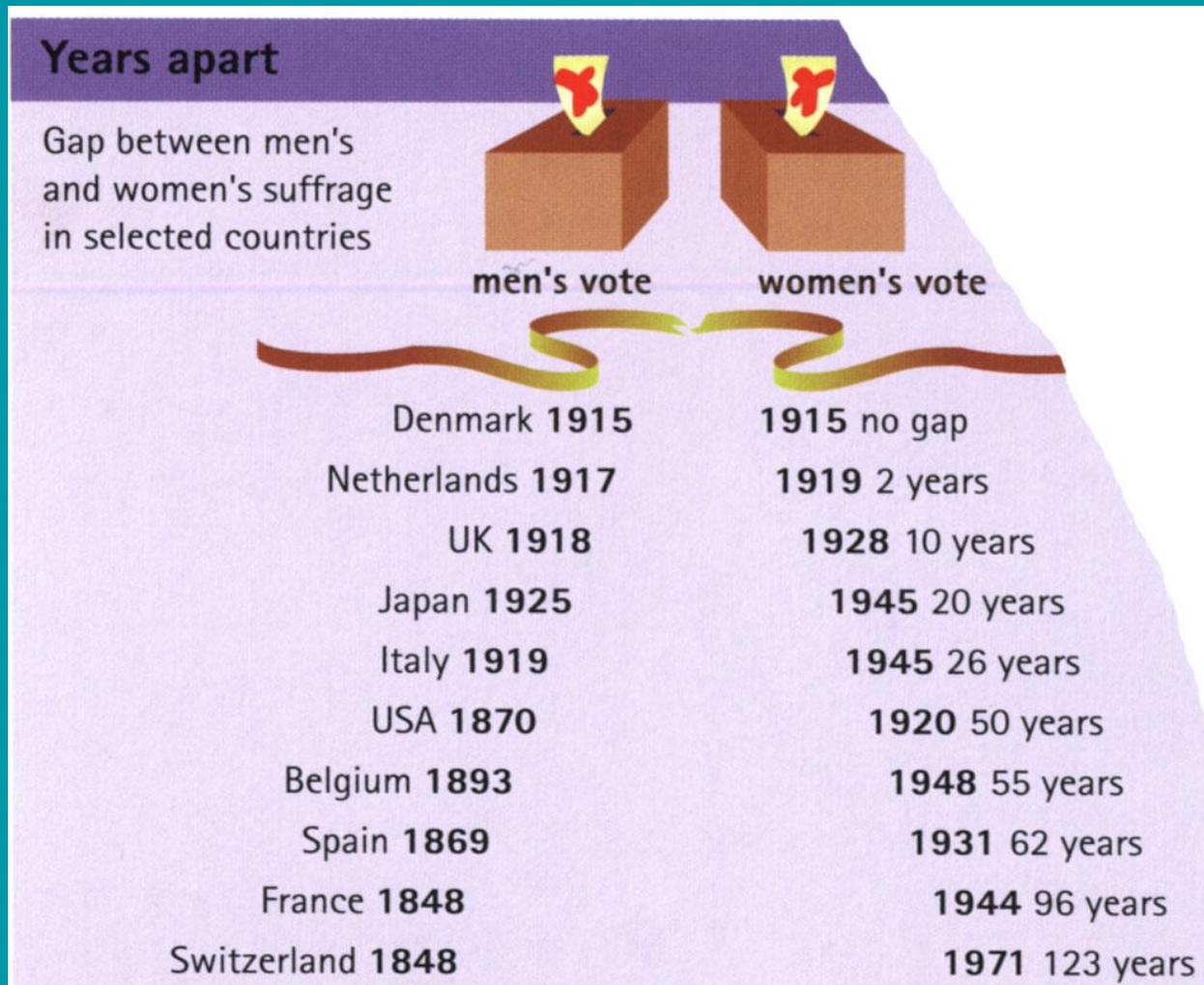


**UNCUYO**  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE CUYO



**PARIDAD DE GÉNERO**  
EN LA UNCUYO

# Brecha entre voto masculino y voto femenino



# ¿Por qué estas diferencias?

- Las mujeres tuvimos un acceso tardío al reconocimiento de derechos.
- En el ámbito político, al derecho activo (votar) pero también en el derecho pasivo (ser votadas)

**El acceso tardío a determinados derechos (civiles y políticos):**

**1) incentivó la desigualdad estructural, y**

**2) consolidó diferencias en el ejercicio de esos derechos.**

# El antecedente: **Los Partidos Políticos**

- Hacia los ´90 muy pocos partidos tomaban medidas para aumentar la participación de las mujeres (cuotas partidarias) en posiciones de toma de decisión.
- Aunque los informes marcan una alta participación de éstas en la vida política al interior de las agrupaciones (militancia).

# ¿Qué medidas se han tomado para superar esta brecha en política?

- Políticas públicas tendientes a promover la participación de las mujeres en puestos de decisión claves como, por ejemplo, las **Oficinas Mujer** en la órbita de los ejecutivos y los Planes y **Programas de Igualdad de Oportunidades**.
- Acciones afirmativas (traducidas como cuotas de género legales).

# Igualdad de oportunidades: ¿Trato igual o resultados iguales?



- La importancia de esta diferenciación reside en que:
- i) si partimos de una realidad desigual, el trato igual no lleva a resultados iguales...
- ii) y, en consecuencia, para obtener resultados iguales es necesario un trato desigual.

**Sólo es posible alcanzar resultados iguales a través de tratos diferenciados**

(Sartori, Teoría de la Democracia, 1990).

Las acciones afirmativas incorporan un **trato diferencial** en el derecho para generar un sistema compensatorio que garantice un resultado más equitativo.

Las **leyes de cuotas de género** dieron respuesta a las demandas de iguales derechos políticos para ambos sexos

(Carole Pateman, 1992).

- Es por ello que en este tipo de situaciones el Estado, lejos de mantenerse pasivo, tiene la obligación de generar tratos preferentes respecto del grupo desaventajado para revertir la desigualdad estructural detectada y lograr ***resultados iguales.***
- ***En este caso, la neutralidad opera acentuando las desigualdades***

# ¿Dónde se aplica?

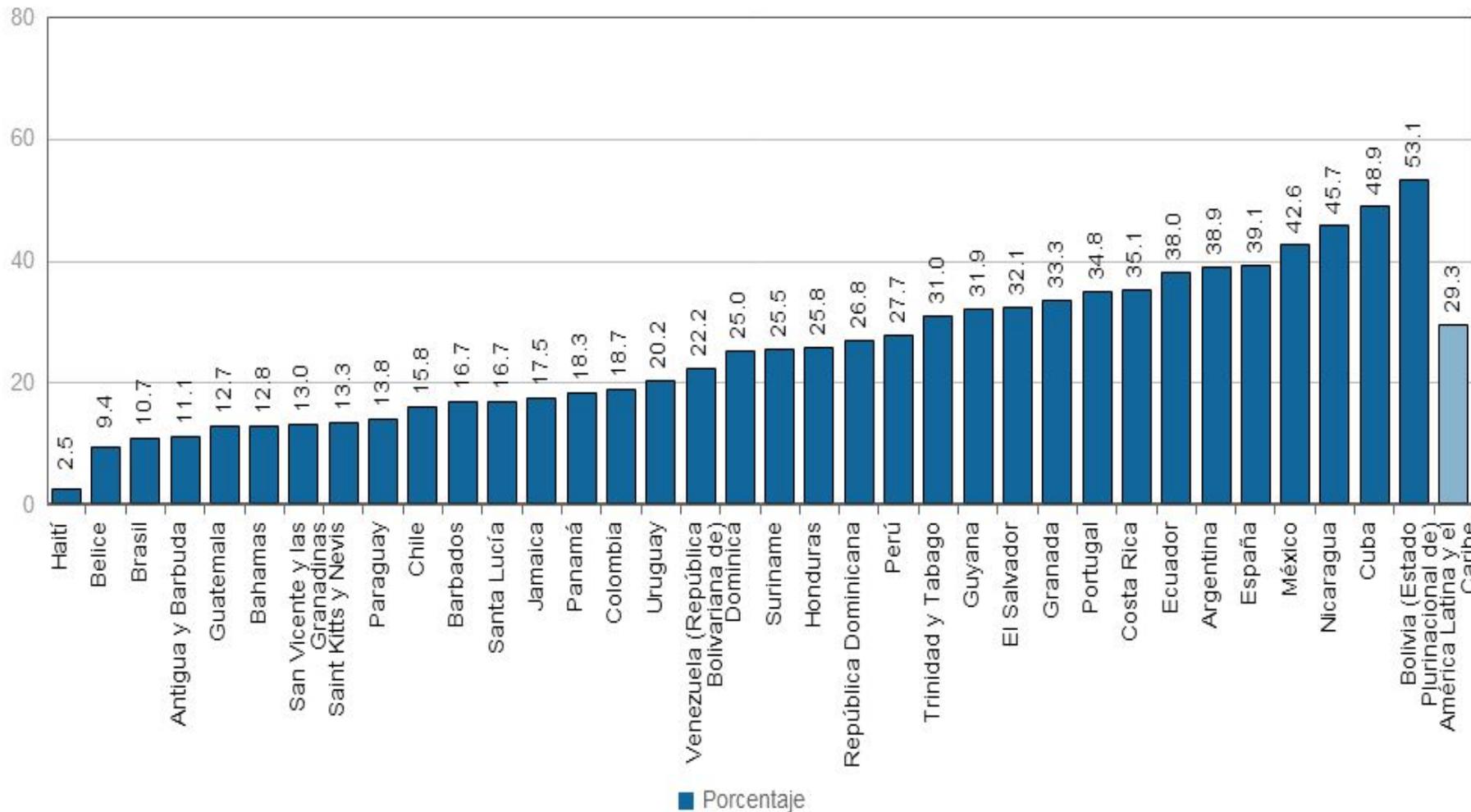
## **Cuotas Legales de Género**

Paraguay, Chile, Uruguay, Brasil, Colombia, República Dominicana, El Salvador, Haití, Guyana

## **Paridad**

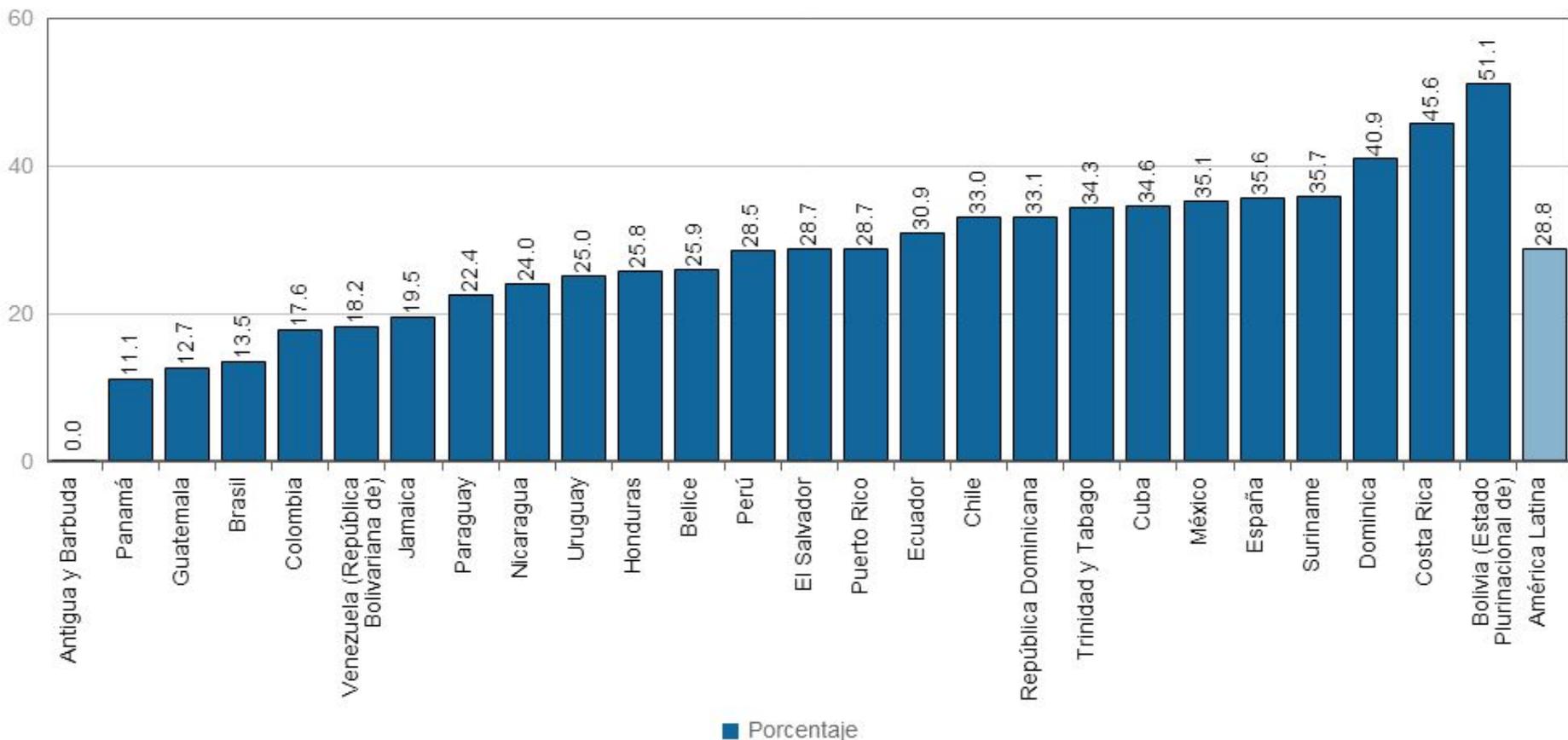
Bolivia, Ecuador, Costa Rica, México, Nicaragua, Argentina, Panamá, Honduras, Perú

# Poder legislativo: Mujeres en Cámara baja o única (%)



CEPAL. América Latina, El Caribe y La Península Ibérica (35 países), 2017

## Poder local. Mujeres concejales electas (%)



CEPAL. América Latina, El Caribe y La Península Ibérica (26 países), 2016.

# Cultura Política

- ▣ La cultura política está vinculada a reglas de juego no necesariamente expresadas en normas, pero sí relacionadas con valores, creencias, estereotipos, costumbres, intereses, actitudes, lealtades, prácticas políticas y dinámicas electorales.
- ▣ Constituye un obstáculo en la medida que persisten al interior de los partidos políticos y otras organizaciones.

# Generalmente visualizadas como...

- Maniobras para burlar a la ley (ejemplo, los diputados travestis en Bolivia)
- Interpretación “burocrática y minimalista” de las cuotas de género (se aplica el porcentaje mínimo que la ley exige como un máximo)
- Inclusión de mujeres en las listas supeditado al éxito o fracaso de la corriente interna partidaria (“la fracción que pierde debe incorporar a la mujer”). En otras palabras... la inclusión de mujeres como un “castigo”.

O como creencias u  
opiniones (sin sustento  
empírico) pero con alto  
impacto en la sociedad  
como...

Los discursos crean imaginarios sociales...  
no son inocuos.

- Las mujeres deberían ocupar sus lugares por su propia capacidad o mérito.
- Las mujeres no quieren participar.
- No hay mujeres para estos cargos.

¿Por qué no preguntarse cuál ha sido la estructura de oportunidades de los grupos que han estado en situación de desventaja?

# Impactos Positivos

- Sin lugar a dudas, fue la reforma política más importante llevada adelante en este subcontinente porque i) se trató de una medida sancionada exclusivamente para corregir el déficit de mujeres en los parlamentos, ii) por su extensión a dieciocho países entre 1991 y 2015 y iii) por los positivos efectos alcanzados de carácter cuanti-cualitativos.

# ¿Por qué la paridad?

- **Nuevo pacto social. Pretende la redefinición de un nuevo contrato social entre hombres y mujeres libre de jerarquías y privilegios.**
- La paridad en la representación política responde al principio de igualdad en el derecho político y electoral.
- En una idea más abarcadora, hace referencia a una estrategia que tiene como fin transformar todos los ámbitos de la vida en sociedad incluyendo el privado.

# Democracia Paritaria



**NORMA MARCO  
PARA  
CONSOLIDAR  
LA DEMOCRACIA  
PARITARIA**



- Aprobada en el Parlatino (Parlamento Latinoamericano y del Caribe) en noviembre de 2015.
- Caso México, mayo 2019.

## En la paridad confluyen dos conceptos:

- ***Igualdad*** como meta a alcanzar.
- ***Equidad*** como mecanismo a través del cual se configura el diseño de la paridad y es el que posibilita un acceso igualitario a la representación.

## Tres son los ejes que sustentan el principio de paridad:

- 1) el logro de la **igualdad**, como meta en una democracia,
- 2) mayor **justicia**, en cuanto valora y promueve la ampliación de sectores históricamente marginados, y
- 3) una representación política más diversa, en cuanto promueve la pluralidad temática en la agenda parlamentaria al incorporar nuevas cuestiones antes omitidas en el debate legislativo y, mayormente, ausentes en la agenda pública.

Con la paridad, las listas presentan una configuración de género equitativa de manera alternada y secuencial (uno a uno) en toda su extensión.

Ello permite:

- i) producir entornos igualitarios en la estructuración de la oferta (inter e intra) partidaria en la competencia electoral y
- ii) visibilizar y naturalizar la participación de mujeres en cargos expectables de decisión de modo frecuente y no como casos aislados.

# ¿De qué hablamos cuando hablamos de Leyes de Cuotas de Género y Paridad?

	<b>Cuotas de Género</b>	<b>Paridad de Género</b>
<b>Objetivo</b>	<p>Corregir</p> <p>Busca corregir las desigualdades existentes</p>	<p>Transformar</p> <p>Busca transformar las desigualdades persistentes en todos los ámbitos de la vida en sociedad</p> <p>Es un nuevo contrato social entre hombres y mujeres</p>
<b>Estrategia</b>	<p>Acelerar el acceso de mujeres en los Parlamentos.</p> <p>Acciones afirmativas, inciden en el punto de partida.</p>	<p>Equilibrar el acceso de las mujeres en los Parlamentos.</p> <p>Inciden en el punto de llegada (no existe un mínimo que pueda ser entendido como un techo)</p>
<b>Procedimiento</b>	<p>Porcentajes mínimos de representación de las mujeres en las listas electorales (20%-45%).</p> <p>El mandato de posición no se incluyó en todas las normativas. Tampoco la sanción frente a su incumplimiento</p>	<p>Porcentajes equitativos de representación. 50% de hombres y 50% de mujeres o su redondeo más cercano en caso de listas impares.</p> <p>Mandato de Posición: los lugares se intercalan de manera alternada y secuencial (1 a 1). Tienen sanción.</p>
<b>Duración</b>	<p>Temporal</p> <p>Cesa cuando haya alcanzado sus objetivos</p>	<p>Definitiva</p>
<b>Alcance</b>	<p>Limitado. Incide en la oferta electoral</p>	<p>Extensivo. Amplia incidencia. No solo en la oferta electoral partidaria</p>
<b>Condicionamientos A la eficacia</b>	<p>1) las características de cada ley de cuotas,</p> <p>2) el sistema electoral y,</p> <p>3) la cultura con predominio de viejas estructuras patriarcales.</p>	<p>1) el sistema electoral y,</p> <p>2) la perpetuidad de los encabezamientos masculinos en las listas.</p>
	<p>En ambos casos, el tipo de competencia en el sistema de partidos (fragmentado o concentrado) y el comportamiento electoral (dispersión o concentración del voto) impacta sobre el acceso a la representación.</p>	

# ¿Cómo estamos en la Universidad?

- ¿Realmente podemos decir que la presencia de las mujeres ha mejorado o simplemente que ha aumentado?
- Según varios estudios la Universidad sigue siendo de los ámbitos donde reina la desigualdad de género y donde el ascenso laboral de las mujeres es minoritario según los cargos.
- ¿Cómo se compatibiliza el éxito en una carrera académica con la disponibilidad y acceso a recursos?

Vassallo, en Cortés y Freytes, 2015; Barrancos, 2010.

# ¿Qué objetivos se impulsan?

- 1-Promover la equidad de género en el desarrollo de la actividad científica y tecnológica.
- 2-Visibilizar el desarrollo científico con perspectiva de género
- 3-Instalar una cultura paritaria (con equidad de género) en la gestión y desarrollo de actividades.

# Algunas propuestas de Universidades

- 1- Aumentar la proporción de mujeres en cargos concursados
- 2- Promover la equidad de género en instancia de toma de decisiones. Cargos colegiados y ejecutivos.
- 3- Revisión de las currículas y programas con perspectiva de género. Como también todas las actividades académicas que se desarrollen.

**Ante los escenarios descritos, la simple voluntad no resulta suficiente para activar el cambio, de allí la necesidad de incorporar herramientas que permitan modificar estas desigualdades.**