



# INDICADORES DE GÉNERO DE LA UNCUYO

• 2° ETAPA •

**INFORME PRELIMINAR**  
**PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES**

 **INDICADORES DE GÉNERO DE LA UNCUYO**  
**INFORME PRELIMINAR**

**RECTOR**

Ing. Agr. Daniel Pizzi

**SECRETARIO DE RELACIONES INSTITUCIONALES**

**ASUNTOS LEGALES, ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN**

Abog. Ismael Farrando

**DIRECTORA POLÍTICAS PÚBLICAS Y PLANIFICACIÓN**

Abog. Valentina Diaz

**COORDINADORA PROGRAMA MUJERES LIBRES**

Rocío Gómez Casciola

**ELABORACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS**

Lic. Fernanda Bernabé (*Secretaría de gestión Económica y de Servicios*)

Abog. Valentina Diaz (*Dirección de Políticas Públicas y Planificación*)

Rocío Gómez Casciola (*Programa Mujeres Libres*)

Lic. Romina Zapata (*Programa Mujeres Libres*)

Lic. Delfina Anunziata (*Programa Mujeres Libres*)

Lic. Constanza Ituarte (*Área de Planificación*)

Lic. Leticia Sepúlveda (*Área de Planificación*)

**DISEÑO Y COMUNICACIÓN**

D.G. Rosina Pierobon y María Jesús Abril.

*Impreso en Mendoza, Argentina.*

*Mayo, 2022.*

---

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	4
PUNTO DE PARTIDA .....	6
CONSTRUYENDO PARIDAD .....	9
METODOLOGÍA Y RECOLECCIÓN DE DATOS .....	12
DIMENSIÓN DE ANÁLISIS:	
PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN ELECCIONES UNIVERSITARIAS .....	13
<b>1. CONFORMACIÓN DE CANDIDATURAS Y RESULTADOS ELECTORALES .....</b>	<b>16</b>
<i>Candidaturas y autoridades electas en las fórmulas a Rectorado .....</i>	<i>17</i>
<i>Candidaturas y autoridades electas en las fórmulas a Decanatos .....</i>	<i>19</i>
<i>Candidaturas y autoridades electas en Consejo Superior .....</i>	<i>23</i>
<i>Candidaturas titulares al Consejo Superior .....</i>	<i>25</i>
<i>Autoridades electas titulares al Consejo Superior .....</i>	<i>26</i>
<b>2. PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN LA FUCUYO .....</b>	<b>30</b>
<b>3. REPRESENTACIÓN POR GÉNERO DE EQUIPOS DE GESTIÓN .....</b>	<b>36</b>
<b>4. AMPLIACIÓN DE DERECHOS Y PROCESOS DE EFECTIVIZACIÓN .....</b>	<b>42</b>
CONCLUSIONES PARCIALES .....	44
BIBLIOGRAFÍA .....	47

---

## INTRODUCCIÓN

El presente informe se enmarca en la postulación a la convocatoria “*Creación, Jerarquización y Fortalecimiento de Espacios Institucionales para el Desarrollo de Políticas de Género en las Universidades*” llevada adelante por la Subsecretaría de Fortalecimiento de las Trayectorias Estudiantiles perteneciente a la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU). El proyecto presentado por la Dirección de Políticas Públicas y Planificación de la Universidad Nacional de Cuyo, “*2º Etapa: Indicadores de Género de la UNCUYO*” fue aprobado en febrero de 2022<sup>1</sup> y tiene como propósito dar continuidad al trabajo de sistematización y análisis de datos desde un enfoque de género, iniciado con el primer informe “*Indicadores de género de la UNCUYO. La participación de las mujeres en la vida universitaria*”<sup>2</sup>, realizado por la Dirección de Políticas Públicas y Planificación a través del Programa Mujeres Libres y el Área de Planificación de dicha Dirección, presentado a la comunidad en el año 2019.

El estudio se planificó a partir de la necesidad de identificar, cuantificar y visibilizar las brechas de género existentes en la Universidad Nacional de Cuyo. Continuando esa línea, se pretende, por un lado, actualizar los datos con la información correspondiente al período 2018–2022 y por otra parte profundizar el análisis de la dimensión de participación política de las mujeres considerando que fue en esta dimensión donde se ha evidenciado mayor desigualdad en el acceso de las mujeres a cargos de gestión y representación política.

En función de la identificación de este punto crítico y de la proximidad de las elecciones de 2022, consideramos oportuno priorizar el estudio de la participación política de las mujeres y evaluar cuál es el impacto del principio de paridad siendo este año las primeras elecciones generales cumpliendo dicha normativa, tanto para los binomios de gobierno como para los órganos colegiados.

---

<sup>1</sup> Resolución de aprobación: RESOL-2022-23-APN-SECPU#ME

<sup>2</sup> El informe completo se encuentra disponible en: <https://www.uncuyo.edu.ar/planificacion/indicadores-de-genero>

.....

En este marco, se presenta en esta oportunidad un informe preliminar que busca hacer hincapié en el análisis de la dimensión *Participación política de las mujeres*, contemplando las siguientes categorías:

- **Participación política en los procesos electorales de 2014 a 2022.**
- **Participación de mujeres en la política estudiantil. Representación en la Federación Universitaria de Cuyo.**
- **Composición por género en los Equipos de Gestión en UUA y Rectorado.**
- **Distribución por género del personal en proceso de efectivización en 2022.**

Los datos presentados aquí formarán parte de un informe más amplio donde se podrán analizar los resultados definitivos de las elecciones que se realizarán el 9 de junio de 2022 y se actualizarán las categorías estudiadas en 2018 a los fines de continuar analizando la evolución de las variables en estos 4 años. El informe completo incluirá además datos sobre: *matrícula estudiantil, crecimiento de las becas de identidades plurales y becas especiales otorgadas durante la pandemia de covid-19, implementación del cupo laboral trans, y datos sobre investigación y posgrado*. La fecha prevista para la presentación de la versión final del estudio es agosto del 2022. ■

---

## PUNTO DE PARTIDA

Antes de analizar los nuevos datos es necesario recuperar brevemente, algunos de los aspectos más relevantes del informe presentado en 2019 que funcionaron a modo de diagnóstico o punto de partida para esta nueva etapa de relevamiento y análisis. A modo de síntesis los resultados más relevantes fueron los siguientes:

- ▶ El **62%** de los cargos electivos ejecutivos de la UNCUIYO en el año 2018 estaban ocupados por varones (Rectorado, Vicerrectorado, Decanatos y Vicedecanatos).
- ▶ Respecto a la composición del Consejo Superior en el 2018 la representación total de los varones asciende al **55%**.
- ▶ En cuanto a la participación de mujeres y varones en Secretarías, tanto del Rectorado como de las UUAA, las primeras representan el **53%** y los segundos el **47%** (año 2018).
- ▶ La UNCUIYO es una universidad altamente feminizada dado que en el período 2009–2017 el **63%** de la matrícula estuvo compuesta por mujeres.
- ▶ Respecto de la cantidad de egresos en el período 2009–2017 las mujeres representaron entre el **58%** y el **62%**.
- ▶ En cuanto a la distribución de la matrícula por área de conocimiento vemos que en el período 2009–2017 el mayor porcentaje de mujeres está en el área de Humanidades y Artes (**75%**), en segundo lugar está el área de Salud (**68%**) y luego las Ciencias Sociales (**61%**). Los varones componen el grueso de la matrícula de los Institutos Tecnológicos (**65%**) y del área de Ciencias Básicas y Tecnológicas (**57%**).
- ▶ Estas proporciones se reflejan luego en la composición por género de las plantas docentes donde se observan amplias disparidades, por ejemplo en la Facultad de Filosofía y Letras y la Facultad de Educación más del **70%** de las docentes son mujeres, mientras que en el Instituto Balseiro las mismas alcanzan sólo un **16%**.

---

► En el análisis del Personal de Apoyo Académico se observó que los varones son mayoría muy amplia en los escalafones de Mantenimiento (**83%**) y Servicios (**92%**), mientras las mujeres prevalecen en el sector Administrativo (**65%**) y Asistencial (**58%**).

En relación a estos datos cabe señalar que la situación de la UNCUYO se encuentra en sintonía con la de casi todas las universidades nacionales en cuanto a la alta feminización de estudiantes y docentes y la desigual participación de las mujeres en los cargos de autoridades superiores. De acuerdo al informe *Mujeres en el Sistema Universitario Argentino 2018–2019*<sup>3</sup> en el año 2019 el **87%** de los cargos de Rector/a de las universidades nacionales estaban ocupados por varones. Lo mismo sucede con el **69%** de los cargos de Vicerrector/a, el **66%** de los Decanatos y el **53%** de los Vicedecanatos. Sólo en los cargos docentes las universidades nacionales muestran una distribución casi paritaria: el **50,05%** son hombres mientras que el **49.95%** son mujeres.

En este informe nacional se observa que las mujeres superan en más del **10%** a los varones tanto en cantidad de estudiantes como de egresadas. Ellas comprenden el **58,1%** de estudiantes y el **61,2%** de egresantes. En cuanto a la distribución de mujeres por rama de conocimiento, esta investigación mostró que en el Área de la Salud las estudiantes representan el **73%** del total, y en las Humanidades el **70,3%** del total de estudiantes son mujeres. Por el contrario, en las Ciencias Aplicadas las mujeres son sólo un **36%**.

Como es sabido, la mayor o menor presencia de mujeres en determinados espacios, no responde exclusivamente a cuestiones de intereses o elecciones personales, tampoco a capacidades, sino, principalmente, a barreras tangibles e intangibles que obstaculizan el acceso, permanencia y desarrollo pleno de las mujeres en ámbitos históricamente controlados por varones.

<sup>3</sup> El informe completo se encuentra disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mujeres\\_en\\_el\\_sistema\\_universitario\\_argentino\\_-\\_estadisticas\\_2018-2019.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mujeres_en_el_sistema_universitario_argentino_-_estadisticas_2018-2019.pdf)

---

Frente a estas brechas los Estados deben tomar *medidas de acción positiva*, también conocidas como acciones afirmativas, definidas por la CEDAW como: “*medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer*” (Art. 4 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. Ley Nacional N° 23.179). Es decir que la adopción de medidas como la paridad o cuotas de género no sólo representan un compromiso ético sino que constituyen un deber de los Estados. ■



---

## CONSTRUYENDO PARIDAD

A partir de los datos citados, y múltiples investigaciones en la temática tanto a nivel local como nacional, se evidenció la necesidad de tomar medidas concretas tendientes a propiciar un mayor acceso de las mujeres a los cargos más altos de la representación política universitaria. En el año 2017 varias universidades comenzaron un proceso de incorporación del principio de paridad para la conformación de listas electorales, siendo la Universidad Nacional de Río Negro la primera en dar este paso, cabe aclarar que dicha normativa sólo se aplicaba a los órganos legislativos. Este fenómeno cobró mayor fuerza luego de la sanción de la Ley Nacional de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política en 2017 (Ley Nacional N° 27.412).

En este contexto la Universidad Nacional de Cuyo inició un proceso de sensibilización respecto del acceso desigual a los cargos más importantes de la jerarquía universitaria. Para esto, contar con el primer informe de indicadores construidos con perspectiva de género fue fundamental para abrir el debate sobre los obstáculos que se presentan en la carrera política de las mujeres. Luego de la aprobación de la Resolución N° 344/2019 que propone la reforma del Estatuto para la incorporación del principio de paridad de género, se inicia un proceso institucional de trabajo sobre el tema, a partir de la conformación de una comisión con referentes de distintas áreas y ámbitos. Para ello se realizaron múltiples capacitaciones y jornadas sobre la temática convocando a especialistas, recorriendo los Consejos Directivos de todas las Unidades Académicas, dialogando con quienes posteriormente integrarían la Asamblea Universitaria votando a favor o en contra de la propuesta de reforma. Un aspecto a destacar es que fue un proceso participativo donde el trabajo en conjunto de los diferentes claustros dio como resultado la aprobación. Materializando la reforma del Estatuto, incorporando el principio de paridad.

Las culturas institucionales están atravesadas por una gran cantidad de mitos respecto de la forma en que las mujeres se incorporan a la actividad política, estos se manifestaron durante todo el recorrido a través de resistencias y prejuicios, justificadas principalmente desde

---

el paradigma meritocrático. Desde este argumento las personas acceden a determinados cargos por capacidades personales, desconociendo el contexto y la desigualdad estructural que implica el acceso tardío de las mujeres a los derechos políticos. También fue constante la minimización o subvaloración de la importancia de este tipo de medidas, sintetizada en frases como: *“hay otras prioridades”* *“con el tiempo se llegará a la equidad”*, *“estas medidas no funcionan”*, *“a las mujeres no les interesa la política, no se las puede obligar”*, *“no hay suficientes mujeres para tantos cargos”*. Muchas personas también consideraron que la propuesta de normas de paridad sobrevalora a las mujeres y por ende propicia la discriminación injustificada hacia los varones. Estas creencias, aunque no tengan sustento empírico, están fuertemente arraigadas en el imaginario social y requieren un trabajo profundo para ser analizadas críticamente.

Finalmente en la Asamblea Universitaria realizada el día 23 de agosto del 2019, una amplia mayoría aprobó la modificación del Estatuto Universitario para incluir el principio de paridad de género en la normativa universitaria. Con un **88.40%** de los votos quedó aprobada la modificación que establece la paridad de género en los cargos electivos colegiados. En tanto que con el **78,03%** de los votos quedó aprobada la paridad en los binomios de gobierno. La Asamblea estuvo compuesta por un total de 185 integrantes (*Universidad, 29 de agosto de 2019*).

La Universidad Nacional de Cuyo fue la primera en el país en implementar la paridad no sólo para las listas de los órganos colegiados, sino también para las de cargos a Decanato y Rectorado. Además es la única casa de estudios donde la paridad se estableció como un “piso” y no como un “techo”, es decir que al menos un 50% de las listas deben estar conformadas por mujeres pero no hay un máximo. Este criterio responde a que hay Unidades Académicas altamente feminizadas en su representación política para las cuales la definición de un tope de 50% implicaría el establecimiento de una norma de carácter regresiva, que excluiría mujeres en lugar de incorporarlas.

---

En el año 2022 la UNCUYO celebrará sus primeros comicios bajo esta norma, la paridad de género se hará presente en las listas correspondientes a fórmulas a Rectorado y Decanato y de consejeros y consejeras, como así también en las Juntas Electorales General y Particulares.

De esta manera, a partir de la construcción de indicadores con perspectiva de género la UNCUYO sienta un precedente histórico para toda la comunidad universitaria del país. En función de esto se considera necesario profundizar y sostener el trabajo de producción, sistematización y visibilización de datos estadísticos que permitan planificar políticas universitarias ancladas a la realidad específica de la institución, con el firme compromiso de continuar tomando las medidas necesarias para revertir desigualdades por motivos de género. ■

---

## METODOLOGÍA Y RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la elaboración de este informe se utilizaron las siguientes fuentes:

- Actas de la Junta Electoral General y Particulares disponibles en DIGESTO y sitios institucionales.
- Actas en el Libro de Actas de las elecciones de la Federación Universitaria de Cuyo (FUCUYO).
- Páginas web institucionales de Rectorado, UUAA e Institutos con una corroboración telefónica de datos.
- Artículos de prensa sobre las Elecciones 2022.

Una vez recopilados los datos cuantitativos el equipo de trabajo los organizó en planillas de acuerdo a las dimensiones establecidas para analizar con las que luego se diseñaron los gráficos que integran el presente informe. Es importante mencionar que la información sobre procesos electorales de la UNCUIYO no está centralizada en ningún archivo, base de datos, ni sitio web, la dispersión de esta información es una de las dificultades encontradas en el proceso de recolección de datos.

De todas las fuentes consultadas para esta etapa ninguna estaba desagregada por género, esa diferenciación corresponde a un trabajo manual realizado por el equipo teniendo como criterio el nombre de pila referenciado en los documentos consultados.

Como un desafío para el futuro, se observa que aún hay un déficit en la disponibilidad de bases de datos de fácil acceso sobre procesos electorales universitarios en las que se pueda encontrar la información centralizada y sistematizada con criterios uniformes. Dado que el acceso a la información pública es un pilar fundamental para consolidar la participación ciudadana, se considera que un avance en ese sentido aporta transparencia, mejora la calidad de los datos e incentiva a futuras investigaciones. ■



*DIMENSIÓN DE ANÁLISIS:*

**PARTICIPACIÓN  
POLÍTICA DE  
LAS MUJERES  
EN ELECCIONES  
UNIVERSITARIAS**



1.

**CONFORMACIÓN  
DE CANDIDATURAS  
Y RESULTADOS  
ELECTORALES**

---

## **CONFORMACIÓN DE CANDIDATURAS Y RESULTADOS ELECTORALES**

En los siguientes gráficos se analiza la participación política de las mujeres en los procesos electorales de la UNCUYO desde el 2014 al 2022. Se toma como punto de referencia para el análisis el año 2014 dado que fueron las primeras elecciones en las que se aplicaron las reformas del Estatuto Universitario aprobadas en 2013, luego de un largo proceso que dio como resultado la posibilidad de que la comunidad universitaria eligiera por primera vez de manera directa a las autoridades del Rectorado, Consejo Superior, Decanatos y Consejos Directivos de las Facultades, promoviendo la participación política de toda la comunidad educativa.

Tal como se evidenció en el anterior informe de indicadores de género y se sintetizó en la introducción de este trabajo, la Universidad Nacional de Cuyo, como casi todas las universidades latinoamericanas, se encuentra altamente feminizada tanto en su matrícula estudiantil, como en docentes y egresadas. Sin embargo, esta presencia mayoritaria de mujeres no siempre se refleja en la participación y representación política.

A partir de la identificación de este punto crítico, es que se busca profundizar en esta dimensión, analizando por un lado la cantidad de mujeres y varones que integraron las candidaturas y por el otro la cantidad que efectivamente resultaron electas y electos.

Para la elección de autoridades superiores, se analizarán las candidaturas y resultado electoral de la fórmulas Rector/a–Vicerrector/a; Decanos/as–Vicedecanos/as en el año 2014, 2018 y 2022. En el caso de la elección de Consejeros/as Superiores, se analizarán las candidaturas y resultado electoral por claustro-profesores; auxiliares de docencia; estudiantes; egresados/as; y personal de apoyo académico en el año 2014, 2018 y 2022. También se analizarán las candidaturas y resultado electoral de los/as estudiantes; de egresados/as y personal de apoyo académico para la elección del año 2016, elecciones de medio término donde dichos claustros renuevan su representación.



.....

El criterio para la clasificación de estos espacios será<sup>4</sup>:

► **Listas/equipos/espacios feminizados:**

Más del 60% presencia femenina; o 1 mujer/1 mujer.

► **Listas/equipos/espacios masculinizados:**

Más del 60% presencia masculina o 1 varón/1 varón.

► **Listas/equipos/espacios paritarios:**

Cuando la composición por género del espacio analizado no presenta dichas diferencias, es decir, oscila entre el 50 y el 59%; o 1 mujer/1 varón.

Para comenzar se analizarán las fórmulas de la oferta electoral y resultados de los cargos de máxima jerarquía universitaria.

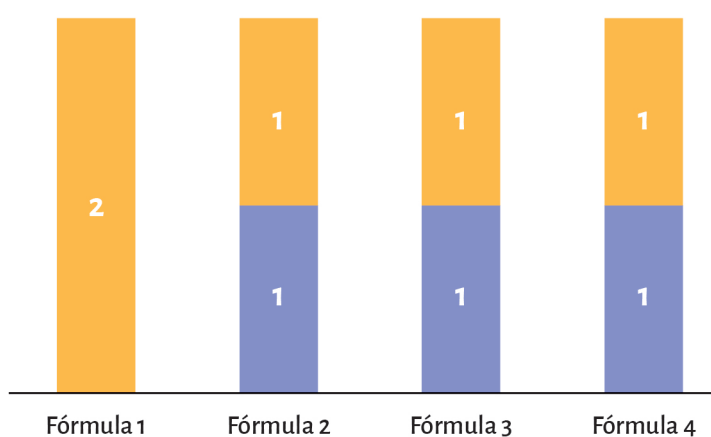
## **CANDIDATURAS Y AUTORIDADES ELECTAS EN LAS FÓRMULAS A RECTORADO**

Como bien se puede apreciar en el *gráfico 1*, en las elecciones del año 2014 se presentaron 4 listas con fórmulas para Rector/a-Vice, de las cuales 3 presentaron candidaturas paritarias; y sólo 1 masculinizada. Como resultado electoral de este proceso, fue electa una fórmula compuesta por varón-varón (*tabla 1*).

Asimismo, en esta elección, de las 4 listas presentadas para conducir el Rectorado, ninguna fue encabezada por una mujer (*tabla 1*).

---

<sup>4</sup> Estos criterios están establecidos tomando como modelo el estudio “La presencia de las mujeres en la Universidad y su participación política en órganos de gestión y representación” realizado por el Observatorio de Derechos Humanos de la Universidad Nacional de Córdoba (2017).

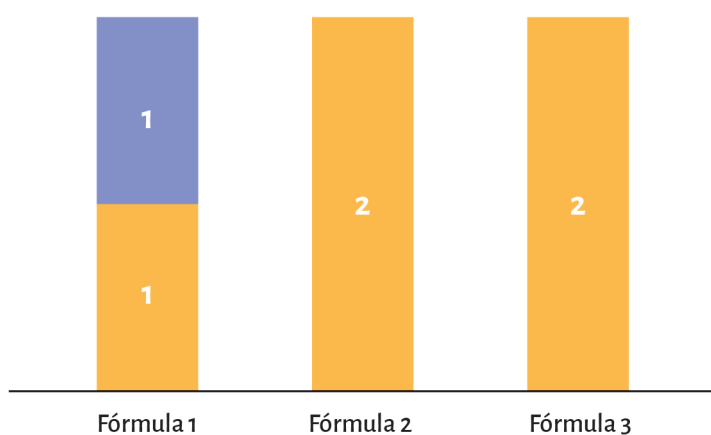


**GRÁFICO 1:**  
Candidaturas fórmulas  
Rector/a – Vice según género.  
Año 2014.

*Fuente:* Elaboración propia en base a Resolución N° 8/2014 CS.



En la elección del año 2018, se presentó sólo una fórmula paritaria de candidatos/as; frente a dos fórmulas masculinizadas. En este comicio, sólo 1 de las fórmulas estuvo encabezada por una mujer (tabla 1). Como resultado de este proceso electoral, nuevamente se eligió a una fórmula compuesta por varón-varón (tabla 1).



**GRÁFICO 2:**  
Candidaturas fórmulas  
Rector/a – Vice según género.  
Año 2018.

*Fuente:* Elaboración propia en base a Resolución N° 10/2018 CS.



Año	2014				2018			
	Rector/a		Vicerrector/a		Rector/a		Vicerrector/a	
	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES
Candidatos/as	0	4	3	1	1	2	0	3
Autoridades electas	0	1	0	1	0	1	0	1

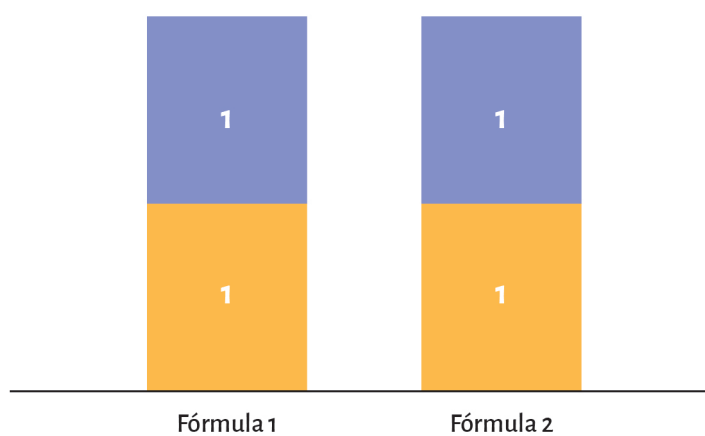
**TABLA 1:**  
Candidatos/as y autoridades electas fórmula Rector/a – Vice según género. Años 2014 y 2018.  
*Fuente:* Elaboración propia en base a Resoluciones N° 367/CS 2014 y Resolución N° 468/CS 2018.

En el proceso electoral en curso, como bien se ilustra en el gráfico 3, las 2 listas oficializadas, expresan fórmulas paritarias para conducir el Rectorado/Vicerrectorado de la Universidad. Además, será la primera vez en la historia que las dos listas que se postulan para conducir el Rectorado están encabezadas por mujeres, reflejando el impacto de las políticas elaboradas desde un enfoque de género que se vienen implementando en la UNCUYO, comprendiendo que desde el 2015 en adelante se ha consolidado un trabajo de sensibilización y concientización sobre las desigualdades de género en los espacios que transitan las mujeres, siendo el ámbito laboral uno de ellos. En ese marco, se ha visibilizado y cuestionado la falta de mujeres en ámbitos de toma de decisión.

Esta situación novedosa nos permite afirmar que a 83 años de existencia la UNCUYO tendrá su segunda Rectora, habiendo sido la primera Maria Victoria Gómez, quien desarrolló su primera gestión entre los años 2002 y 2005 y su segundo mandato entre el 2005 y 2008. Este cambio se da en un contexto de transformaciones sociales que buscan reparar la histórica exclusión de las mujeres en los más altos puestos de decisión.

**GRÁFICO 3:**  
**Candidaturas fórmulas**  
**Rector/a – Vice según género.**  
**Año 2022.**

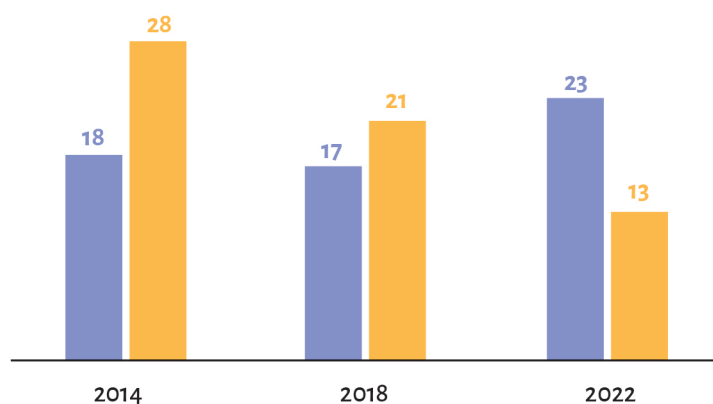
*Fuente:* Elaboración propia en base a Resolución N° 10/2022 CS.



### CANDIDATURAS Y AUTORIDADES ELECTAS EN LAS FÓRMULAS A DECANATOS

En el gráfico 4, se muestra la evolución de la participación de candidaturas para la conducción de las Facultades según género. Entre los años 2014 y 2018, no hubo una modificación sustancial de la participación de las mujeres como candidatas a los Decanatos/Vicedecanatos, mostrándose aún una gran diferencia frente a la participación de varones. En el año 2022, se ha dado un gran salto, en cuanto a la

participación de mujeres candidatas, superando incluso a los varones, evidenciando los primeros resultados de la paridad.

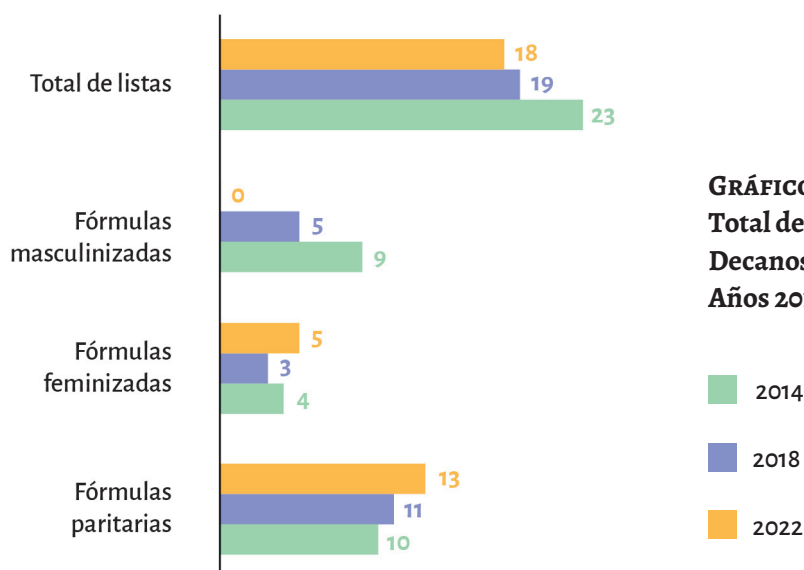


**GRÁFICO 4:**  
Candidaturas totales Decanos/as – Vicedecanos/as según género. Años 2014, 2018 y 2022.

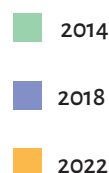
*Fuente:* Elaboración propia en base a Juntas Electorales Particulares UUA.



Ahora bien, en el siguiente gráfico se puede observar la evolución de las listas presentadas para las fórmulas de Decanos/as-Vicedecanos/as en todas las Unidades Académicas.



**GRÁFICO 5:**  
Total de listas según fórmulas Decanos/as–Vicedecanos/as. Años 2014, 2018 y 2022..



En el año 2014, en las 11 facultades se presentaron un total de 23 listas, de las cuales 10 fueron paritarias; 4 feminizadas; y 9 masculinizadas. A su vez, del total de listas, 12 fueron encabezadas por mujeres; y en el caso de las paritarias, 8 fueron encabezadas por mujeres.

En la elección del año 2018, en las 12 facultades, se presentaron un total de 19 listas, de las cuales 11 fueron paritarias; 3 feminizadas; y 5 masculinizadas. En este caso, del total de listas, 8 fueron encabezadas por mujeres; y en el caso de las paritarias, 5 fueron encabezadas por mujeres.

En la elección en curso, en junio de 2022, en las 12 facultades, se presentaron un total de 18 listas, 13 paritarias y 5 feminizadas, evidenciando el impacto de la norma de paridad. Asimismo, del total de listas, 8 fueron encabezadas por mujeres; y en el caso de las paritarias, sólo 3 son encabezadas por mujeres.

En líneas generales, podemos observar, el impacto de la norma de paridad en el crecimiento de las fórmulas paritarias presentadas desde 2014 a la actualidad, aunque queda un largo camino por recorrer para que las mujeres puedan encabezar esos espacios. También hay que destacar el crecimiento de las fórmulas feminizadas, lo que manifiesta que en tres facultades (FED, FCPYS y FCEN) la conducción de Decanatos y de Vicedecanatos estará en manos de mujeres.

UAAA	2014		2018		2022	
	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES
FAD	1	3	2	2	4	2
FCA	1	3	2	2	1	1
FCAI	2	2	2	2	3	3
FCM	0	4	1	1	1	1
FCPYS	5	1	3	1	4	0
FD	0	4	1	1	1	1
FE	4	0	2	0	2	0
FFYL	1	3	0	2	2	2
FI	2	2	1	5	1	1
FO	1	3	1	1	1	1
FCEN <sup>5</sup>	0	0	0	2	2	0
FCE	1	3	2	2	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>17</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>13</b>

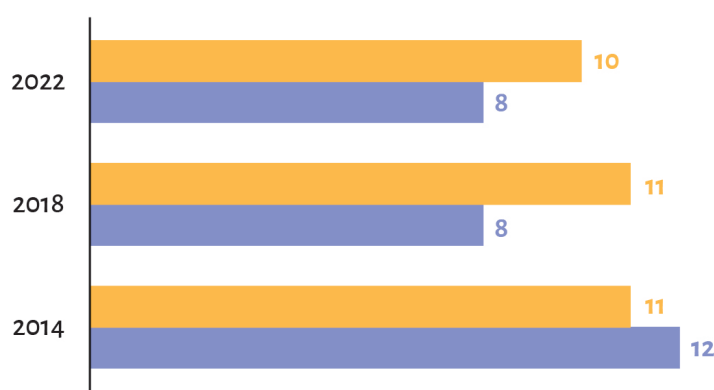
**TABLA 2:**  
**Candidaturas a Fórmulas**  
**Decanos/as-Vicedecanos/as**  
**por género y UAAA.**  
**Años 2014, 2018 y 2022.**

*Fuente:* Elaboración propia en base a Juntas Electorales Particulares UAAA.

El gráfico 6 permite observar, en el caso de la elección del año 2014, que a pesar de haber tenido más varones candidatos (gráfico 4), el encabezamiento de listas fue casi paritario. En cambio en el año 2018, no sólo había más candidatos varones, sino que también encabezaban más listas para las Fórmulas Decanos/as – Vicedecanos/as.

<sup>5</sup> En el año 2014, la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales no presentó candidaturas, porque todavía no se constituía como facultad.

El proceso electoral actual muestra una particularidad; a pesar de haber más mujeres candidatas (*gráfico 4*), y más fórmulas paritarias (*tabla 2*), de las 18 listas oficializadas, **10** son encabezadas por varones, mientras que en **8** encabezan mujeres. Es decir, que desde el punto de vista del liderazgo en las candidaturas la situación se mantiene casi idéntica al 2018, a pesar de dar cumplimiento a la disposición normativa que establece la paridad de género por lo menos en un cincuenta por ciento para todas las fórmulas.



**GRÁFICO 6:**  
**Encabezamiento de listas del total de Fórmulas Decanos/as – Vicedecanos según género. Años 2014, 2018 y 2022.**

*Fuente:* Elaboración propia en base a Juntas Electorales Particulares UUA.



Finalmente, la *tabla 3* muestra el resultado electoral de las fórmulas para Decanos/as-Vicedecanos/as por facultad y género, en los años 2014 y 2018, de lo que resulta un mayor número de varones del total de autoridades electas. Como se puede ver, en el año 2014, resultaron electas 5 fórmulas paritarias; 4 fórmulas masculinizadas; y 2 fórmulas feminizadas. De las 5 fórmulas paritarias, resultaron electas **4 mujeres decanas** en las siguientes facultades: *Odontología*, *Ciencias Económicas*; *Ciencias Agrarias*; y *Ciencias Aplicadas a la Industria*.

En el año 2018, resultaron electas 8 listas con fórmulas paritarias, incrementándose respecto al año 2014, y evidenciando los primeros impulsos para la aprobación de la norma de Paridad. No obstante, de las 8 fórmulas paritarias electas, sólo resultaron electas **4 mujeres Decanas** en las facultades de *Odontología*; *Ciencias Políticas y Sociales*; *Ciencias Económicas*; y *Ciencias Agrarias*.

**TABLA 3:**  
**Autoridades electas fórmulas**  
**Decanos/as–Vicedecanos/as**  
**por UUAA y según género.**  
**Años 2014 y 2018.**

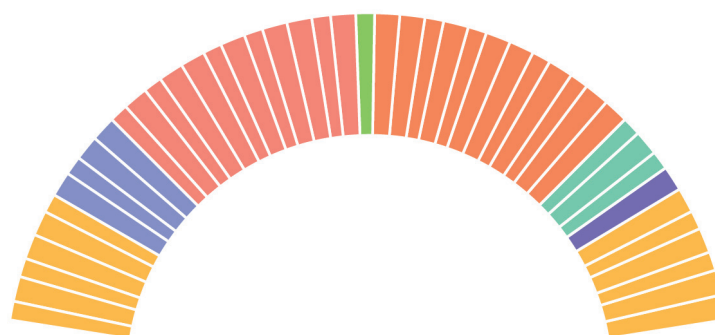
*Fuente:* Elaboración propia en base a Resoluciones N° 367/CS 2014 y Resolución N° 468/CS 2018.

UUAA	2014		2018	
	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES
FO	1	1	1	1
FI	1	1	1	1
FFYL	0	2	0	2
FED	2	0	2	0
FD	0	2	1	1
FCPYS	2	0	1	1
FCM	0	2	1	1
FCA	1	1	1	1
FCAI	1	1	0	2
FAD	0	2	1	1
FCE	1	1	1	1
FCEN <sup>6</sup>	0	0	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>14</b>

### CANDIDATURAS Y AUTORIDADES ELECTAS EN CONSEJO SUPERIOR

Acorde con lo establecido en el Estatuto de la Universidad, este órgano de gobierno se conforma de la siguiente manera:

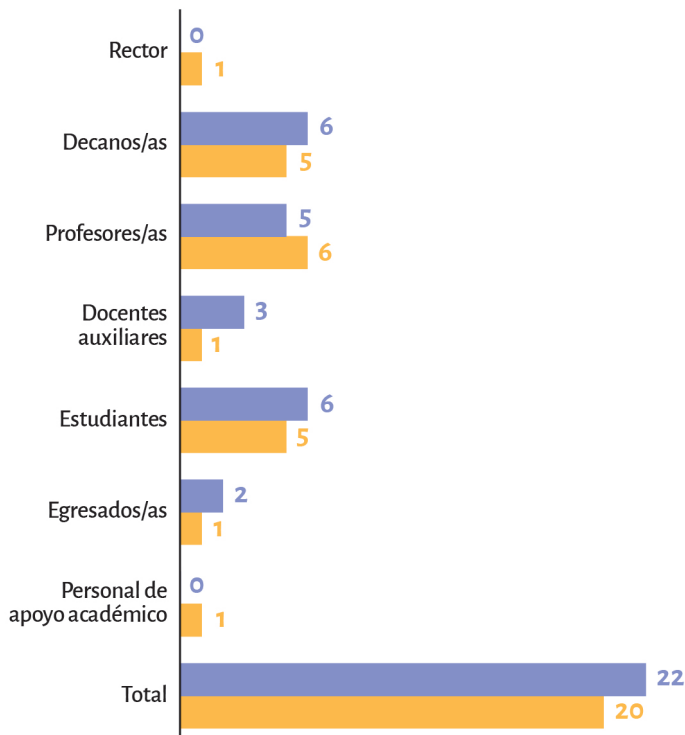
- RECTOR/A O VICERRECTOR/A (1)
- DECANOS Y DECANAS (12)
- DOCENTES (12)
- DOCENTES AUXILIARES (4)
- EGRESADOS Y EGRESADAS (3)
- ESTUDIANTES (12)
- PERSONAL DE APOYO ACADÉMICO (1)



Si se analiza la composición del Consejo Superior por género, tanto en el periodo 2014–2018; y en el 2018–2022, se observa una representación total paritaria del órgano, salvo en el caso de la figura del Rector (o Vicerrector en caso de estar reemplazándolo) y del personal de apoyo académico, donde en estos períodos no ha habido presencia de mujeres. Cabe destacar, que en el caso de la elección de medio término del Consejo Superior del año 2016, se mantiene la representación de egresados/as y del personal de apoyo académico, y se modifica la de estudiantes, quedando en el caso de este claustro una representación masculinizada **- 9 varones; 2 mujeres-**.

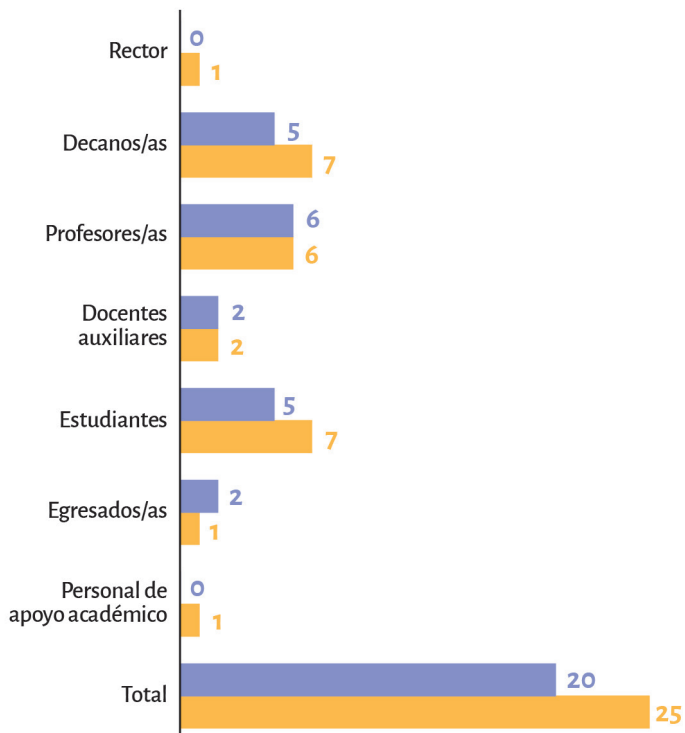
<sup>6</sup> Hasta el año 2014, la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales era un instituto, es por eso que no presenta autoridades electas.

En los siguientes gráficos se muestra el detalle de la composición por género de cada claustro en los períodos 2014–2018 y 2018–2022:



**GRÁFICO 7:**  
Representantes Consejeros Superiores según género. Años 2014-2018.

*Fuente:* Elaboración propia en base a Resoluciones N° 367/CS 2014 y N° 471/2016.



**GRÁFICO 8:**  
Representantes Consejeros Superior según género. Años 2018-2022.

*Fuente:* Elaboración propia en base a Resolución N° 468/CS 2018.





## CANDIDATURAS TITULARES AL CONSEJO SUPERIOR

En esta categoría se realizará un análisis de los y las postulantes titulares como Consejeros/as Superiores por claustro y género. Los claustros que forman parte del Consejo Superior son: profesores/as; auxiliares de docencia; estudiantes; egresados/as y personal de apoyo académico.

En la *tabla 4* se puede observar en el año 2014, un **54%** de candidatas mujeres (equivalente a 43 postulantes); y un **45%** de varones (equivalente a 36 postulantes). En la elección del año 2018, también hay una mayor participación de mujeres, un **51%** (equivalente a 43 postulantes), achicando la diferencia frente a los postulantes varones **48%** (40 postulantes). Se puede decir que las candidaturas de esta última elección fueron casi paritarias.

En el caso de la elección del año 2016, donde sólo se renuevan los claustros de estudiantes, egresados/as y personal de apoyo se observa una mayor participación de varones que representa un **60%**, (equivalente a 26 postulantes); frente a un **39%** de mujeres (equivalente a 17 postulantes).

Ahora bien, si se analiza la participación de candidaturas por claustro, para el caso de la elección 2014, se puede observar en la *tabla 4* que el claustro de profesores/as está feminizado.

En el caso de los auxiliares de docencia, de tres listas presentadas, sólo una fue encabezada por una mujer. Para el claustro de egresados/as, de 4 listas presentadas, 3 fueron encabezadas por mujeres; y en el caso del personal de apoyo académico, de 4 listas presentadas 2 fueron encabezadas por mujeres.

En la elección 2018, las mujeres lograron mayores postulaciones en el claustro de estudiantes, y no tuvieron candidaturas en el claustro del personal de apoyo. En esta elección, de 2 listas presentadas para auxiliares de docencia, 1 fue encabezada por una mujer; y en el claustro de egresados/as, de 3 listas presentadas, también sólo 1 fue encabezada por una mujer.

En el 2016, se observa que la mayor participación de los varones se presenta en el cuerpo estudiantil, y en el claustro de egresados/as. Cabe señalar, que aunque hay más candidaturas de egresados varones, las 2 listas presentadas,

fueron encabezadas por mujeres. En el personal de apoyo, se presentaron 3 listas, de las cuales 2 fueron encabezadas por mujeres.

En la elección en curso, en junio de 2022, el **60%** de mujeres (equivalente a 41 postulantes) se han presentado como candidatas, frente al **39%** de varones (equivalente a 27). Asimismo, en todos los claustros, hay más candidatas mujeres. No obstante, de 2 listas presentadas para auxiliares de docencia, ambas son encabezadas por varones; y en el caso del claustro de egresados/as, de 3 listas presentadas, sólo 1 la encabeza una mujer.

También, es importante resaltar, que de las 2 listas presentadas para el personal de apoyo académico, ambas son encabezadas por mujeres. Por esa razón, por primera vez desde las elecciones directas, una mujer podrá representar a este claustro.

Claustros	2014		2016 <sup>7</sup>		2018		2022	
	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES
Profesores/as	11	6	0	0	10	12	10	6
Auxiliares de docencia	7	5	0	0	5	3	5	3
Estudiantes	16	18	13	21	24	18	19	14
Egresados/as	7	5	2	4	4	5	5	4
Personal de apoyo académico	2	2	2	1	0	2	2	0
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>36</b>	<b>17</b>	<b>26</b>	<b>43</b>	<b>40</b>	<b>41</b>	<b>27</b>

**TABLA 4:**  
**Candidaturas titulares Consejo Superior por claustro y género. Años 2014, 2016, 2018 y 2022.**

*Fuente:* Elaboración propia en base a Resolución N° 8/2014 CS; N° 12/2016 CS; N° 10/2018 CS; N° 10/2022 CS.

## AUTORIDADES ELECTAS TITULARES AL CONSEJO SUPERIOR

Como se puede apreciar en la *tabla 5*, en el año 2014, las mujeres representaban el **53%** (equivalente a 16 postulantes), de las consejeras y los varones, el **47%** (14 postulantes).

<sup>7</sup> Es una elección de medio término, donde sólo se renuevan dos mitades del claustro de estudiantes; egresados/as y personal de apoyo académico. La siguiente elección de medio término corresponde al año 2020 pero a causa de la emergencia sanitaria por Covid-19 las mismas fueron suspendidas prorrogando los mandatos que estaban vigentes (Resolución 94/2020).

En el año 2018, fueron electas un **46%** de mujeres (equivalente a 15 postulantes); y un **53%** de varones (equivalente a 17). Se podría afirmar, que en ambas elecciones, la representación total de los claustros es paritaria.

Si se analiza la participación de Consejeros/as titulares por claustro, se puede ver que en el año 2014, las mujeres tuvieron mayor representación en el claustro auxiliares de docencia; de estudiantes y de egresados/as. En el caso del año 2018, sólo tuvieron una mayor participación en el claustro de egresados/as.

Asimismo, en ambas elecciones, las mujeres no tuvieron representación en el claustro del personal de apoyo académico.

En el caso de la elección del año 2016, en donde se renuevan los y las representantes de los claustros de estudiantes, egresados/as y personal de apoyo, se observa una masculinización (**73%**) de representantes al Consejo Superior, equivalente a 11 varones.

Esta representación masculinizada, como se puede ver en la *tabla 5* se debe en gran parte a la mayor participación en estas elecciones de estudiantes varones. Además, las mujeres siguen teniendo mayor representación en el claustro egresados/as, al igual que en los otros años, y siguen sin representación, como ya se ha mencionado, en el claustro del personal de apoyo académico.

Claustros	2014		2016		2018	
	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES	MUJERES	VARONES
Profesores/as	5	6	0	0	6	6
Auxiliares de docencia	3	1	0	0	2	2
Estudiantes	6	5	2	9	5	7
Egresados/as	2	1	2	1	2	1
Personal de apoyo académico	0	1	0	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>17</b>

**TABLA 5:**  
**Autoridades electas Consejo Superior por claustro y género. Años 2014, 2016 y 2018.**

*Fuente:* Elaboración propia en base a Resoluciones N° 367/CS 2014 ; N° 471/CS 2016; Resolución N° 468/CS 2018.

Luego de esta presentación de datos cuantitativos se pueden hacer algunas apreciaciones generales. La primera es que la participación política de las mujeres es un hecho consolidado, rompiendo el mito que afirma que al género femenino no le interesa la política, o que no hay suficientes mujeres para ocupar los lugares disponibles, estos números demuestran no sólo las ganas de participar y aportar a la política universitaria, sino también la capacidad de organización para lograrlo.

También se puede inferir que, en términos generales, los cuerpos colegiados de la universidad habían avanzando considerablemente en el camino de la paridad antes de que la misma fuera una norma, no se observan brechas preocupantes en este ámbito de gobierno. Sólo el claustro del personal de apoyo muestra una ausencia de mujeres en los últimos 2 períodos de representación, a pesar de que sí han sido candidatas para este cargo.

En la presentación del informe final, prevista para agosto de 2022, se sumarán los datos de la composición del Consejo Superior que resulte electa para el período 2022-2024 y el detalle de la división por género de los Consejos Directivos para esta nueva gestión.

Diferente es la situación cuando se analiza la composición del órgano ejecutivo, se muestra una tendencia a la masculinización en estos importantes cargos de representación y decisión, salvo en el caso del año 2022, donde si bien no conocemos los resultados de los comicios, podemos observar este cambio cuantitativo y con un gran peso simbólico, que significa que el 100% de los encabezamientos de listas al Rectorado esté protagonizado por mujeres, mostrando un importante cambio de escenario respecto a las elecciones previas.

Sin embargo, en el caso de las Facultades se observa que los encabezamientos a las fórmulas de decanato siguen siendo mayoría de varones quienes retienen el liderazgo político, situación que representa una continuidad con los escenarios electorales anteriores. A pesar de esto, hay un incremento en la cantidad total de mujeres candidatas compitiendo en estas fórmulas, que pasó de 17 mujeres candidatas (2018) a 23 candidatas. ■

**2.**

**PARTICIPACIÓN  
POLÍTICA DE LAS  
MUJERES EN LA  
FUCUYO**

---

## **PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN LA FUCUYO**

En la siguiente categoría se mostrará la representación política estudiantil en la Federación Universitaria de Cuyo (FUCUYO) desde el año 2017 a 2022.

La Federación se creó en 1984 con el fin de articular el trabajo de todos los Centros de Estudiantes de la Universidad Nacional de Cuyo y Universidad Tecnológica Nacional (sede Mendoza y San Rafael). De acuerdo a lo expresado en sus redes sociales este órgano tiene como objetivo *“bregar por los derechos estudiantiles y proponer acciones concretas para garantizar el acceso, la permanencia y egreso de todas/os los y las estudiantes a la educación pública”*. Entre sus acciones también se destaca la generación de herramientas para mejorar el bienestar estudiantil en el contexto universitario, impulsar la unidad obrero–estudiantil, promover una universidad científica, autónoma, feminista, inclusiva, laica y cogobernada. Sus autoridades se renuevan cada dos años.

En el año 2015 se modificó el Estatuto de la FUCUYO permitiendo que toda la población estudiantil pueda elegir de manera directa a sus representantes. La primera elección con esta normativa se concretó en 2017. Anteriormente la elección de presidencias, vices y secretarías se realizaba a través de un congreso regional. Durante los años de elecciones indirectas, dependiendo de la cantidad de votos que cada agrupación obtenía en sus elecciones de centro de estudiantes, se les otorgaba un “cartón” que representaba un voto y de esa forma se iba conformando el congreso regional que luego tenía la oportunidad de votar la conducción de la Federación Universitaria de Cuyo.

En esta oportunidad el análisis se concentra en la composición de la Junta Ejecutiva, la cual según el Art. 41 del Estatuto de la FUCUYO, se define como el *“órgano representativo, consultivo, deliberativo y resolutivo del movimiento estudiantil, integra la estructura institucional de la F.U.Cuyo durante el receso del congreso regional y dura dos años en su mandato.”* La misma está conformada de la siguiente manera:

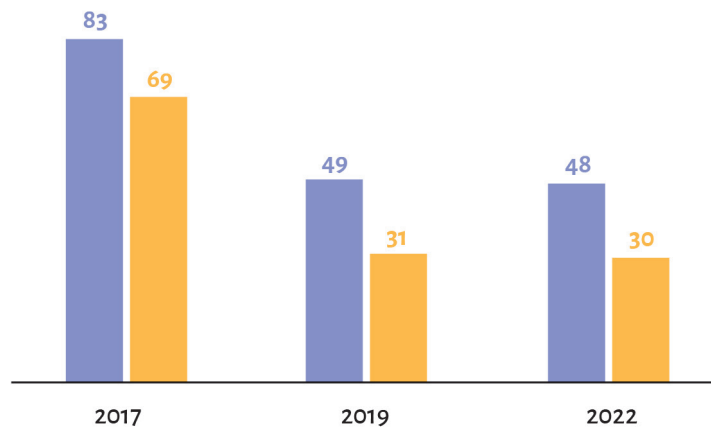
- ▶ Presidente/a (1)
- ▶ Secretario/a General (1)
- ▶ Vicepresidente/a (1)
- ▶ Secretarios/as electos/as (10)

Sus 10 secretarías son: *Extensión universitaria, Género y diversidad, Cultura, Relaciones obrero-estudiantil, Asuntos académicos, Bienestar estudiantil, Deportes y recreación, Integración regional, latinoamericana y caribeña, Finanzas y Derechos Humanos.*

En el gráfico 8 se puede observar, el crecimiento de la participación política de las estudiantes en el período 2017-2022, que coincide con un proceso de elección directa y de democratización de la Federación.

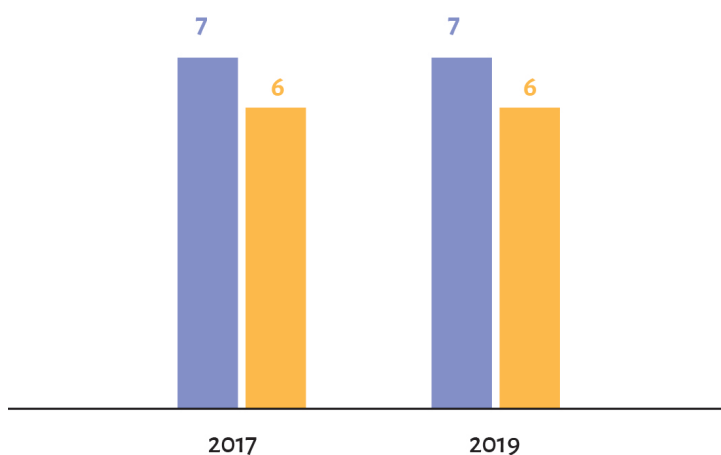
**GRÁFICO 9:**  
**Candidaturas FUCUYO según género y período electoral.**

*Fuente:* Elaboración propia en base a libro de Actas de la Federación Universitaria de Cuyo.



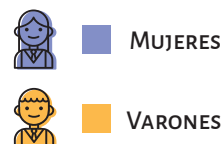
Aquí es importante mencionar que en el año 2017, primera elección directa, se oficializaron 8 listas para distrito único (para conformar la Junta Ejecutiva), de las cuales 6 fueron encabezadas por mujeres. En el año 2019, las listas disminuyeron a 5; 4 de ellas encabezadas por mujeres; mientras que en el proceso electoral en curso se han oficializado 4 listas; 3 encabezadas por mujeres. En este proceso se observa entonces una disminución de la cantidad de personas participantes.

En esta línea, se visualiza un crecimiento de la representación política de las mujeres en la Federación Universitaria, triplicándose en el período 2017-2022, de manera coincidente con la elección directa. En el año 2013, cuando las elecciones se llevaban a cabo de manera indirecta, 22 mujeres participaron como candidatas de un total de 55 personas (de 6 listas), en el 2015 participaron 7 mujeres de 17 personas (de 2 listas).



**GRÁFICO 10:**  
**Autoridades electas FUCUYO**  
**según género y período**  
**eleccionario.**

*Fuente:* Elaboración propia en base a libro de Actas de la Federación Universitaria de Cuyo.



Según los criterios de segmentación utilizados para este análisis, se observa que desde el 2015 en adelante la conducción de la FUCUYO es paritaria en términos de género. Se considera que esto viene aparejado a las transformaciones sociales que surgieron durante estos años, en cuanto a los debates y derechos conquistados, y que fueron las y los estudiantes militantes quienes trasladaron esos debates, no sólo a la comunidad universitaria en general, sino también hacia dentro de sus organizaciones en particular, para lograr ocupar los espacios de representación.

En el 2022 la FUCUYO elegirá sus nuevas autoridades en el marco de las elecciones generales. De las 4 listas presentadas en esta oportunidad, como ya se ha mencionado, 3 de ellas están encabezadas por mujeres, por esta razón hay grandes posibilidades de que la presidencia de este gremio sea ocupada por una mujer.

Es objetivo de la versión final de este informe, incorporar al análisis los datos relativos a las autoridades electas en el presente proceso electoral. Se pretende además hacer hincapié en la composición por género de las personas que fueron y serán parte del Parlamento de la Federación Universitaria de Cuyo (PARLAFUC), órgano que según el art. 43 del Estatuto, es “el órgano representativo, consultivo, deliberativo y resolutivo del movimiento estudiantil, integra la estructura institucional de la F.U.Cuyo bajo la forma de un cuerpo colegiado y dura dos años en su mandato.” Dicho órgano se incorporó en el año 2015 cuando se lleva adelante la reforma



del Estatuto de la Federación Universitaria de Cuyo.

El PARLAFUC se encuentra conformado por:

- Un/a presidente/a del parlamento (desempeñado por el/ la vicepresidenta de la FUCUYO según lo establecido en el Art.35, inciso c del Estatuto de la Federación Universitaria de Cuyo).
- 3 (tres) parlamentarios/as representantes de cada UUA de la Universidad Nacional de Cuyo y UTN - Regional Mendoza y San Rafael - electo/a.
- 1 (uno) parlamentario/a asociado/a, un/a representante por cada centro de estudiantes y/o un/a representante de UUA, pertenecientes a las demás instituciones de educación emplazadas en la Provincia de Mendoza, que así lo soliciten.

El claustro estudiantil a lo largo de la historia ha sido protagonista de grandes transformaciones, haciéndose eco de los debates y las luchas sociales que tenían como fin último la conquista de nuevos derechos. En esta línea, la participación política de los y las estudiantes tiene un gran impacto en las Universidades del país, en este caso, muchas de las políticas e iniciativas que se impulsaron en la UNCUYO fueron promovidas y acompañadas por el claustro estudiantil.

Siguiendo el objetivo de este proyecto el informe final buscará ampliar y profundizar el análisis de la participación estudiantil incorporando nuevas variables. ■



3.

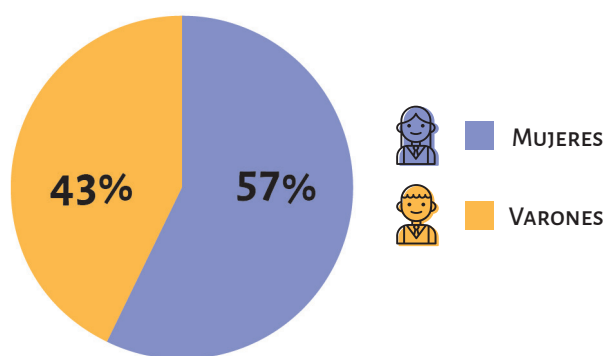
**REPRESENTACIÓN  
POR GÉNERO  
DE EQUIPOS DE  
GESTIÓN**

## REPRESENTACIÓN POR GÉNERO DE EQUIPOS DE GESTIÓN

En este apartado se analizará la composición por género de los equipos de gestión del Rectorado, Unidades Académicas e Institutos. Puntualmente se mostrarán las principales Secretarías de cada uno de estos espacios y luego el porcentaje total de las Secretarías agrupadas por la función que desarrollan.

Los datos de este apartado corresponden al momento de la elaboración del presente informe, es decir al primer semestre de 2022. En el informe anterior se analizó esta composición con los equipos de gestión del 2018. Más allá de que el período de gestión (2018–2022) es el mismo, los equipos han experimentado cambios que se explicitan en este apartado. Es importante tener en cuenta que se contabilizan las personas que tienen a cargo el espacio de gestión mencionado (no la composición interna de los equipos de trabajo de cada Secretaría).

El gráfico siguiente muestra la división por género de la conducción de los espacios detallados en la *tabla 6*.



**GRÁFICO 11:**  
Equipo de Gestión del Rectorado de la Uncuyo por género. Año 2022

*Fuente:* Elaboración propia en base a la página web de la Universidad

CARGO / ESPACIO	Mujer	Varón
Secretaría Académica	X	
Secretaría De Bienestar		X
Secretaría Económica Y De Servicios	X	
Secretaría De Extensión Y Vinculación		X
Secretaría De Relaciones Institucionales, Asuntos Legales, Administración y Planificación		X
Secretaría De Investigación, Internacionales Y Posgrado	X	
CICUNC	X	
<b>TOTAL: 7</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

**TABLA 6:**  
Equipo de Gestión por género del Rectorado, año 2022.

*Fuente:* Elaboración propia en base a web institucional.

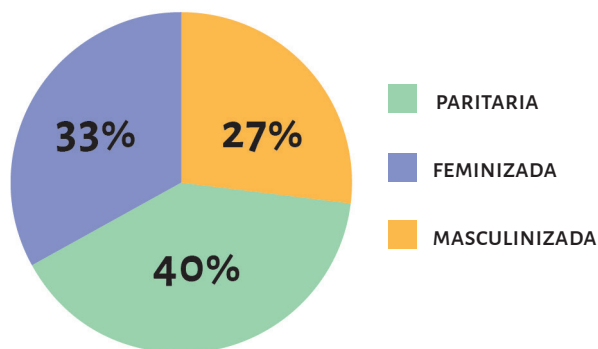
Se puede observar que en el equipo de gestión del rectorado existe tanto presencia de varones como de mujeres de manera casi paritaria, siendo el **43%** los espacios ocupados por varones y el **57%** los espacios ocupados por mujeres. En este punto, resulta interesante tener en cuenta cuáles son las Secretarías ocupadas por los distintos géneros. En ese sentido, se destaca que es la segunda vez que la Secretaría de Gestión Económica y de Servicios, en 83 años, está a cargo de una mujer.

Con respecto a los equipos de gestión de las Unidades Académicas e Institutos dependientes de la Universidad, fueron caracterizados partiendo de la diferenciación establecida a partir del porcentaje de mujeres y varones que forman parte de esos equipos, pudiendo agruparlas en los 3 criterios: feminizadas (**13%**), masculinizadas (**20%**) y paritarias (**67%**).

MAYOR PRESENCIA FEMENINA (60% En Adelante)	MAYOR PRESENCIA MASCULINA (60% En Adelante)	PRESENCIA PARITARIA DE VARONES Y MUJERES (50% A 59%)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Derecho</li> <li>▸ Educación</li> <li>▸ Filosofía y Letras</li> <li>▸ Ciencias Aplicadas a la Industria</li> <li>▸ Ingeniería</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Ciencias Agrarias</li> <li>▸ Ciencias Exactas y Naturales</li> <li>▸ Instituto de Seguridad Pública</li> <li>▸ Ciencias Médicas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Arte y Diseño</li> <li>▸ Ciencias Económicas</li> <li>▸ Ciencias Políticas y Sociales</li> <li>▸ Odontología</li> <li>▸ Instituto Tecnológico Universitario</li> <li>▸ Instituto Balseiro</li> </ul>

**TABLA 7:**  
Equipos de gestión de las UUAA e Institutos según criterios de masculinización, feminización y paridad.

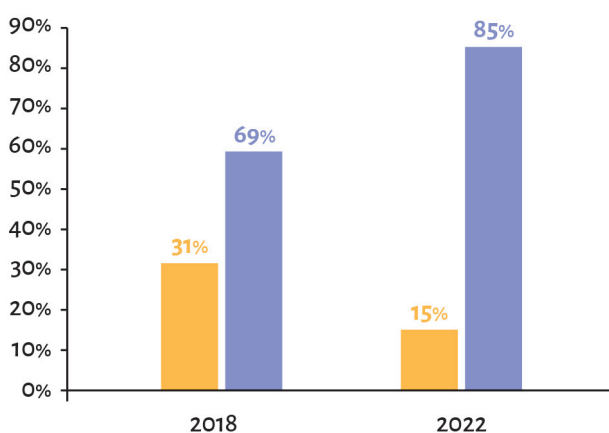
*Fuente: Elaboración propia en base web institucionales e información brindada por las UUAA telefónicamente.*



**GRÁFICO 12:**  
Caracterización de Equipos de Gestión de UUAA e Institutos, año 2022.

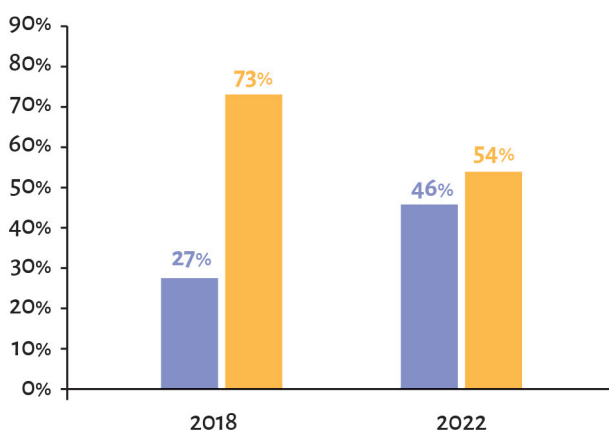
*Fuente:* Elaboración propia en base a las páginas web de las Unidades Académicas e Institutos

En los gráficos 13, 14, 15 y 16 se muestra la distribución por género de las Secretarías sustanciales del Rectorado y UUAA. Se muestra la distribución por género de las áreas Académica, Ciencia y Técnica y Extensión.



**GRÁFICO 13:**  
Composición de las Secretarías Académicas de UUAA y Rectorado según género. Año 2018 y 2022.

*Fuente:* Elaboración propia en base a actas e información de páginas web de UUAA y Rectorado.



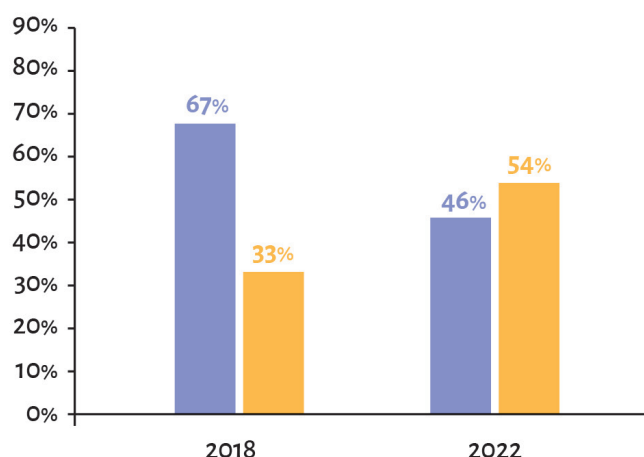
**GRÁFICO 14:**  
Composición de las Secretarías de Ciencia y Técnica de UUAA y Rectorado por género. Año 2018 y 2022.

*Fuente:* Elaboración propia en base a actas e información de páginas web de UUAA y Rectorado.



**GRÁFICO 15:**  
**Composición de las Secretarías de Extensión de UUAAs y Rectorado por género.**  
**Año 2018 y 2022.**

*Fuente: Elaboración propia en base a actas e información de páginas web de UUAAs y Rectorado.*



Si se observa la composición por género de las Secretarías sustanciales de la Universidad, tanto de las UUAAs como del Rectorado, surge que hay un claro predominio de las mujeres en las Secretarías Académicas, donde al presente alcanzan un **85%**.

En el año 2018 las Secretarías de Ciencia y Técnica, tanto de las UUAAs como del Rectorado se encontraban masculinizadas, los varones alcanzaban el **73%** en la gestión de estos espacios. Es destacable que para el 2022 haya disminuido considerablemente esa brecha incrementándose en un **19%** la presencia de mujeres a cargo de estas secretarías.

En las secretarías de Extensión en el presente hay un leve predominio de varones, reduciéndose la presencia de mujeres en relación al año 2018.

Del 2018 al 2022 se incrementó la presencia de mujeres en los cargos de decisión en dos de los tres ámbitos de funciones sustanciales analizadas en este informe. ■





4.

**AMPLIACIÓN  
DE DERECHOS  
Y PROCESOS DE  
EFECTIVIZACIÓN**

---

## **AMPLIACIÓN DE DERECHOS PROCESOS DE EFECTIVIZACIÓN**

El proceso de efectivización es una política de gestión que tiene como fin mejorar, regularizar y consolidar la situación laboral del personal docente y de apoyo académico, y garantizar el reconocimiento de derechos.

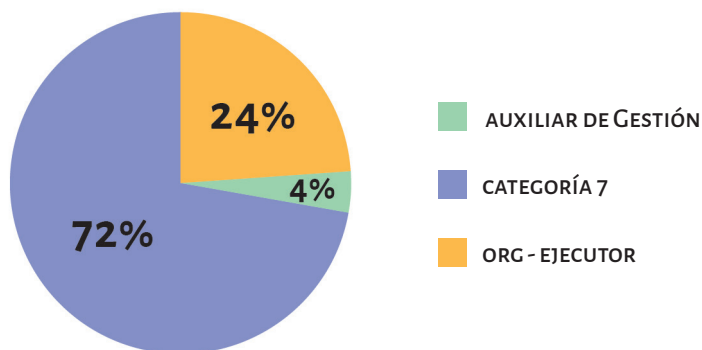
Dado que un requisito para postularse a una candidatura en el marco de un proceso electoral en representación del claustro del personal de apoyo académico es contar con la condición de efectivo/a, los avances en este tema implican una ampliación de derechos políticos, ya que estas personas adquieren el derecho no sólo a elegir sino a integrar candidaturas y por ende a ser electas.

Desde el año 2015 la UNCUIYO inició un proceso de efectivización y regularización de docentes interinos/as (Res. 494/15 y 542/15), que al 31 de agosto de 2015 se encontraban revistiendo 3 años o más de antigüedad. Posteriormente se incorporó al personal de apoyo (Res. 2609/2016) y auxiliares de gestión (Res. 3432/2017).

Entre el periodo 2014–2021, se efectivizaron **3.085** docentes universitarios; **430** docentes secundarios; y **2.296** trabajadores/as del personal de apoyo académico. Actualmente, **420** trabajadores y trabajadoras del personal de apoyo académico, también se encuentran tramitando el correspondiente procedimiento en el marco de esta medida de reconocimiento y ampliación de derechos. El proceso de efectivización en curso incluye a quienes cuenten con un cargo de categoría 7, que representan el 72% del total; como a quienes revisten un cargo de Auxiliar de Gestión, que representan un 4%; o un cargo de Organizador/a Ejecutor/a siendo un 24% (Resolución N° 650/2021).

**GRÁFICO 16:**  
**Personas en condiciones de efectivizar cargos en 2022.**

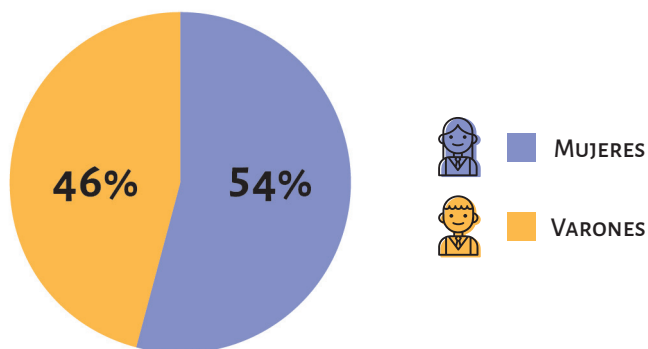
*Fuente:* Elaboración propia en base a la información otorgada por la Secretaría Económica y de Servicios



Con respecto al proceso de efectivizaciones del corriente año, de las **432** personas que se encuentran en condiciones de efectivizar, **234** son mujeres (54%) y **198** son varones (46%).

**GRÁFICO 17:**  
**Personas en condiciones de efectivizar en 2022 según género.**

*Fuente:* Elaboración propia en base a la información otorgada por la Secretaría Económica y de Servicios



Más allá del análisis desarrollado en este informe preliminar, con oportunidad de la presentación del informe en su versión final se buscará profundizar con mayor detenimiento en las características de cada uno de los procesos de efectivización desarrollados por la UNCUYO desde 2015 a la fecha. ■

---

## CONCLUSIONES PARCIALES

El primer aspecto a destacar luego de observar las dimensiones de análisis recorridas en este informe es que en la Universidad Nacional de Cuyo hay una amplia participación de las mujeres en la vida política universitaria, es decir que existe una consolidación de los derechos políticos adquiridos. Esto no necesariamente implica que las mujeres transiten su carrera política en condiciones de equidad con los varones ni que la violencia política contra las mujeres haya sido eliminada, pero sí que se han dado grandes pasos en esa dirección.

Se puede afirmar que hay una amplia presencia de mujeres en los órganos colegiados de la Universidad, que se sostiene desde el 2014 en adelante, logrando una composición casi paritaria en la representación del Consejo Superior, principalmente en los claustros docentes y egresadas/os, mientras que, la presencia femenina se encuentra subrepresentada en el claustro del personal de apoyo académico, situación que podría revertirse en las próximas elecciones.

Por su parte, en los espacios de gestión persisten los sesgos de género, aunque cada vez menos marcados. En los equipos de gestión, se observa que desde 2018 a 2022 ha habido un incremento de mujeres ocupando cargos de gestión en todas las Secretarías. Aún así, persiste la masculinización o feminización de estos equipos en algunas Unidades Académicas.

En cuanto a la competencia electoral de los cargos de autoridades superiores de Rectorado como de las Facultades, el 2022 muestra una situación novedosa en la que se puede apreciar el impacto de la norma de paridad, que cobra fuerza en un marco más general de medidas tendientes a prevenir, sancionar y erradicar violencias sexistas, tales como: creación de *Programa Mujeres Libres y Consejería de sexualidades, identidades de género y situaciones de violencia patriarcal* (2015), creación de *becas de Identidades Plurales* (2016), puesta en funcionamiento del *Protocolo de intervención institucional ante denuncias por situaciones de violencia sexista* (2017), *Indicadores de género de la UNCUIYO* (2018), adhesión y comienzo de *implementación de Ley Micaela* (2019), sanción de la *Paridad de Género* (2019), comienzo de implementación de *Cupo Laboral Trans* (2021 y 2022).

---

Gracias a este conjunto de herramientas y a la fuerte movilización de las mujeres y colectivos de diversidad sexual que ponen en agenda la necesidad de incrementar y fortalecer la presencia de mujeres y personas no binarias en lugares claves de la vida universitaria se generan contextos más propicios para la participación política.

Es la primera vez que las 2 fórmulas al Rectorado son encabezadas por mujeres, lo que permite asegurar que a 83 años de la creación de la Universidad Nacional de Cuyo la institución tendrá su segunda Rectora en la historia.

Además, puede adelantarse que en 2022 se incrementará de una a tres las Facultades donde el binomio de gobierno se conformará por mujeres, tal es el caso de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Educación y Ciencias Exactas y Naturales. En 2018, esta situación sólo se daba en la Facultad de Educación.

La brecha que persiste es la que ilustra los encabezamientos de listas de las fórmulas a Decanatos, donde los varones continúan teniendo una presencia superior al **56%** en las candidaturas. De las 18 listas en competencia, 10 están encabezadas por varones y 8 por mujeres.

Respecto a la participación estudiantil se observa que en la medida que se democratiza la FUCUYO, pasando a elegir sus autoridades de forma directa y con la creación de un nuevo espacio como el Parlamento de la Federación Universitaria de Cuyo (PARLAFUC), variable cuyo análisis sumaremos al informe final, la participación de las estudiantes crece y en algunos casos supera levemente a la de los varones. En las listas que se conformaron para la elección de 2022 el 75% de los encabezamientos de fórmulas a la presidencia está en manos de mujeres, fortaleciendo de esta manera el protagonismo de las estudiantes en el ámbito gremial, aunque al momento de elaboración de este informe se desconoce si alguna de ellas logrará resultar ganadora.

En definitiva, se observa que el verdadero desafío no radica en cumplir formal y cuantitativamente con lo que establece

---

el principio de paridad en el Estatuto Universitario, sino en transformar la cultura política institucional, aproximándonos cada vez más al espíritu de esta norma. *“La cultura política está vinculada a reglas de juego no necesariamente expresadas en normas, pero sí relacionada con valores, creencias, estereotipos, costumbres, intereses, actitudes, lealtades, prácticas políticas y dinámicas electorales. Estos factores constituyen un obstáculo en la medida en que persisten al interior de los partidos y organizaciones”* (Tula, 2019). ■

---

## BIBLIOGRAFÍA

- ▶ AGOSTINI, A. y SCHIAVI, N. (2017). INFORME «*La presencia de las mujeres en la Universidad y su participación política en órganos de gestión y representación.*» Observatorio de Derechos Humanos de la Universidad Nacional de Córdoba.  
Disponible en: [https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/Informe%20final.%20Observatorio%20DDHH.UNC\\_.pdf](https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/Informe%20final.%20Observatorio%20DDHH.UNC_.pdf)
- ▶ ONU MUJERES (2015) «*La hora de la igualdad sustantiva, participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe Hispano.*»  
Disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/09/la-hora-de-la-igualdad>
- ▶ TULA, I. (2019) «*Mujeres, acceso a la representación y política. Cuotas de género y paridad en América Latina ¿por qué, para qué?*» Presentación Power-Point utilizada en capacitaciones dictadas en agosto de 2019 en la UNCUYO.
- ▶ «*Las mujeres en la oferta electoral en Argentina.*», Infografía elaborada por Ministerio del Interior.  
Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/interior/observatorioelectoral/infografias-sobre-democracia-paritaria/las-mujeres-en-la-oferta>
- ▶ «*Indicadores de género de la UNCUYO. La participación de las mujeres en la vida universitaria.*»  
Disponible en: <https://www.uncuyo.edu.ar/planificacion/indicadores-de-genero>
- ▶ «*Mujeres en el Sistema Universitario Argentino 2018-2019.*»  
Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mujeres\\_en\\_el\\_sistema\\_universitario\\_argentino\\_-\\_estadisticas\\_2018-2019.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mujeres_en_el_sistema_universitario_argentino_-_estadisticas_2018-2019.pdf)
- ▶ <https://www.uncuyo.edu.ar/prensa/la-uncuyo-aprobo-la-paridad-de-genero-en-los-cargos-electivos26>



**MUJERES LIBRES**

✉ [mujereslibres@uncu.edu.ar](mailto:mujereslibres@uncu.edu.ar)