

# INDICADORES DE GÉNERO DE LA UNCUYO

• 2° ETAPA •

*INFORME FINAL*  
**PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES**



Ministerio de Educación  
**Argentina**



**UNCUYO**  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE CUYO

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

**MUJERES LIBRES**

 **INDICADORES DE GÉNERO DE LA UNCUYO**  
**INFORME FINAL**

**RECTORA**

Cont. Ester Lucía Sanchez

**SECRETARIO GENERAL**

Cont. Conrado Risso Patrón

**COORDINADOR LEGAL Y TÉCNICO**

Abog. Ignacio Estrada

**DIRECTORA POLÍTICAS PÚBLICAS Y PLANIFICACIÓN**

Abog. Valentina Diaz

**COORDINADORA PROGRAMA MUJERES LIBRES**

Rocío Gómez Casciola

**ELABORACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS**

Lic. Fernanda Bernabé

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.

*Mendoza, Argentina.*

*Octubre 2022.*



Ministerio de Educación  
**Argentina**



**UNCUYO**  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE CUYO

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

**MUJERES LIBRES**

|   |           |
|---|-----------|
| INTRODUCCIÓN.....   | 4         |
| PUNTO DE PARTIDA.....   | 6         |
| METODOLOGÍA Y RECOLECCIÓN DE DATOS .....  | 9         |
| DIMENSIÓN DE ANÁLISIS   |           |
| <b>PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN ELECCIONES UNIVERSITARIAS .....</b> | <b>10</b> |
| Construyendo paridad.....   | 11        |
| Conformación de candidaturas y resultados electorales.....                      | 14        |
| <i>Candidaturas y autoridades electas en las fórmulas a rectorado.....</i>      | <i>15</i> |
| <i>Candidaturas y autoridades electas en las fórmulas a decanatos .....</i>     | <i>18</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>27</i> |
| <i>Consejos directivos .....</i>  | <i>29</i> |
| <i>Asamblea universitaria .....</i>   | <i>30</i> |
| Participación política de las mujeres en la FUCUYO .....                        | 33        |
| Representación por género de equipos de gestión .....                           | 38        |
| Violencia política contra las mujeres .....                                     | 43        |
| DIMENSIÓN DE ANÁLISIS   |           |
| <b>DIMENSIÓN ESTUDIANTIL .....</b>  | <b>53</b> |
| <i>Evolución de la matrícula según género.....</i>                              | <i>53</i> |
| <i>Distribución de la matrícula según área de conocimiento .....</i>            | <i>54</i> |
| <i>Ejemplos de carreras feminizadas y masculinizadas .....</i>                  | <i>55</i> |
| <i>Estudiantes de posgrado .....</i>  | <i>60</i> |
| <i>Becas de identidades plurales.....</i>                                       | <i>61</i> |
| DIMENSIÓN DE ANÁLISIS   |           |
| <b>DOCENTES Y PERSONAL NO DOCENTE.....</b>                                      | <b>65</b> |
| Distribución de cargos de personal no docente según género .....                | 72        |
| Participación de mujeres en cargos no docentes del tramo mayor .....            | 74        |
| Cupo laboral travesti-trans y no binario .....                                  | 75        |
| CONCLUSIONES.....   | 79        |
| BIBLIOGRAFÍA .....  | 84        |

---

## 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 haber transitado un año electoral en la Universidad, consideramos oportuno priorizar el estudio de la participación política de las mujeres y evaluar cuál es el impacto del principio de paridad siendo las primeras elecciones generales donde se cumplió 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 un nuevo informe que busca hacer hincapié en el análisis de la dimensión participación política de las mujeres, contemplando las siguientes categorías:

- **Participación política de las mujeres en elecciones universitarias (2014/ 2022)**
- **Participación de mujeres en la política estudiantil. Representación en la Federación Universitaria de Cuyo.**
- **Composición por género en los equipos de gestión de las UUA y Rectorado.**

El informe incluye además otras dos dimensiones de análisis, la estudiantil donde se muestran datos sobre matrícula estudiantil según género y área de conocimiento, ejemplos de carreras de grado feminizadas y masculinizadas, y crecimiento de las becas de identidades plurales. Y la dimensión de docentes y personal no docente donde se incluye información sobre distribución de cargos docentes según género (contratación y dedicación), distribución de cargos de personal no docente según género y primeros pasos hacia la implementación del cupo laboral trans. ■

---

## 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 UNCUYO 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 UNCUYO 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. ■

---

## METODOLOGÍA Y RECOLECCIÓN DE DATOS

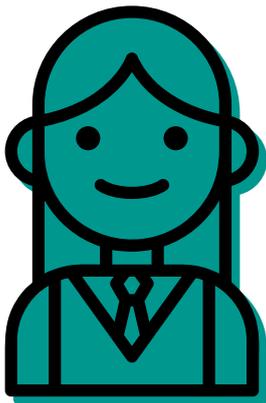
Para la elaboración de este informe se utilizaron las siguientes fuentes:

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

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**

---

## CONSTRUYENDO PARIDAD

A partir de los datos citados en la introducción 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 y órganos legislativos siendo la Universidad Nacional de Río Negro y la Universidad Nacional General Sarmiento las primeras en dar este paso. 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 Universitario 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 su aprobación.

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 (*Unidiversidad, 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 los binomios de gobierno (cargos a Decanato y Rectorado). También fue la primera 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 junio de 2022 la UNCUYO celebró sus primeros comicios bajo esta norma, la paridad de género se hizo 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. ■

---

## 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 las 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.

Esto se repetirá en el análisis de las candidaturas y resultados de los **Consejos Directivos** de las UUAAs, con la excepción de que se tomará solo el último proceso electoral (2022). En el informe presentado en el año 2019 estos espacios de representación no fueron incluidos, por dicho motivo, y entendiendo el objetivo de profundizar la dimensión de participación política, serán contemplados en el presente informe con el fin de enriquecer el análisis.

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

|                      |   |
|----------------------|---|
| <b>FEMINIZADO</b>    | <b>EQUIPO / ESPACIO / CLAUSTRO</b><br>más del <b>60%</b> presencia femenina                       |
|                      | <b>FÓRMULA O BINOMIO DE GOBIERNO</b><br>1 mujer / 1 mujer   |
| <b>MASCULINIZADO</b> | <b>EQUIPO/ESPACIO/CLAUSTRO</b><br>más del <b>60%</b> presencia masculina                          |
|                      | <b>FÓRMULA O BINOMIO DE GOBIERNO</b><br>1 varón / 1 varón   |
| <b>PARITARIO</b>     | <b>EQUIPO/ESPACIO/CLAUSTRO</b><br>presencia de varones o mujeres entre el <b>50%</b> y <b>59%</b> |
|                      | <b>FÓRMULA O BINOMIO DE GOBIERNO</b><br>1 mujer / 1 varón   |

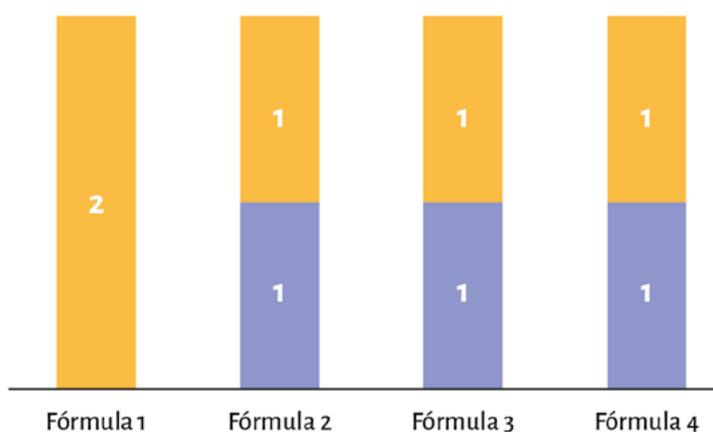
#### **CANDIDATURAS Y AUTORIDADES ELECTAS EN LAS FÓRMULAS A RECTORADO**

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

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*).

<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).

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

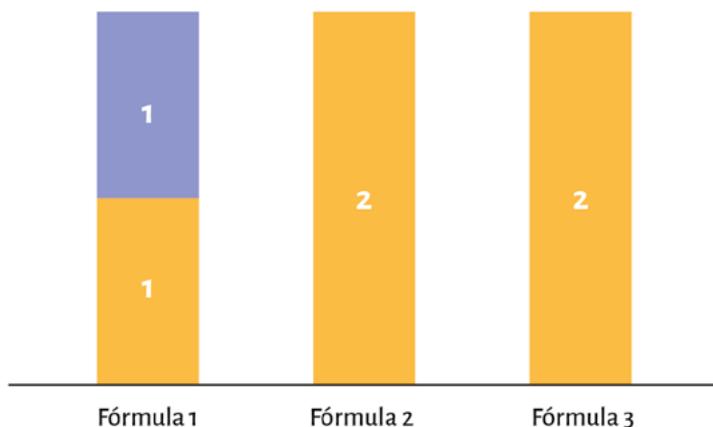


**GRÁFICO 1:**  
Candidaturas fórmulas  
Rector/a – Vice según género.  
Año 2014.

*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.



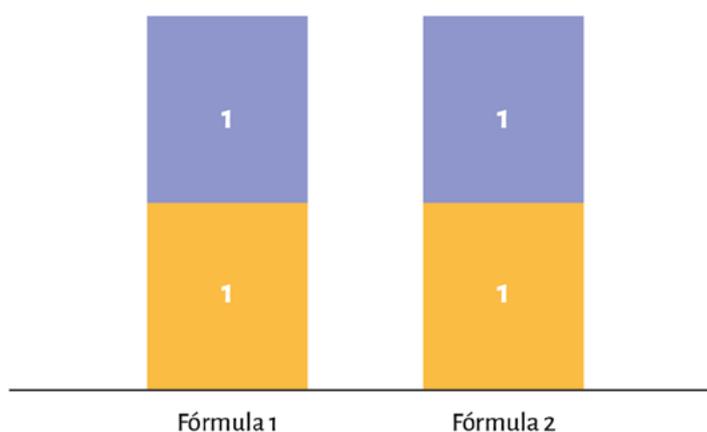
En el mes de junio del 2022, la Universidad Nacional de Cuyo realizó sus primeros comicios bajo la norma de paridad de género. Como bien se ilustra en el *gráfico 3*, las **2 listas** presentadas para conducir el Rectorado fueron **encabezadas por mujeres**, siendo esto algo inédito.

A 83 años de existencia la UNCUIYO tiene su segunda Rectora, siendo Esther Lucía Sánchez quien asumió esa responsabilidad. La primera rectora fue María Victoria Gómez, quien desarrolló su primera y segunda gestión entre los años 2002 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, reflejando el impacto de las políticas elaboradas desde un enfoque de género que se vienen implementando en la UNCUIYO, 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.

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

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



En la siguiente tabla se muestra la relación entre candidatos/as y autoridades electas en los 3 períodos electorales estudiados:

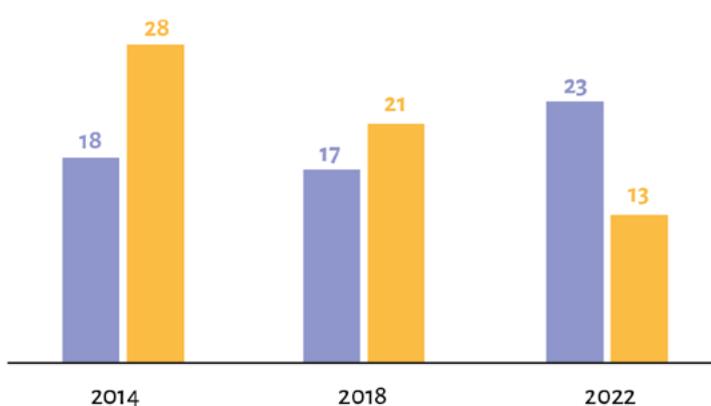
**TABLA 1**  
**Candidatos/as y autoridades electas fórmula Rector/a – Vice según género. Años 2014, 2018 y 2022.**

| Año                 | 2014     |   |               |   | 2018     |   |               |   | 2022     |   |               |   |
|---------------------|----------|---|---------------|---|----------|---|---------------|---|----------|---|---------------|---|
|                     | Rector/a |   | Vicerrector/a |   | Rector/a |   | Vicerrector/a |   | Rector/a |   | Vicerrector/a |   |
|                     | M        | V | M             | V | M        | V | M             | V | M        | V | M             | V |
| Candidatos/as       | 0        | 4 | 3             | 1 | 1        | 2 | 0             | 3 | 2        | 0 | 0             | 2 |
| Autoridades electas | 0        | 1 | 0             | 1 | 0        | 1 | 0             | 1 | 1        | 0 | 0             | 1 |

*Fuente:* Elaboración propia en base a Resoluciones N° 367/CS 2014; N° 468/CS 2018; N° 576/2022 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.

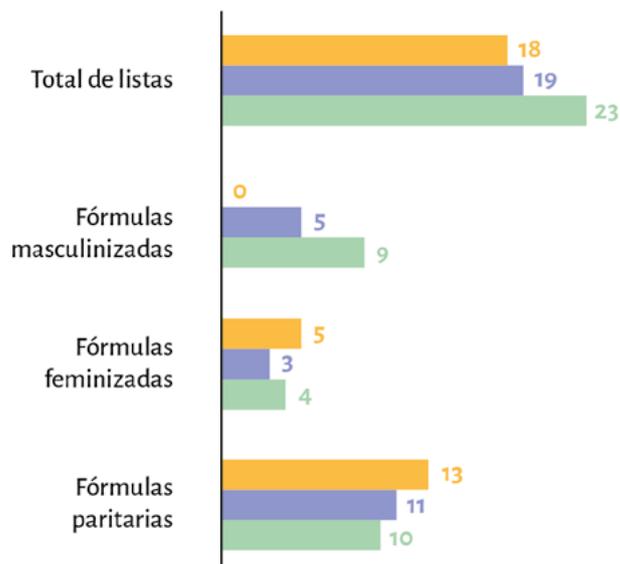


**GRÁFICO 4:**  
**Candidaturas totales Decanos/as – Vicedecanos/as según género. Años 2014, 2018 y 2022.**

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



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



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

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 los comicios de 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.

Este dato va en consonancia con las UUAA que tienen su planta docente feminizadas, lo que se podrá visualizar en la tercera dimensión del informe.

**TABLA 2**  
**Candidaturas a Fórmulas Decanos/as–Vicedecanos/as por género y UUAA. Años 2014, 2018 y 2022.**

| UUAA              | 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> |

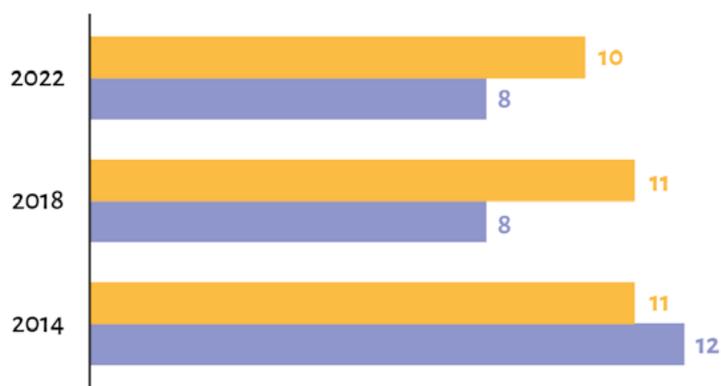
*Fuente:* Elaboración propia en base a Juntas Electorales Particulares UUAA.

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,

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

**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.



sino que también encabezaban más listas para las Fórmulas Decanos/as – Vicedecanos/as.

El proceso electoral reciente 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.

Finalmente, la *tabla 3* muestra el resultado electoral de las fórmulas para Decanos/as-Vicedecanos/as por facultad y género, en los años 2014, 2018 y 2022 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.

Para el período **2022-2026** del total de autoridades electas, **el 66% son mujeres (16)** y el 30% varones (8). Asimismo, la composición para las autoridades de los decanatos es paritaria (6 mujeres y 6 varones); y para vicedecanatos feminizada (10 mujeres; 2 varones).

De las 12 facultades que componen la UNCUYO, sólo la Facultad de Derecho no ha estado nunca bajo la conducción de una mujer, la misma situación se da en el Instituto Balseiro.

Como resultado de este proceso electoral, en la *tabla 3* se pueden observar 8 fórmulas paritarias; y 4 fórmulas feminizadas. De esta experiencia democrática, se puede advertir, no solo la mayor presencia de fórmulas feminizadas, sino también, que por primera vez en la historia la Facultad de Ingeniería será conducida por una mujer.

**TABLA 3**  
**Autoridades electas a fórmulas Decanos/as-Vicedecanos/as por género y UUA. Años 2014, 2018 Y 2022**

| UUA               | 2014     |           | 2018      |           | 2022      |          |
|-------------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|
|                   | MUJERES  | VARONES   | MUJERES   | VARONES   | MUJERES   | VARONES  |
| FO                | 1        | 1         | 1         | 1         | 1         | 1        |
| FI                | 1        | 1         | 1         | 1         | 1         | 1        |
| FFYL              | 0        | 2         | 0         | 2         | 1         | 1        |
| FED               | 2        | 0         | 2         | 0         | 2         | 0        |
| FD                | 0        | 2         | 1         | 1         | 1         | 1        |
| FCPYS             | 2        | 0         | 1         | 1         | 2         | 0        |
| FCM               | 0        | 2         | 1         | 1         | 1         | 1        |
| FCA               | 1        | 1         | 1         | 1         | 1         | 1        |
| FCAI              | 1        | 1         | 0         | 2         | 1         | 1        |
| FAD               | 0        | 2         | 1         | 1         | 2         | 0        |
| FCE               | 1        | 1         | 1         | 1         | 1         | 1        |
| FCEN <sup>6</sup> | 0        | 0         | 0         | 2         | 2         | 0        |
| <b>TOTAL</b>      | <b>9</b> | <b>13</b> | <b>10</b> | <b>14</b> | <b>16</b> | <b>8</b> |

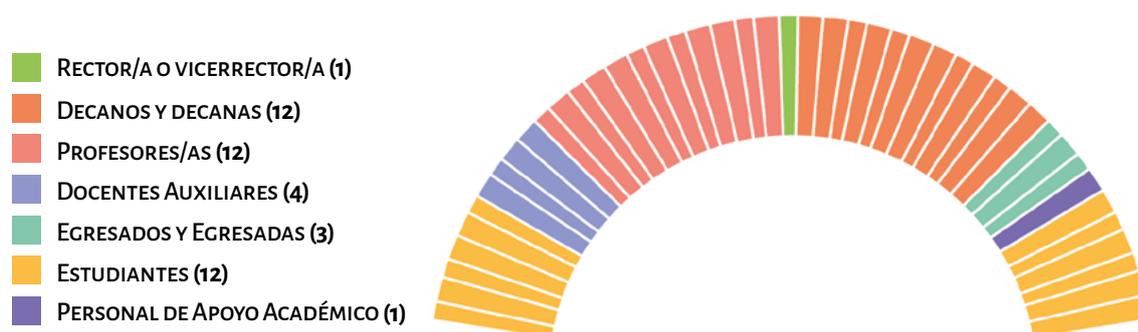
*Fuente: Elaboración propia en base a Resoluciones Juntas Electorales Particulares UUA.*

<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.

---

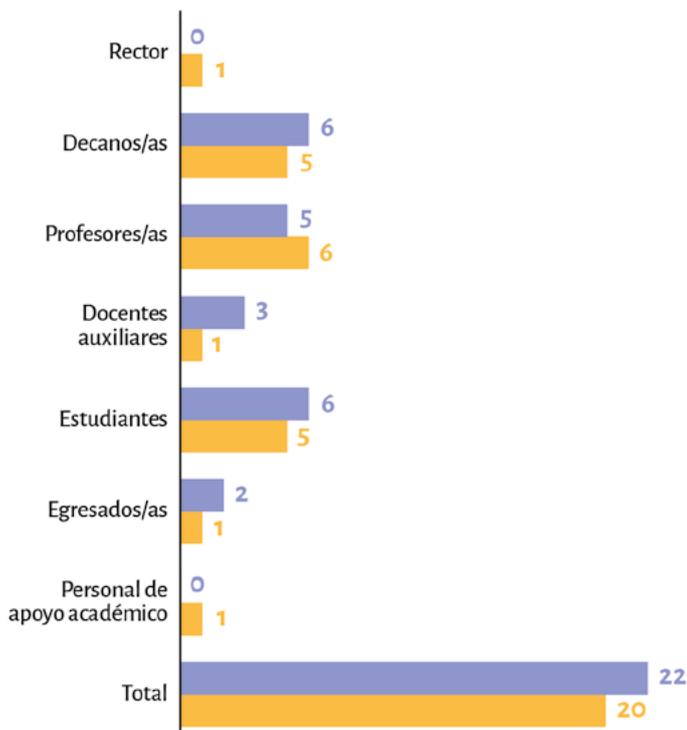
## CANDIDATURAS Y AUTORIDADES ELECTAS EN CONSEJO SUPERIOR

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



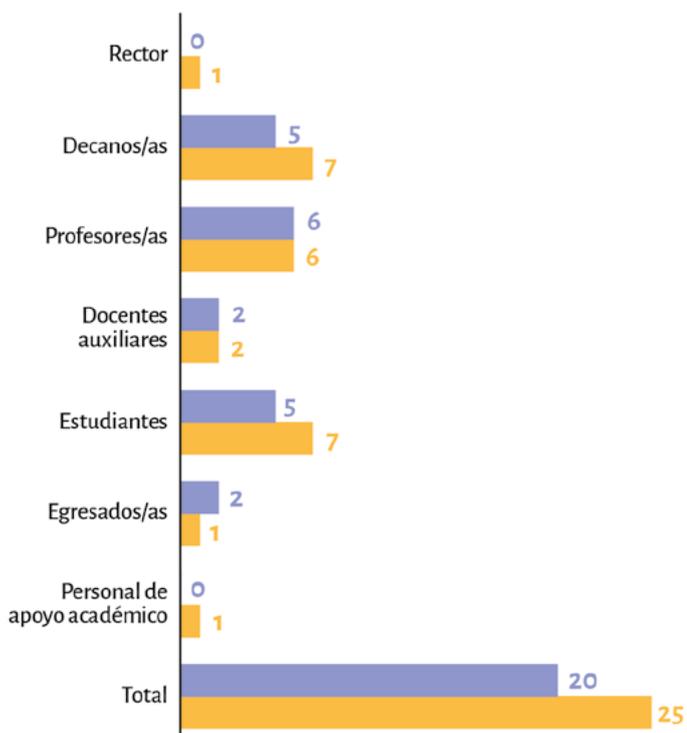
Si se analiza la composición del Consejo Superior por género, tanto en el periodo 2014–2018; y en el 2018–2022, se observa una representación total paritaria del órgano, salvo en el caso de la figura del Rector (o Vicerrector en caso de estar reemplazándolo) y del personal de apoyo académico, donde en 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**–.

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



**GRÁFICO 7:**  
**Representantes Consejo Superior según género.**  
**Años 2014-2018.**

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



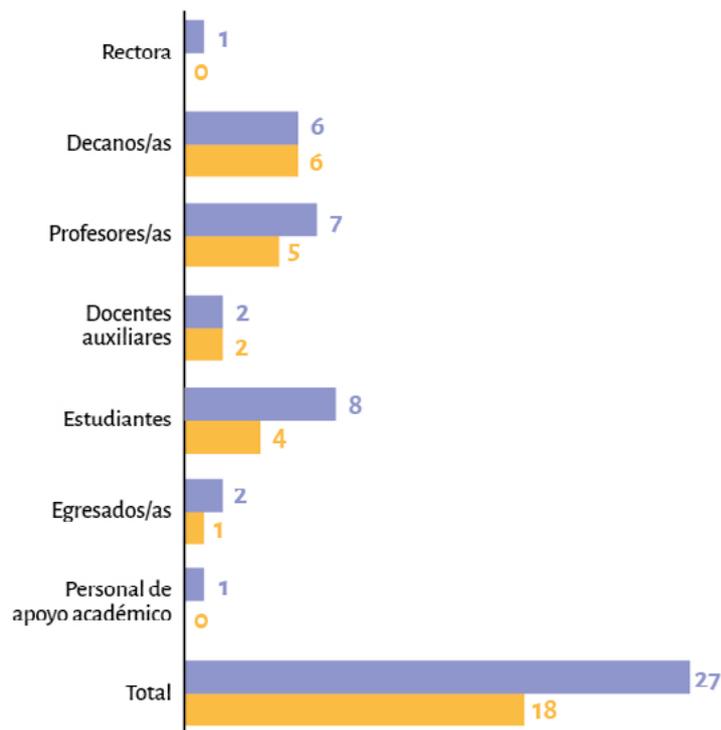
**GRÁFICO 8:**  
**Representantes Consejo Superior según género.**  
**Años 2018-2022.**

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



**GRÁFICO 9:**  
**Representantes Consejo Superior según género.**  
**Años 2022-2026.**<sup>7</sup>

*Fuente:* Elaboración propia en base a Resolución 611/2022 CS.



Como resultado de las últimas elecciones, donde por primera vez se aplicó la norma de paridad, el Consejo Superior para el período 2022-2024 quedó conformado de la siguiente manera:

### 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

<sup>7</sup> Cabe aclarar que el claustro de estudiantes, egresados/as y personal de apoyo académico se renueva cada dos años, por lo que habrá una modificación del Consejo Superior en el 2024.

---

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 de junio de 2022, el **60%** de mujeres (equivalente a 41 postulantes) se postuló 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 fueron encabezadas por varones; y en el caso del claustro de egresados/as, de 3 listas presentadas, sólo 1 la encabezó una mujer.

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

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

| Claustros                   | 2014      |           | 2016 <sup>8</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> |

**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). En el año 2018, fueron electas un **46%** de mujeres (equivalente a 15 postulantes); y un **53%** de varones (equivalente a 17). Se puede 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

<sup>8</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).

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.

Para el período 2022-2024, se observa una distribución de representantes al Consejo Superior feminizada. De un total de 32 consejeros/as titulares electos/as, el **60%** está representado por mujeres; y el **37%** por varones. También es importante destacar, que después de 9 años, el claustro del personal de apoyo académico, estará representado por 1 mujer.

**TABLA 5**  
**Autoridades electas Consejo Superior por claustro y género. Años 2014, 2016, 2018 y 2022.**

| Claustros                   | 2014      |           | 2016     |           | 2018      |           | 2022      |           |
|-----------------------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                             | MUJERES   | VARONES   | MUJERES  | VARONES   | MUJERES   | VARONES   | MUJERES   | VARONES   |
| Profesores/as               | 5         | 6         | 0        | 0         | 6         | 6         | 7         | 5         |
| Auxiliares de docencia      | 3         | 1         | 0        | 0         | 2         | 2         | 2         | 2         |
| Estudiantes                 | 6         | 5         | 2        | 9         | 5         | 7         | 8         | 4         |
| Egresados/as                | 2         | 1         | 2        | 1         | 2         | 1         | 2         | 1         |
| Personal de apoyo académico | 0         | 1         | 0        | 1         | 0         | 1         | 1         | 0         |
| <b>TOTAL</b>                | <b>16</b> | <b>14</b> | <b>4</b> | <b>11</b> | <b>15</b> | <b>17</b> | <b>20</b> | <b>12</b> |

*Fuente:* Elaboración propia en base a Resoluciones N° 367/CS 2014 ; N° 471/CS 2016; N° 468/CS 2018; 611/2022 CS.

## CONSEJOS DIRECTIVOS

En este apartado se analizará la composición por género de los Consejos Directivos de las UUAAs. Dichos espacios están conformados por 14 integrantes:

- A) Decano/a (1)
- B) Profesores/as titulares/asociados (4)
- C) Profesores/as adjuntos/as efectivos/as (2)
- D) Docente auxiliar efectivo/a (1)
- E) Egresados/as (2)
- F) Estudiantes (3)
- G) Personal de Apoyo Académico (1)

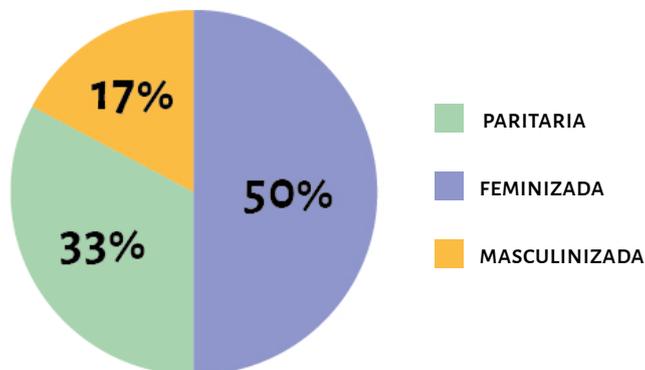
Los/as consejeros/as de los claustros especificados dentro de los ítems **B, C y D** tienen un mandato de 4 años. Los/as consejeros/as de los claustros de los ítems **E, F y G** duran 2 años en su mandato. Específicamente, los consejos directivos de las Facultades fueron caracterizados según los criterios establecidos en este informe.

El 50% de las UUAAs posee consejos directivos feminizados, el 17% posee consejos directivos masculinizados y el 33% restante son consejos directivos paritarios. Estos datos corresponden al período 2022-2026.

**TABLA 6**  
**Consejos Directivos de UUAAs según criterios de masculinización, feminización y paridad.**  
 Período 2022-2026

| MAYOR PRESENCIA FEMENINA<br>(60% EN ADELANTE) | MAYOR PRESENCIA MASCULINA<br>(60% EN ADELANTE) | PRESENCIA PARITARIA DE<br>VARONES Y MUJERES<br>(50% A 59%) |
|---|--|--|
| Arte y Diseño                                 | Odontología                                    | Ciencias Aplicadas a la Industria                          |
| Ciencias Agrarias                             | Ciencias Económicas                            | Ciencias Médicas   |
| Ciencias Políticas y Sociales                 |  | Derecho  |
| Educación                                     |  | Ingeniería   |
| Filosofía y Letras                            |  |  |
| Ciencias Exactas y Naturales                  |  |  |

*Fuente:* Elaboración propia en base a actas particulares de los Consejos Directivos 2022.



**GRÁFICO 10:**  
**Caracterización de Consejos**  
**Directivos de UAAA, período**  
**2022–2026 .**

*Fuente:* Elaboración propia en base a actas particulares de los Consejos Directivos 2022.

Se puede observar que estos espacios cuentan con una amplia participación de mujeres, situación que se encuentra respaldada en la norma de paridad.

### ASAMBLEA UNIVERSITARIA

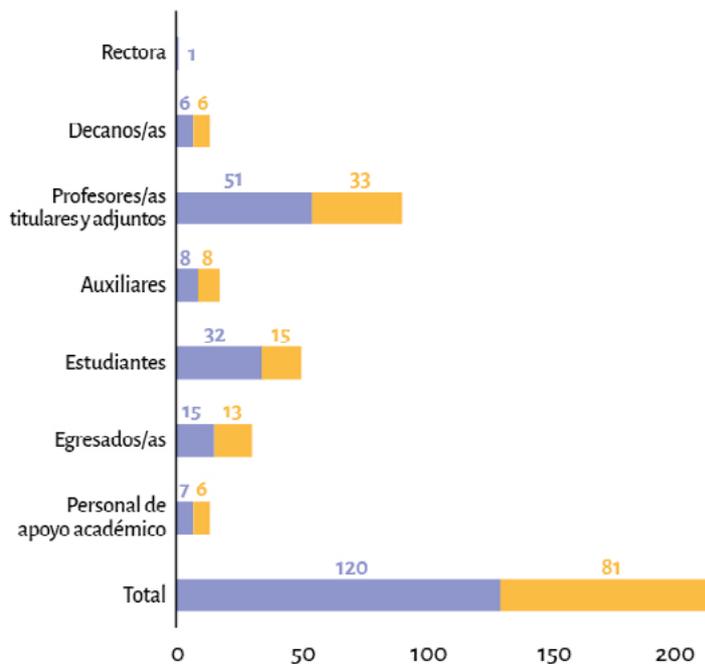
La Asamblea Universitaria, máximo órgano de gobierno, es integrada por el/la Rector/a y por la totalidad de integrantes de los Consejos Superior y Directivos (*Art. 7 Estatuto Universitario*).

Como se puede apreciar en el *gráfico 10*, para el período 2022–2026, la Asamblea Universitaria estará integrada por un total de **59%** mujeres (equivalente a 120); y un **41%** de varones (81 varones).

En el caso de las autoridades de los decanatos; de los/las auxiliares de docencia; egresados/as y personal de apoyo, se puede observar una representación paritaria; mientras que en el claustro de profesores/as y de estudiantes, la representación está feminizada.

**GRÁFICO 11:**  
**Representantes Asamblea**  
**Universitaria período**  
**2022–2024.**

**Fuente:** Elaboración propia en base a Resolución 611/2022 CS, y Resoluciones de designación de Consejeros Directivos de las Facultades.



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 el interés por liderar y conducir espacios políticos.

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 habido candidatas para este cargo.

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 podemos observar este cambio cuantitativo y con un gran peso simbólico, que significa que el **100%** de los encabezamientos de listas al Rectorado estuvo protagonizado por mujeres, mostrando un importante cambio de escenario respecto a las elecciones previas. Sin embargo, en el caso de las Facultades se observó que los encabezamientos de candidaturas a las fórmulas de Decanatos fueron en su mayoría de varones quienes retienen el liderazgo político, situación que representa una continuidad con los escenarios electorales anteriores y la cultura política tradicional.

A pesar de esto, hay un incremento en la cantidad total de mujeres que fueron candidatas compitiendo en estas fórmulas, que pasó de 17 mujeres candidatas (2018) a **23** candidatas. ■

---

## **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.

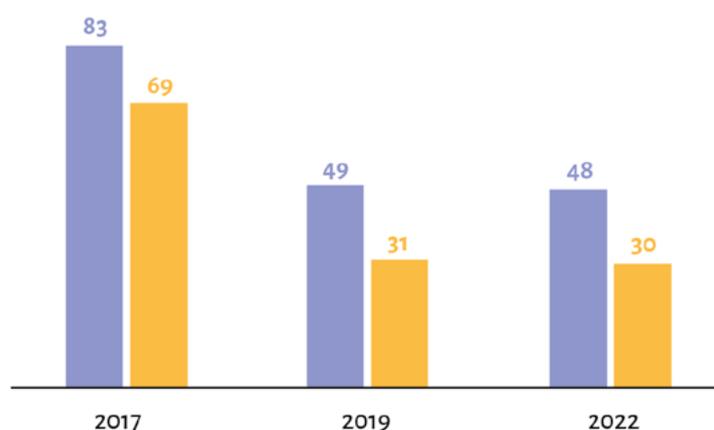
En el año 2015 se modificó el Estatuto de la FUCUYO permitiendo que toda la población estudiantil pueda elegir de manera directa a sus representantes. La primera elección con esta normativa se concretó en 2017. Anteriormente la elección de presidencias, vices y secretarías se realizaba a través de un 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 resolutorio 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)
- ▶ Vicepresidente/a (1)
- ▶ Secretario/a General (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 12* 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.



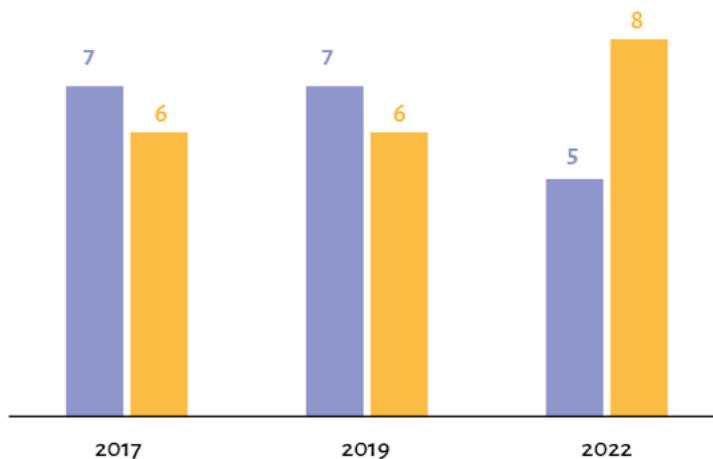
**GRÁFICO 12:**  
**Candidaturas a la Junta Ejecutiva de la FUCUYO según género y período electoral.**

*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 del año 2022 se oficializaron **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 13:**  
**Autoridades electas a la Junta Ejecutiva de la FUCUYO según género y período electoral. Año 2017, 2019 y 2022**

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

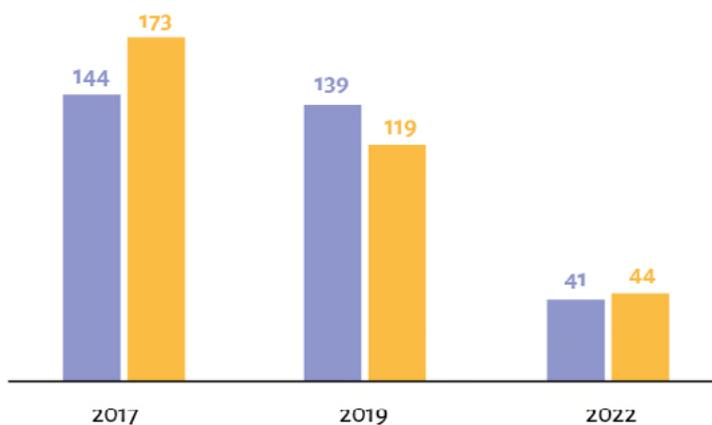


Según los criterios de segmentación utilizados para este análisis, se observa que desde el 2015 en adelante la conducción de la FUCUYO es paritaria en términos de género. Se considera que esto viene aparejado a las transformaciones sociales que surgieron durante estos años, en cuanto a los debates y 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 año 2022 la FUCUYO eligió sus nuevas autoridades en el marco de las elecciones generales teniendo nuevamente la conducción de este gremio, luego de implementar la elección directa, una mujer. Pero el resto de la composición de la nueva Junta Ejecutiva encontramos una diferencia del **24%** entre varones y mujeres (siendo 5 mujeres de un total de 13 personas).

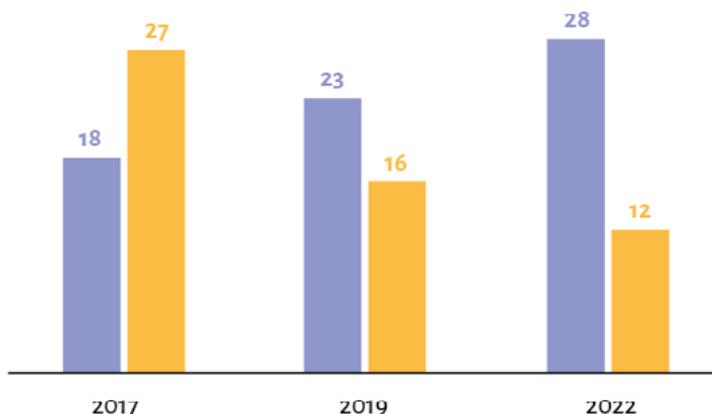
Sumaremos a este análisis la composición por género de las personas que fueron y serán parte del Parlamento de la Federación Universitaria de Cuyo (PARLAFUC), órgano que según el art. 43 del Estatuto, es “*el órgano representativo, consultivo, deliberativo y resolutorio del movimiento estudiantil, integra 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:

- ▶ 1 (uno) 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 UAAA 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 UAAA, pertenecientes a las demás instituciones de educación emplazadas en la Provincia de Mendoza, que así lo soliciten.



**GRÁFICO 14:**  
Candidaturas al Parlamento de la Federación Universitaria de cuyo de la FUCUYO según género y período electoral.

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



**GRÁFICO 15:**  
Autoridades electas para el PARLAFUC de la FUCUYO según género y período electoral.

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



Aquí hemos observado la misma tendencia, se ha ido acrecentando el número de mujeres que participan en dicho

---

espacio. Como podemos observar en los *gráficos 14 y 15*, en el primer año donde se pone en vigencia este órgano se presentó una diferencia del **9,15%** a favor de los varones que fueron candidatos para ocupar un lugar de representación en el PARLAFUC (de 317 personas, **144** eran mujeres). Quedando conformado por un **20%** más de varones (de 45 personas que conformaron este órgano de representación, **18** fueron mujeres).

En las siguientes elecciones esta brecha irá disminuyendo llegando al 2022 con un PARLAFUC conformado por un **40%** más de **mujeres** (**28** mujeres y 12 varones), como se observa en el *gráfico 15*.

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 UNCUIYO fueron promovidas y acompañadas por el claustro estudiantil. ■

---

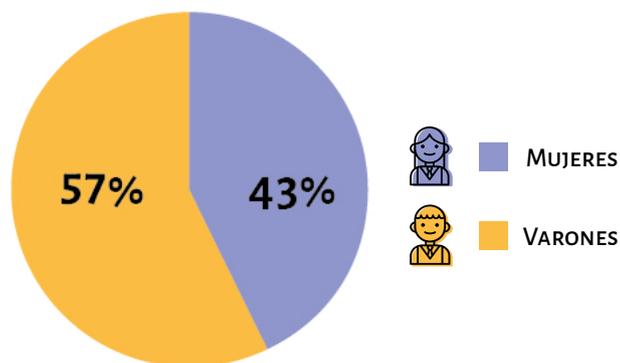
## REPRESENTACIÓN POR GÉNERO DE EQUIPOS DE GESTIÓN

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 mostrados corresponden a 2 períodos de gestión distintos (2018-2022/2022-2026). En el 1° informe de Indicadores de Género se analizó esta composición con los equipos de gestión del 2018. En junio del corriente año se presentó un informe preliminar de la 2° Etapa de Indicadores de Género, en el que se muestra que, más allá de que el período de gestión es el mismo (2018-2022), los equipos experimentaron cambios con respecto a su composición.

Para el presente informe no sólo se tendrán en cuenta los datos explicitados en los informes previos, sino que también se incorporan los equipos de gestión correspondientes a la conducción actual y reciente de la Universidad y Unidades Académicas. Esto explica por qué en los gráficos los años analizados son: 2018, 2022 y 2022-2026. 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 16 siguiente muestra la división por género de la conducción de los espacios detallados en la tabla 7, correspondientes al período 2022-2026



**GRÁFICO 16:**  
**Equipo de Gestión del Rectorado por género.**  
**Período 2022-2026**

*Fuente:* Elaboración propia en base a la páginas web institucionales.

**TABLA 7**  
**Equipo de Gestión por género del Rectorado, período**  
**2022–2026**

| UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO                            |          |          |
|---|----------|----------|
| CARGO / ESPACIO   | Mujer    | Varón    |
| Secretaría Académica                                    |          | X        |
| Secretaría de Bienestar                                 |          | X        |
| Secretaría Económica Y De Servicios                     | X        |          |
| Secretaría de Extensión Y Vinculación                   | X        |          |
| Secretaría General                                      |          | X        |
| Secretaría de Investigación, Internacionales y Posgrado | X        |          |
| Secretaría de Transformación Digital                    |          | X        |
| <b>TOTAL: 7</b>   | <b>3</b> | <b>4</b> |

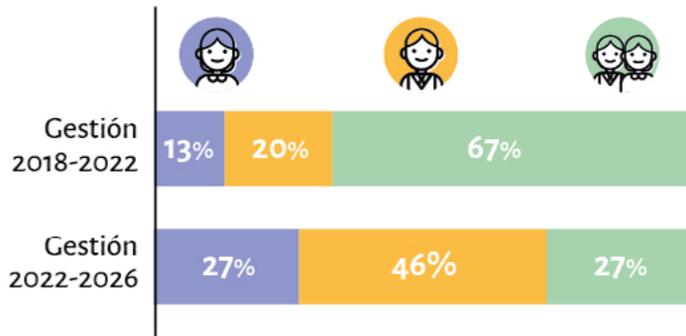
*Fuente: Elaboración propia en base a páginas web institucionales.*

Según los datos recabados en el primer semestre del 2022 (correspondiente al final de la gestión 2018–2022), en el equipo anterior del Rectorado la presencia de varones como de mujeres era paritaria, siendo el **43%** los espacios ocupados por varones y el **57%** los espacios ocupados por mujeres.

Actualmente, a partir del cambio de gestión, la tendencia también es a una presencia paritaria, pero se invierten las proporciones, es decir que los varones ahora ocupan el **56%** de los espacios y las mujeres el **44%**. En este punto también resulta interesante tener en cuenta cuáles son las Secretarías ocupadas por los distintos géneros, destacando que la Secretaría de Gestión Económica y de Servicios continúa a cargo de una mujer, cabe aclarar que es la tercera mujer en ocupar ese espacio luego de 83 años. Por otro lado, tener en cuenta que la Secretaría Académica está a cargo de un varón, espacio en el que históricamente han predominado las mujeres.

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, de acuerdo a los criterios establecidos en este informe.

En la gestión que finalizó en agosto de 2022, el 13% de las UUAA tenía equipos de gestión feminizados, el 20% masculinizados y el 67% paritarios. Actualmente, el 27% de las Facultades e Institutos tienen equipos de gestión feminizados, el 46% masculinizados y el 27% paritarios.



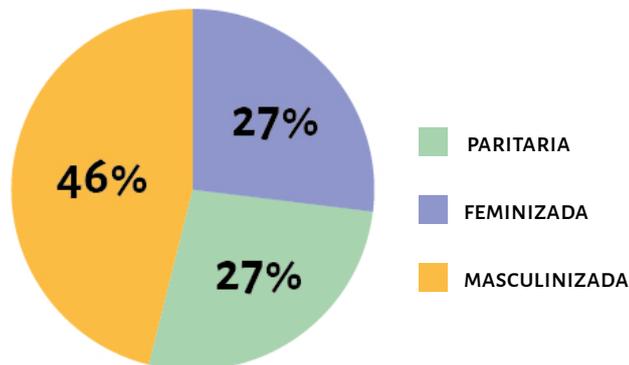
**GRÁFICO 17:**  
Caracterización de los Equipos de Gestión de UUAA e Institutos, periodos 2018-2022 / 2022-2026

*Fuente:* Elaboración propia en base a la páginas web institucionales.

**TABLA 8**  
Equipos de gestión de UUAA e Institutos según criterios de masculinización, feminización y paridad. Período 2022-2026.

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

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



**GRÁFICO 18:**  
Caracterización de los Equipos de Gestión de UUAA e Institutos, período 2022-2026.

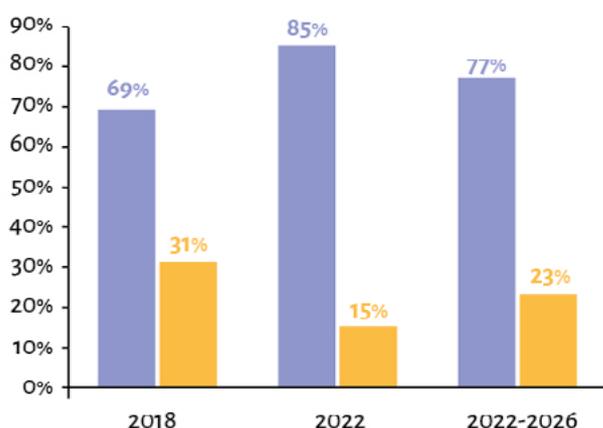
*Fuente:* Elaboración propia en base a páginas web institucionales.

En este punto se puede observar el dinamismo de estos espacios ya que se observa una mayor presencia de varones en comparación con los equipos de gestión anteriores, de los cuales aumentan un **26%** los masculinizados y disminuyen un **40%** los equipos de gestión paritarios.

En los *gráficos 19, 20 y 21* se muestra la distribución por género de las Secretarías sustanciales del Rectorado y UUA. Puntualmente se presenta la distribución por género de las áreas Académica, Ciencia y Técnica y Extensión, haciendo una comparación de los años 2018 y 2022 y el período de gestión 2022–2026.

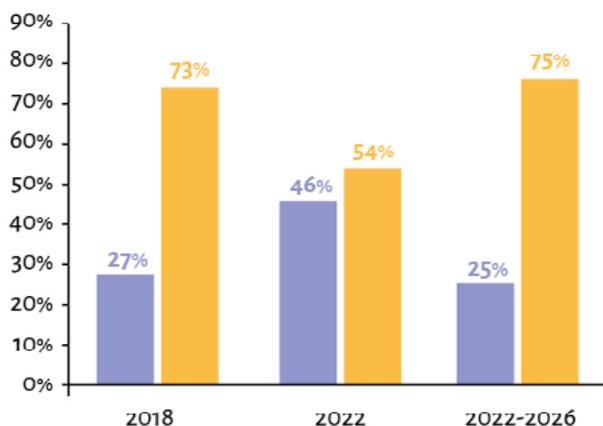
**GRÁFICO 19:**  
Composición por género de Secretarías Académicas de UUA y Rectorado. Año 2018, 2022 y período 2022–2026.

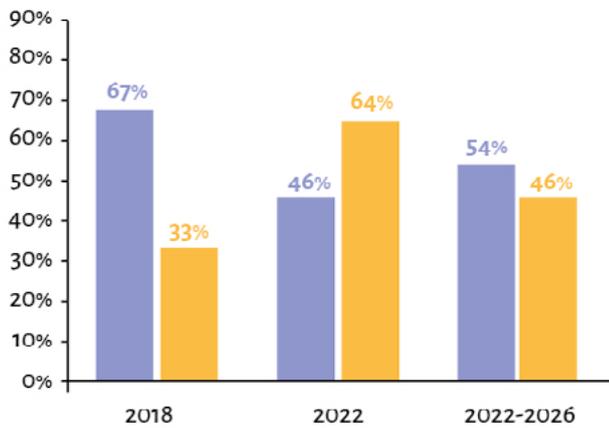
*Fuente:* Elaboración propia en base a páginas web institucionales.



**GRÁFICO 20:**  
Composición por género de Secretarías de Ciencia y Técnica / Investigación de UUA y Rectorado. Año 2018, 2022 y período 2022–2026.

*Fuente:* Elaboración propia en base a páginas web institucionales.





**GRÁFICO 21:**  
**Composición por género de**  
**Secretarías de Extensión de**  
**UUA y Rectorado. Año 2028,**  
**2022 y período 2022-2026**

*Fuente: Elaboración propia en base a páginas web institucionales.*



Si se observa la composición por género de las Secretarías sustanciales de la Universidad, tanto de las UUA como del Rectorado, surge que hay un claro predominio de las mujeres en las Secretarías Académicas, espacio en el que en los 3 momentos las mujeres se encuentran por encima del **65%**.

En el año 2018 las Secretarías de Ciencia y Técnica, tanto de las UUA como del Rectorado se encontraban masculinizadas, los varones alcanzaban el **73%** en la gestión de estos espacios. Para el 2022 disminuyó considerablemente esa brecha incrementándose en un **19%** la presencia de mujeres a cargo de estas secretarías. Sin embargo, en la actualidad la cantidad de mujeres en ese espacio ha disminuido notoriamente volviendo a ser un cargo masculinizado, ocupando los varones el **75%** de los espacios.

En las secretarías de Extensión ha aumentado la presencia de mujeres en comparación con la gestión que finalizó en agosto del 2022 y actualmente, en la nueva gestión, se encuentran varones y mujeres de manera paritaria en dicho espacio. ■

---

## VIOLENCIA POLÍTICA CONTRA LAS MUJERES

A lo largo de los indicadores de género realizados en 2018, 2019 y 2022 el equipo tomó contacto con situaciones de violencia contra las mujeres por razones políticas que se manifiestan en prácticas, comentarios, acciones tendientes a dificultar o minimizar la participación de las mujeres en la política universitaria, al tratarse de situaciones de difícil registro generalmente quedan invisibilizadas facilitando así su reproducción en el tiempo.

Ante esto, en el siguiente apartado buscaremos aportar algunos datos cualitativos que pretenden identificar estas prácticas concretas. Para ello, se diseñó una breve encuesta que se realizó entre julio y agosto de 2022 a las candidatas a Decanas, Vicedecanas y estudiantes candidatas a la conducción de la Federación Universitaria de Cuyo quienes respondieron de manera anónima. Si bien es evidente que la reforma del Estatuto Universitario, donde se incorporó el principio de paridad permitió incrementar cuantitativamente la participación de las mujeres, a lo largo de todo el proceso electoral (tanto a la hora de definir candidaturas como en la campaña propiamente dicha) las candidatas y pre candidatas expresaron haber vivido situaciones que condicionan la participación femenina y eso es lo que se buscó dilucidar en la encuesta realizada en el marco de este informe.

En total contestaron 16 personas, de las cuales el **37,5%** fueron candidatas a Decanas, **50%** candidatas a Vicedecanas y el **12,5%** candidatas a la presidencia de la FUCUYO.

Para la confección y análisis de esta encuesta se toma la definición de violencia política contra las mujeres comprendida en la *Ley N° 26.485 Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*, estas definiciones fueron incorporadas en el año 2019 mediante la *Ley N° 27.533*. (BO 20/11/2019).

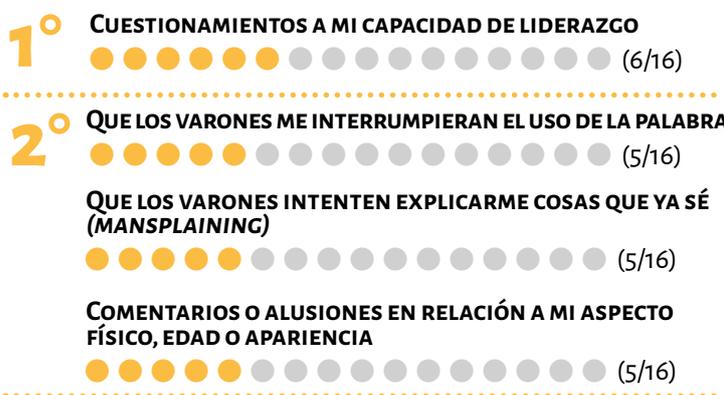
Como **tipo** de violencia la misma se define como: *“aquella que se dirige a menoscabar, anular, impedir, obstaculizar, o restringir la participación política de las mujeres, vulnerando el derecho a una vida política libre de violencia y el derecho a participar en asuntos públicos y políticos en condiciones de igualdad con los varones”*.

Como **modalidad** de Violencia Pública-Política es: *“aquella que fundada en razones de género y mediante intimidaciones, hostigamientos, amenazas, persecución y/o acoso impida o limite el desarrollo de la vida política, el acceso a derechos y deberes políticos, atentando contra la normativa vigente sobre participación política de las mujeres. También implica desalentar o menoscabar el ejercicio o actividad política de las mujeres. Puede ocurrir en cualquier espacio de la vida pública y política como instituciones estatales, recintos de votación, partidos políticos, sindicatos, organizaciones sociales, medios de comunicación, entre otros”.*

La encuesta incluyó nueve preguntas cerradas donde se brindaron varias opciones de respuesta (en todas las preguntas las encuestadas podían seleccionar más de una opción) y una pregunta abierta donde podían ampliar o profundizar información que consideraran necesaria. De cada uno de estos aspectos indagados mostraremos las respuestas que tuvieron mayor cantidad de selecciones.

## RESULTADOS

Dado que se trató de las primeras elecciones en que se aplicó la paridad de género, la primera pregunta estuvo orientada a indagar sobre la valoración de esta modificación normativa. Cabe destacar que el 100% de las encuestadas la considera como una medida positiva que ha democratizado la organización del espacio político que integran. Luego se indagó por situaciones de violencia que les haya tocado vivenciar durante todo el período electoral de 2022, las 5 respuestas con mayor cantidad de selecciones fueron:



### INFOGRAFÍA 1: Situaciones de violencia política contra las mujeres.

*Fuente:* Elaboración propia según resultados de encuesta sobre violencia política. Año: 2022.



En esta pregunta algunas encuestadas eligieron la opción **“Otras situaciones”**, frente a lo cual se les solicitó que especificara cuáles, las respuestas obtenidas fueron:

- ▶ *”Hostigamiento por grupos de whatsapp por parte de otras mujeres que discrepan con las decisiones políticas tomadas”;*
- ▶ *”Agresiones / acusaciones / humillaciones por parte de comunicados públicos de la lista opositora”;*
- ▶ *”Agresiones verbales de otras mujeres”;*
- ▶ *”Cuestionamiento por incorporar en mi discurso perspectiva de género, por tener color verde la lista y por estar de acuerdo con la legalización del aborto”.*

En la tercera pregunta se indagó sobre las situaciones que afectan al ejercicio de la participación política. Los resultados fueron los siguientes:

**INFOGRAFÍA 2:**  
Situaciones que afectan al ejercicio de la participación política.

*Fuente:*Elaboración propia según resultados de encuesta sobre violencia política. Año: 2022.



Al indagar por los factores que obstaculizan la participación de las mujeres en la política universitaria, las respuestas más seleccionadas fueron:



**INFOGRAFÍA 3:**  
Factores que obstaculizan la participación política de las mujeres en la universidad.

*Fuente:*Elaboración propia según resultados de encuesta sobre violencia política. Año: 2022.

La opción “**Otros factores**” fue especificada por una encuestada de la siguiente manera:

- “En muchas oportunidades la descalificación y conductas violentas tales como comentarios, publicaciones en redes por parte de otras mujeres.  
También los prejuicios y preconcepciones sobre forma de vestir, participación en otras instituciones, vínculos sociales, a partir de los cuales se emiten comentarios que descalifican.  
Considero que tales conductas constituyen obstáculos en la participación equitativa y funcional de las mujeres en la política de la Universidad.”

La pregunta 5 se propuso mostrar los ámbitos en que se manifiestan estas violencias:



**INFOGRAFÍA 4:**  
Ámbitos en que se manifiesta la violencia política contra las mujeres.

*Fuente:*Elaboración propia según resultados de encuesta sobre violencia política. Año: 2022.



**4° EN LAS REUNIONES DEL PROPIO ESPACIO POLÍTICO**  
 (3/16)

En la pregunta 6 se les solicitó a las encuestadas que marcaran las afirmaciones con las que estaban de acuerdo, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

**INFOGRAFÍA 5:**  
**Afirmaciones con las que se acuerda.**

*Fuente:* Elaboración propia según resultados de encuesta sobre violencia política. Año: 2022.

**1° A LAS MUJERES CANDIDATAS SE LES EXIGE MUCHO MÁS QUE A LOS VARONES**  
 (10/16)

**EN MI ESPACIO POLÍTICO SE RESPETA LA JERARQUÍA SIN IMPORTAR EL GÉNERO**  
 (10/16)

**2° LAS TAREAS DE CUIDADO CONDICIONAN LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES**  
 (8/16)

**3° LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO AFECTAN LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES**  
 (7/16)

**4° LOS VARONES DEL MISMO ESPACIO POLÍTICO INTENTAN INFLUENCIAR LAS DECISIONES DE LAS COMPAÑERAS**  
 (4/16)

**LAS MUJERES NO PUEDEN DEDICAR TANTO TIEMPO A LA POLÍTICA COMO LOS VARONES**  
 (4/16)

**LA POLÍTICA ES HOSTIL CON LAS MUJERES**  
 (4/16)

A continuación se indagó quién o quiénes fueron los o las responsables de las agresiones:

**INFOGRAFÍA 6:**  
**Responsable de las agresiones.**

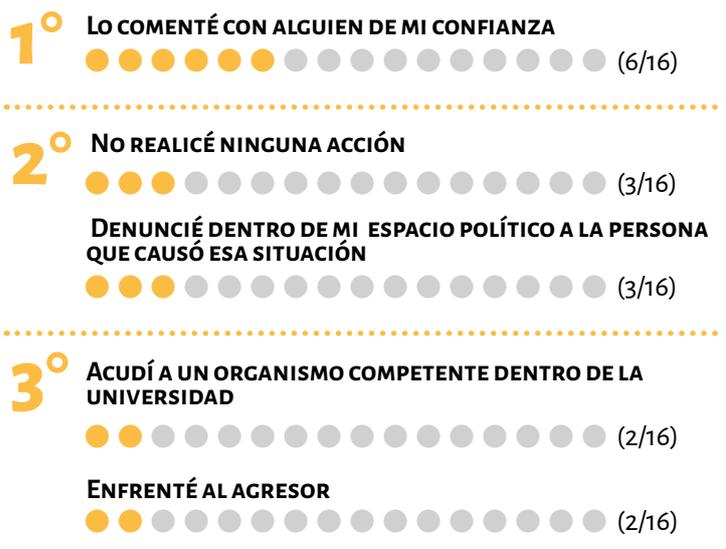
*Fuente:* Elaboración propia según resultados de encuesta sobre violencia política. Año: 2022.

**1° UNA MUJER DEL ESPACIO POLÍTICO Opositor**  
 (7/16)

**2° UN VARÓN DE MÍ MISMO ESPACIO POLÍTICO**  
 (3/16)

**UN VARÓN DEL ESPACIO POLÍTICO Opositor**  
 (3/16)

En la pregunta 8 las encuestadas fueron consultadas sobre las acciones o medidas que tomaron en caso de haber vivido una situación de violencia:



**INFOGRAFÍA 7:**  
Acciones realizadas posteriores al hecho de violencia.

*Fuente:*Elaboración propia según resultados de encuesta sobre violencia política. Año: 2022.

Finalmente, fueron consultadas sobre medidas preventivas y acciones pertinentes para el abordaje de la violencia política por motivos de género:



**INFOGRAFÍA 8:**  
Medidas y acciones necesarias para prevenir y abordar la violencia política por motivos de género.

*Fuente:*Elaboración propia según resultados de encuesta sobre violencia política. Año: 2022.

.....

Por último, se dejó un espacio abierto para que las encuestadas pudieran sumar comentarios y observaciones que les parecieran relevantes, algunos de los aportes recibidos fueron:

- ▶ *“Para completar las listas de consejeras/os de la unidad académica cumpliendo la paridad de género en su constitución, fue necesario implementar una importante tarea de convencimiento para lograr la participación de mujeres en las mismas.”*
- ▶ *“Considero fundamental la capacitación así como la difusión de información sobre los procedimientos en casos de violencia.”*
- ▶ *“Es muy importante seguir reforzando espacios de capacitación sobre Ley Micaela, violencia machista y sexista. Además es necesario que se generen y fortalezcan los espacios y ámbitos de abordajes de situaciones de violencia.”*
- ▶ *“La violencia simbólica respecto a la capacidad para gestionar es un tema a ser trabajado.”*
- ▶ *“Pertenezco a un espacio que se conformó alrededor de la pluralidad respetando las diferentes profesiones, creencias y elecciones de vida.”*

Como se puede observar si bien el impacto de la paridad es valorado positivamente por las entrevistadas, la mayoría de ellas experimentó durante su candidatura alguna situación de violencia, de matices muy diferentes, pero que afectan las trayectorias políticas de las mujeres. De la realización de esta encuesta se desprende que los cuestionamientos a la capacidad de liderazgo y los impedimentos en el uso de la palabra en los espacios públicos son las prácticas más recurrentes que vivencian las candidatas, también los comentarios sobre su aspecto físico o características de su vida personal ocupan un lugar importante en el relevamiento realizado.

En cuanto a los causales de esta situación es importante destacar que se identifica a la cultura machista y las concepciones tradicionales de género como el principal

.....

factor que afecta la participación política de las mujeres, lo cual deja en evidencia que no se trata de obstáculos o dificultades individuales o partidarias sino de un rasgo estructural y estructurante de la desigualdad de género. También se pudo identificar como obstáculo el peso de las responsabilidades familiares, dado que la democratización de estas tareas es aún muy incipiente y, en términos generales, son las mujeres las principales encargadas de las mismas. La actitud intimidante de algunos varones, la falta de confianza en sí mismas y la falta de experiencia en cargos de gestión fueron señaladas como otras causas importantes que atentan contra el desarrollo de la vida política.

Respecto de los ámbitos en que se vivieron estas violencias aparecen los entornos digitales como el principal espacio donde tuvieron lugar las expresiones agresivas, esto tiene sentido en una sociedad altamente digitalizada donde una parte importante de la militancia se ejerce en redes sociales y espacios virtuales, además los mismos posibilitan el uso del anonimato o perfiles falsos, evitando así la responsabilidad por los comentarios publicados.

De los datos recopilados llama la atención que hay una polarización marcada entre quienes consideran que a las mujeres candidatas se les exige más que a los varones para sostener una candidatura y quienes perciben que en su espacio político se respeta la jerarquía sin importar el género.

En cuanto a las personas identificadas como responsables de las agresiones se señala principalmente a mujeres del espacio opositor y en segundo lugar a los varones, tanto del espacio propio como del opositor. Posiblemente esto se manifiesta así porque se trató de un proceso electoral con mucho protagonismo de mujeres y por ende hubo muchos enfrentamientos entre candidatas y también porque por razones culturales es más fácil identificar actitudes violentas cuando las mismas son cometidas por mujeres, dado que no revisten del nivel de naturalización ni gozan de la tolerancia que tiene la violencia masculina en una sociedad patriarcal.

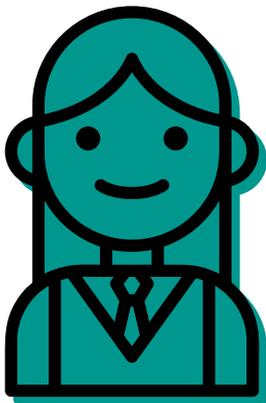
Sobre las acciones posteriores a haber sufrido un hecho de violencia la mayoría de las encuestadas lo comentó

---

con personas de su círculo íntimo y lo puso de manifiesto en su propio espacio político pero no realizó acciones institucionales, salvo un caso que derivó en una denuncia concreta vehiculizada a través de las Consejerías de Género. Algunas encuestadas enfrentaron a su agresor/a.

Por último, sobre las medidas necesarias para prevenir y abordar las violencias por motivo de género en la política es importante destacar que todas las propuestas de respuesta fueron seleccionadas con porcentajes altos, destacándose la necesidad de reforzar espacios para recibir atención y asesoramiento dentro de la Universidad. Así mismo las instancias de capacitación y campañas de sensibilización son fuertemente valoradas como medidas preventivas e informativas.

Es intención de este equipo de trabajo continuar desarrollando y profundizando esta línea de estudio necesaria para la construcción de ámbitos más democráticos e inclusivos en la vida política universitaria. ■



***DIMENSIÓN DE ANÁLISIS:***

**DIMENSIÓN**

**ESTUDIANTIL**

## DIMENSIÓN ESTUDIANTIL

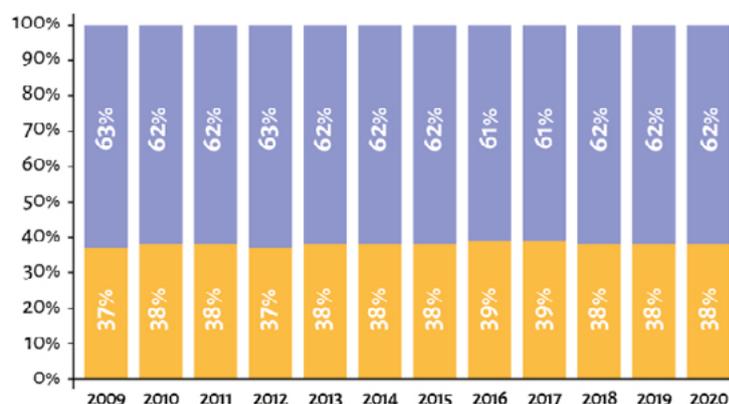
En esta dimensión se actualizarán los datos de las categorías de análisis elaboradas en 2019, relacionadas con el claustro estudiantil. Tienen como objetivo central observar la distribución de la población femenina dentro de la UNCUYO para analizar la situación actual y que esta información sirva como insumo para el diseño de políticas y programas de equidad a partir de datos cuantitativos actualizados y desagregados por género.

**GRÁFICO 22:**  
**Evolución de la matrícula de la UNCUYO según género. Años 2009–2020.**

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



### EVOLUCIÓN DE LA MATRÍCULA SEGÚN GÉNERO



Como bien se puede observar en el *gráfico 22* en los últimos doce años se viene sosteniendo un proceso de feminización de la matrícula de carreras de pregrado y grado de la Universidad, en donde actualmente las mujeres representan un 62% del total. Esta incursión masiva de las mujeres en la UNCUYO, es una tendencia que se viene consolidando hace años tanto en instituciones universitarias públicas y privadas como terciarias de nivel nacional y provincial y que muestra más de 10 años de una matrícula feminizada.

Cabe aclarar que hasta el año 2020 la inscripción se realizaba bajo las categorías binarias varón/mujer y así lo reflejan los gráficos, a partir del 2021 con el objetivo de dar cumplimiento a la *Ley N° 26.743 de Identidad de Género*, se implementaron las reformas para incorporar nuevas variables de identidad de género a los sistemas SIU Guaraní y Araucano.

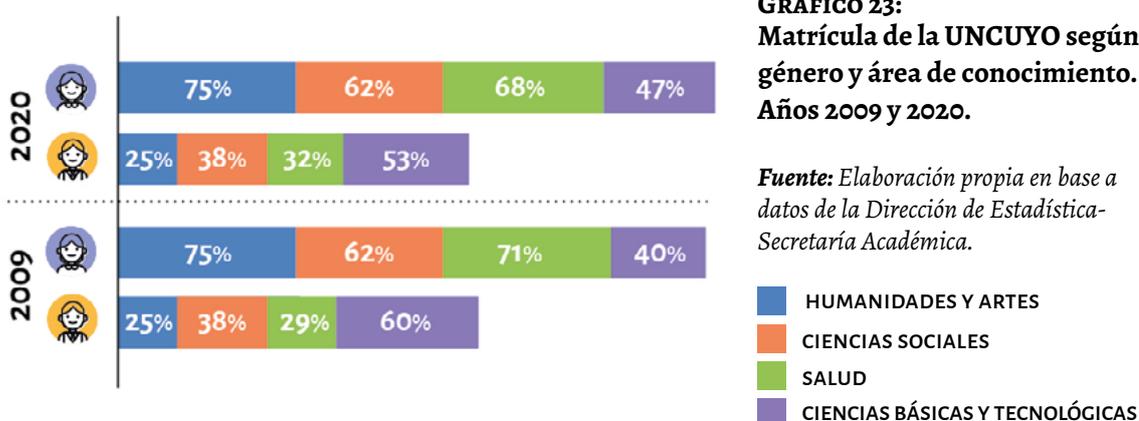
---

## DISTRIBUCIÓN DE LA MATRÍCULA SEGÚN ÁREA DE CONOCIMIENTO

En el gráfico 23 se presenta la distribución de la matrícula según área de conocimiento, en el cual se puede observar que las mujeres son mayoría en todas áreas del conocimiento, a excepción del área de Ciencias Básicas y Tecnológicas. Esta tendencia se viene sosteniendo desde el año 2009 hasta la actualidad. No obstante, en el año 2020, se puede ver el crecimiento de la participación de las mujeres en el área de Ciencias Básicas y Tecnológicas, reduciéndose la brecha en relación a los varones respecto al 2009.

En el informe anterior, nos preguntamos: *¿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 elegidas por los varones para desarrollar su vida académica.

Estas tendencias se pueden visualizar más detalladamente en los ejemplos de algunas carreras tradicionalmente feminizadas y masculinizadas, que se presentan a continuación.



## EJEMPLOS DE CARRERAS FEMINIZADAS Y MASCULINIZADAS

### • ÁREA DE HUMANIDADES Y ARTES

#### Profesorado Universitario de Nivel Inicial

Como se puede apreciar en el *gráfico 24* el Profesorado Universitario de Nivel Inicial es una carrera totalmente feminizada, con escasa participación de los varones desde el año 2013. Se toma como año base 2013 porque previamente la carrera tenía otro nombre.

**GRÁFICO 24:**  
**Matrícula del Profesorado Universitario en Nivel Inicial según género. Años 2013–2020.**

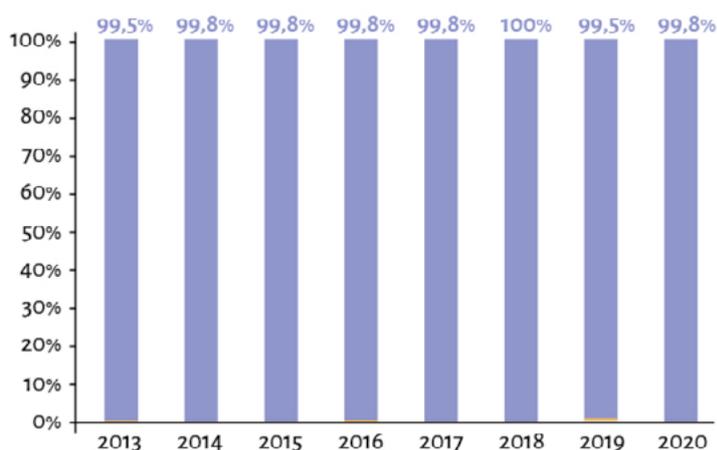
*Fuente:* Elaboración propia en base a datos de la Dirección de Estadística-Secretaría Académica.



MUJERES



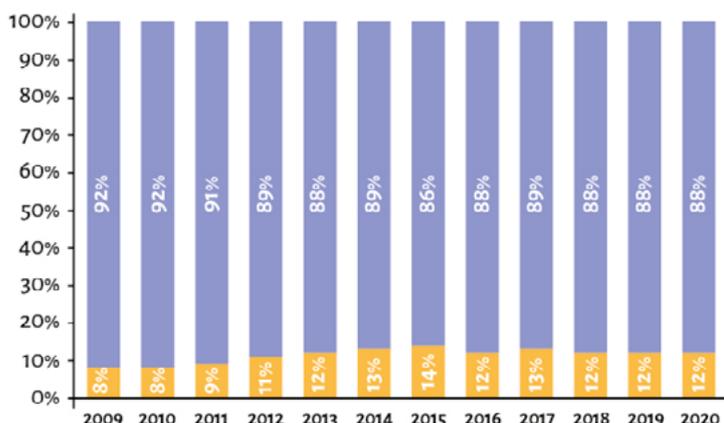
VARONES



### • ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES

#### Licenciatura en Trabajo Social

Históricamente la tarea de asistencia social ha estado feminizada, y eso también se ve reflejado en la cantidad de estudiantes mujeres matriculadas. No obstante, desde el año 2009 se observa un crecimiento mayor e interés de los varones en esta profesión.



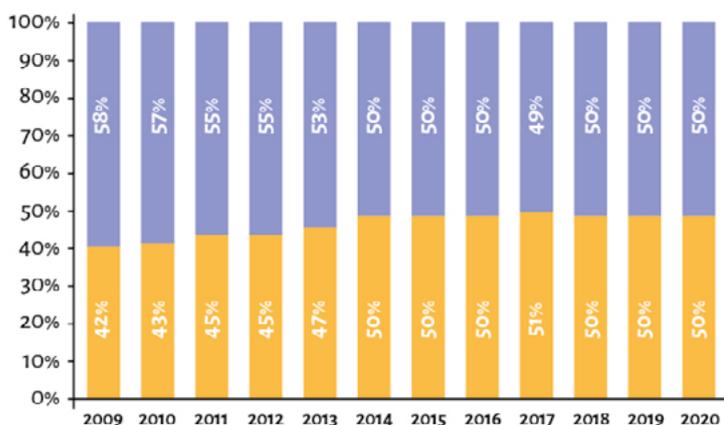
**GRÁFICO 25:**  
**Matriculación de la Licenciatura en Trabajo Social según género. Años 2009–2020.**

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



### Licenciatura en Ciencia Política y Administración Pública

La Licenciatura en Ciencia Política y Administración Pública es una carrera elegida en igual medida por varones y mujeres, principalmente desde el año 2014. En este sentido, no parecería existir un sesgo vinculado a la socialización de género que incentive más a varones que a mujeres a realizar esta carrera, a pesar de que la política – el objeto de estudio de la disciplina – ha sido considerada una actividad masculinizada durante mucho tiempo.



**GRÁFICO 26:**  
**Matriculación de la Licenciatura en Ciencia Política y Administración Pública según género. Años 2009–2020.**

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



## • ÁREA SALUD

### Enfermería Universitaria

Al igual que la asistencia social, la enfermería está asociada a las tareas de cuidado y protección, que históricamente han estado a cargo de las mujeres. Esta feminización del cuidado también se refleja en la elección de la carrera, y se mantiene desde año 2009, sin mucha modificación de la participación de los varones. Se toma hasta el año 2018 porque es el último dato disponible.

**GRÁFICO 27:**  
**Matrícula de la carrera de**  
**Enfermería Universitaria según**  
**género. Años 2009-2018.**

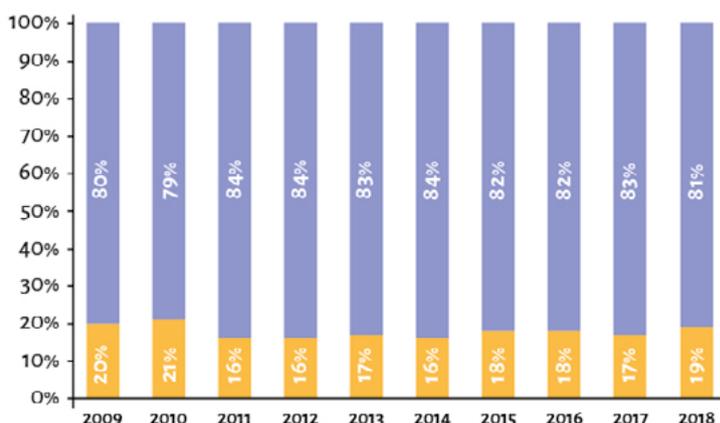
*Fuente:* Elaboración propia en base a datos de la Dirección de Estadística-Secretaría Académica.



MUJERES



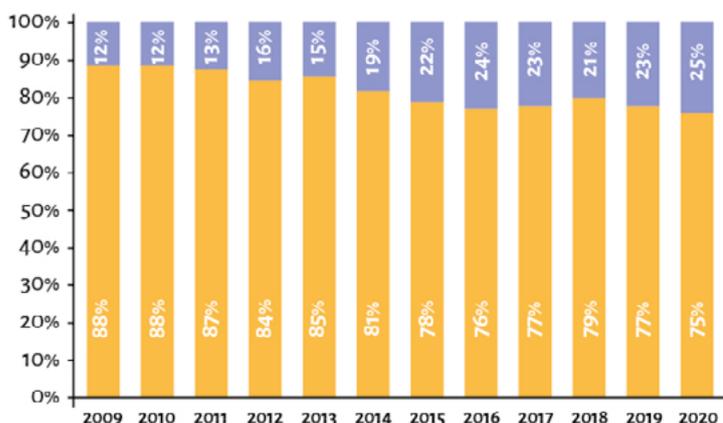
VARONES



## • ÁREA DE CIENCIAS BÁSICAS Y TECNOLÓGICAS

### Ingeniería en Petróleo

La carrera de Ingeniería en Petróleo, ha sido históricamente una carrera masculinizada así como las actividades ligadas a su inserción profesional, desde la dirección de una obra, hasta la extracción en pozos petroleros, lo que reproduce y mantiene la desigualdad entre los géneros en el mercado laboral. No obstante, durante el período analizado, se evidencia un crecimiento e interés de las mujeres en la elección de esta carrera, ampliando su participación en el año 2020 respecto al 2009.



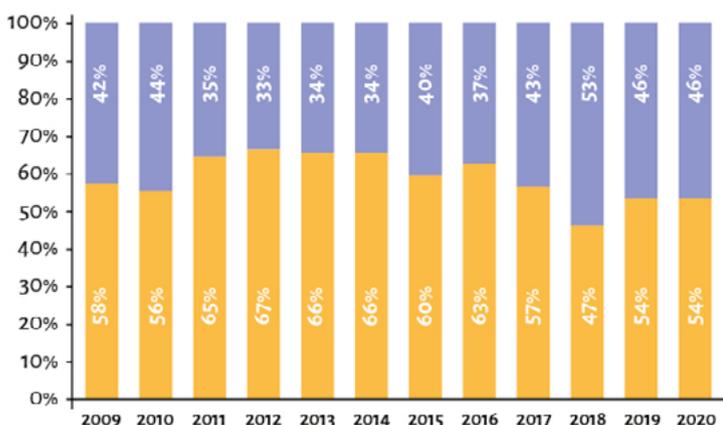
**GRÁFICO 28:**  
**Matriculación de Ingeniería en**  
**Petróleo según género.**  
**Años 2009–2020.**

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



### Tecnicatura en Logística y Transporte - ITU

Las actividades vinculadas a la logística y el transporte también son espacios con sesgos masculinizados, y eso se evidencia en la participación de la matrícula. Sin embargo, en los últimos años, principalmente en el año 2017, se evidencia un crecimiento de la participación de las mujeres.



**GRÁFICO 29:**  
**Matriculación Tecnicatura en**  
**Logística y Transporte según**  
**género. Años 2009–2020.**

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



### Tecnicatura en Redes y Telecomunicaciones-ITU

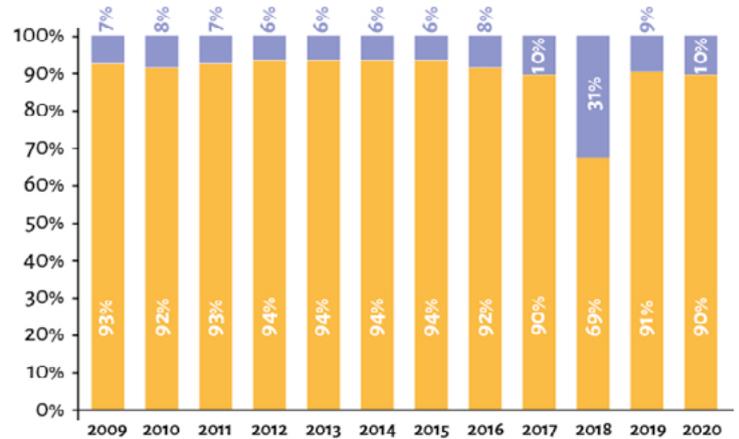
El sector del conocimiento, es uno de los espacios más dinámicos de la economía, e incluye actividades de informática, redes, telecomunicaciones, etc. Asimismo, es un sector fuertemente masculinizado, y que se evidencia en



los sesgos de género asociado a estas tareas y habilidades que han dificultado que las mujeres puedan acceder a estos conocimientos. Esto también se manifiesta en la elección de este tipo de carreras, como el caso de la Tecnicatura en Redes y Telecomunicaciones, en donde el 90% de los/as matriculados son varones.

**GRÁFICO 30:**  
**Matrícula Tecnicatura en Redes y Telecomunicaciones según género. Años 2009–2020.**

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

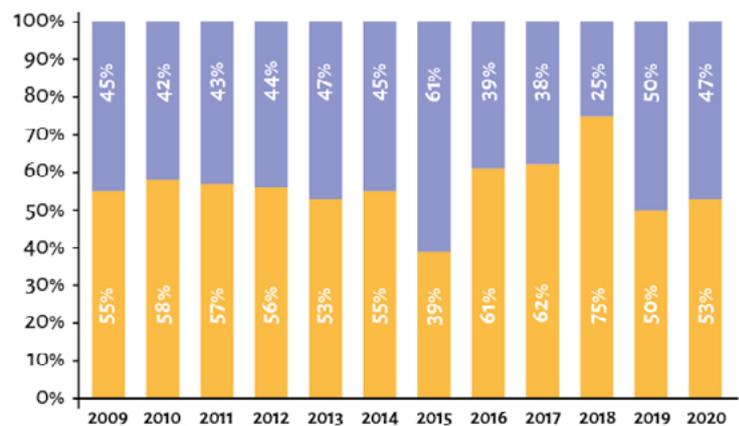


### Tecnicatura en Marketing - ITU

La carrera de Marketing, es una de las más demandadas en los últimos tiempos, por su dinamismo y adaptación a las transformaciones del mercado laboral, y como se puede ver en el gráfico 31, a partir del año 2019, es igualmente demandada tanto por mujeres como por varones.

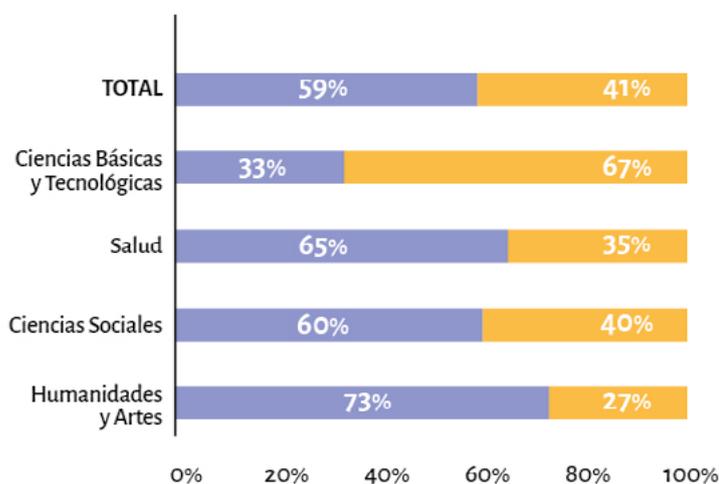
**GRÁFICO 31:**  
**Matrícula Tecnicatura en Marketing según género. Años 2009–2020.**

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



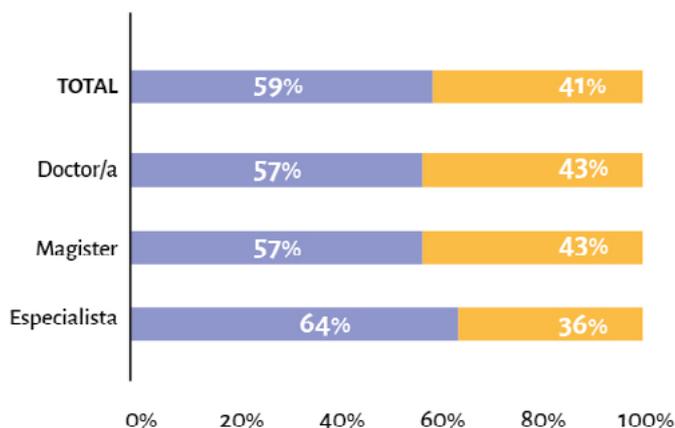
## ESTUDIANTES DE POSGRADO

En el caso de la matrícula de posgrado, también se puede observar, una mayor participación de mujeres en el total de estudiantes (59%, equivalente a 2.943 personas), frente a los varones (41%, equivalente a 2.056). En el caso, del área de Humanidades y Artes; de Ciencias Sociales y de Salud, se observa una feminización de la matrícula de posgrado; mientras que el Área de Ciencias Básicas y Tecnológicas se encuentra masculinizada. También se puede ver, que hay más mujeres especialistas; magisters y doctoras, respecto a los varones.



**GRÁFICO 32:**  
Matrícula de posgrado según género y área del conocimiento. Año 2020.

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



**GRÁFICO 33:**  
Matrícula de posgrado según género y tipo de posgrado. Año 2020.

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



Se observa que las mujeres concentran la mayor parte de los títulos de posgrado, sobre todo en las especializaciones donde representan el 64% de las personas con esta titulación.

---

## BECAS DE IDENTIDADES PLURALES

Este apartado tiene el objetivo de poner en valor el crecimiento y la importancia de las Becas de Identidades Plurales como política de inclusión de la población trans y no binaria a la educación superior. Esta beca comenzó a implementarse en 2016 con el objetivo de visibilizar y sostener las trayectorias socio académicas de estudiantes trans y no binaries, posibilitando el acceso y la permanencia en la Universidad.

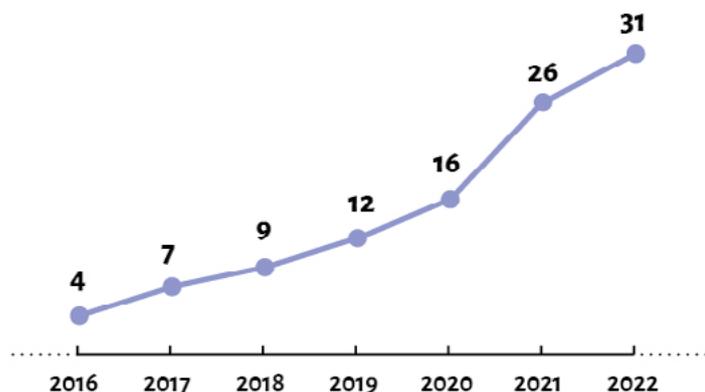
Entendiendo que las personas trans y no binaries enfrentan múltiples exclusiones y discriminaciones a lo largo de sus trayectorias educativas, la universidad se propone crear y sostener una herramienta que facilite el tránsito por las unidades académicas que la componen, buscando reconocer e incentivar la diversidad sexo genérica, tomando como marco la *Ley N° 26.743 de Identidad de Género*.

La beca ofrece un apoyo económico mensual, servicio de comedor y acompañamiento integral a les beneficiaries realizado por profesionales de la Dirección Acción social y las Consejerías de Sexualidades, identidades de género y situaciones de violencia patriarcal. Este trabajo se focaliza principalmente en el acompañamiento interdisciplinario de los procesos identitarios, asesoramiento y orientación para postulación de la beca y seguimiento de trayectorias socio-educativas y académicas. Se generan espacios de escucha y encuentro entre estudiantes a los fines de atender sus necesidades y demandas.

Respecto al crecimiento anual de esta beca se observa que:

- ▶ En el año 2016 la obtuvieron **4 personas**
- ▶ En el Año 2017, **7 personas**
- ▶ En el año 2018, **9 personas**
- ▶ En el año 2019, **12 personas**
- ▶ En el año 2020, **16 personas**
- ▶ En el año 2021, **26 personas**
- ▶ En el año 2022, **31 personas**

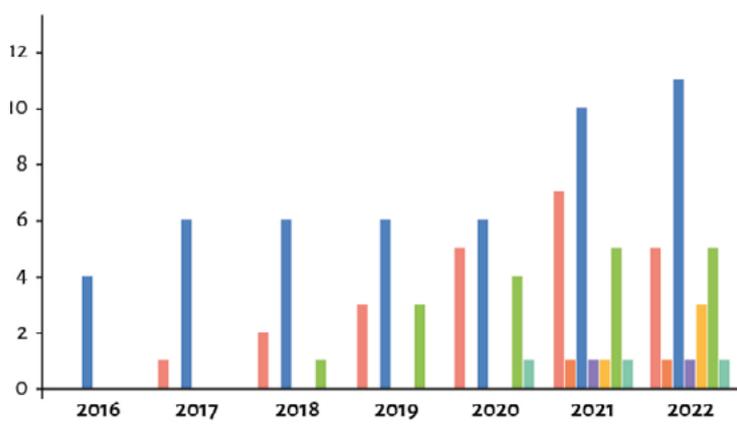
Esto da cuenta del aumento sostenido de la población que solicita este beneficio.



**GRÁFICO 34:**  
Evolución de Becas de Identidades Plurales. Año 2022

*Fuente:* Dirección de Acción Social y Consejería de Género.

Como se observa en el siguiente gráfico 35 en el 2016 las becas entregadas se distribuían en sólo en una Unidad Académica (FCPYS) llegando en 2022 a distribuirse en siete.



**GRÁFICO 35:**  
Evolución de la beca por unidad académica. Año 2022

*Fuente:* Dirección de Acción Social y Consejería de Género.

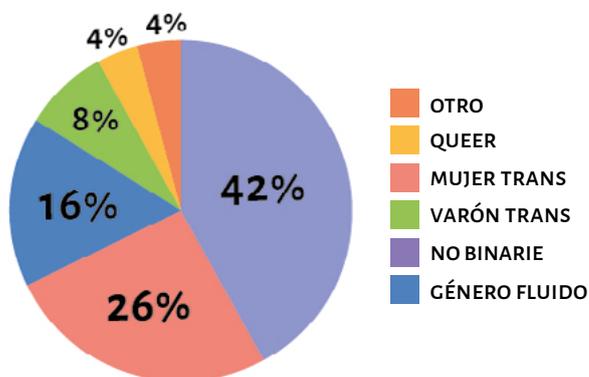
En cuanto a las edades de los beneficiarios van desde los 18 años hasta los 47, siendo la franja entre 21 y 29 años la que mayor personas concentra.

Respecto a la identidad autopercebida, la distribución es la siguiente:

- el **42%** corresponde a personas no binarias,
- el **26%** a mujeres trans,
- el **16%** a género fluido,
- el **8%** a varones trans,
- el **4%** a personas queer y
- un **4%** a la categoría Otro.

**GRÁFICO 36:**  
**Identidad de género de las**  
**personas becadas. Año 2022**

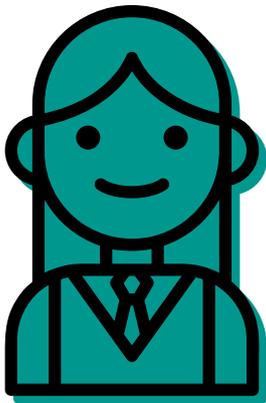
**Fuente:** Dirección de Acción Social y  
Consejería de Género.



Cabe destacar que en los últimos años, luego de la sanción de la Ley de Identidad de Género, la universidad ha tomado distintas medidas para incentivar la incorporación de personas con identidades de género no hegemónicas, tales como la adecuación de sanitarios en diversas unidades académicas y dependencias, la modificación en el sistema SIU desde el año 2021 para que las personas puedan inscribirse de acuerdo a su identidad autopercebida, capacitaciones en la temática para el personal de la universidad, entre otras.

Aún queda mucho por hacer dado que las dificultades en el acceso al derecho a la educación son una deuda histórica con esta población, según los datos de la Encuesta de Vulnerabilidad Trans de América Latina<sup>9</sup> realizada en 2019, sólo un 5% de las personas encuestadas llegó a la universidad, por lo que se deben continuar fortaleciendo las medidas para garantizar la permanencia y trato digno durante toda la trayectoria académica de manera que la posibilidad de cursar una carrera universitaria sea un derecho y no un privilegio. ■

<sup>9</sup> <http://www.estadisticasantafe.gob.ar/wp-content/uploads/sites/24/2019/12/EncTransSF-1219-nuevo-1.pdf>



*DIMENSIÓN DE ANÁLISIS:*

**DIMENSIÓN**  
**DOCENTES**  
**Y PERSONAL**  
**NO DOCENTE**

## DIMENSIÓN DOCENTES Y PERSONAL NO DOCENTE

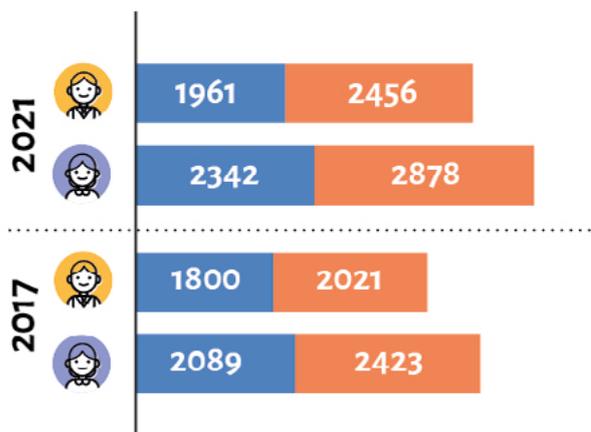
En este apartado se exponen datos sobre la planta docente y no docente de la UNCUYO. A través de la actualización de datos al año 2021 sobre las categorías analizadas en 2019 en relación a cantidad de cargos docentes, categorías, dedicaciones, y carácter de contratación según género y UAAA.

En el caso del personal no docente, se actualizan datos sobre la conformación de cargos según género y en este segundo informe se incorpora el análisis de la participación de mujeres en la planta no docente según las categorías correspondientes al tramo de mayor jerarquía establecidos en el decreto 366/2006 que regula el Convenio Colectivo de Trabajo No Docente.

**GRÁFICO 37:**  
Cantidad de docentes y cargos docentes de la UNCUYO. Año 2017–2021.

**Fuente:** Elaboración propia en base a SIU Mapuche.

■ N° DOCENTES  
■ N° CARGOS



Siguiendo la misma diferenciación tomada en el informe anterior de indicadores, en el *gráfico 37* se muestra por separado cantidad de cargos y cantidad de docentes dado que hay personas que poseen más de un cargo.

Se observa una variación de docentes desde el 2017 al 2021 del **10,6 %** que equivale a 414 docentes más. Es oportuno mencionar que en la sumatoria de docentes y cargos del 2021 se incorpora ITU, el cual no está contemplado en 2017 por no haberse concretado hasta ese momento el pase de dichos cargos al sistema SIU Mapuche.

En cuanto a la cantidad de cargos, hay una variación del **20%** equivalente a 890 cargos docentes más respecto del

2017. Si analizamos esas variaciones por género, se observa que si bien continúan habiendo más docentes mujeres, el crecimiento de cargos ha sido mayor para los varones con el **21% y 18%** en mujeres.



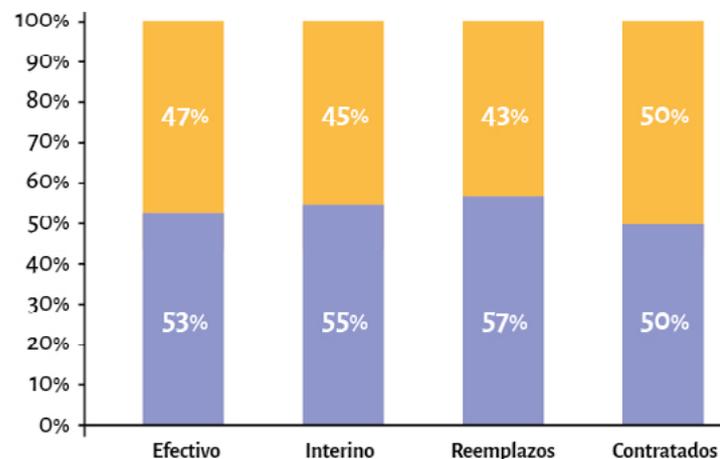
**GRÁFICO 38:**  
Cantidad de cargos docentes según UUA e Institutos y género. Año 2021.

*Fuente:* Elaboración propia en base a SIU Mapuche



Respecto a la distribución de cargos docentes por facultad y género se observa que en 9 de las 14 Unidades Académicas e Institutos hay más cargos docentes de mujeres que de varones.

En 4 facultades la planta docente **está feminizada** (FO, FCPyS, FFyL, FED), en estas dos últimas el porcentaje supera el **70%**. Los casos de facultades con **planta masculinizada** se da en FD, FI, ITU y la **brecha más significativa** persiste en **Instituto Balseiro** en la que sólo un **16%** de la planta docente está compuesta por mujeres.



**GRÁFICO 39:**  
Cargos docentes según carácter de contratación y género. Año 2021.

*Fuente:* Elaboración propia en base a SIU Mapuche.

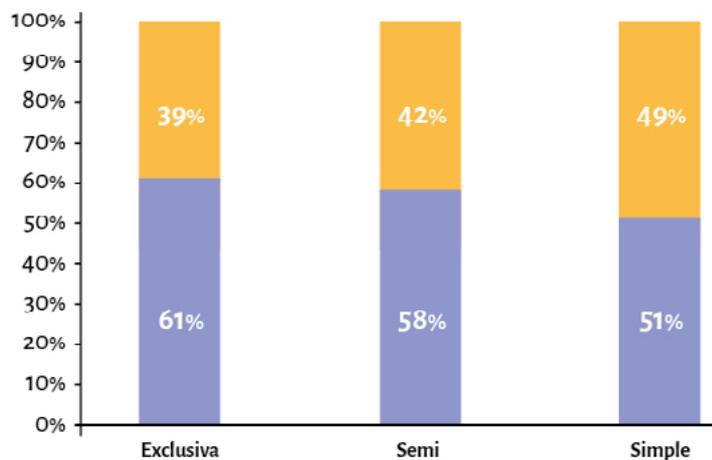




En relación al carácter de contratación del total de cargos de cada categoría, la participación de varones y mujeres es prácticamente paritaria, observándose una leve diferencia de más mujeres en la condición de interinas y reemplazos. Es importante señalar que el carácter de contratación se encuentra 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/a efectivo/a de una universidad nacional (art. 22). Al igual que para Decano/a o Vicedecano/a se requiere ser profesor/a efectivo/a, emérito o consulto con al menos dos años de labor docente en la facultad en la que postula (art.36). Las y los docentes consejeras/os también deben contar con la efectividad de sus cargos.

**GRÁFICO 40:**  
**Cargos docentes según dedicación y género. Total UNCUYO. Año 2021.**

*Fuente: Elaboración propia en base a SIU Mapuche.*



En cuanto a las dedicaciones de los cargos docentes, en la máxima dedicación (exclusiva) más del **60%** están ocupados por docentes mujeres y en el caso de las dedicaciones simples que representan el **62%** de la masa total de cargos, la situación entre mujeres y varones es paritaria.

---

## CATEGORÍAS

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 Jefe/a de Trabajos;
- Ayudante o Profesor/a Ayudante.

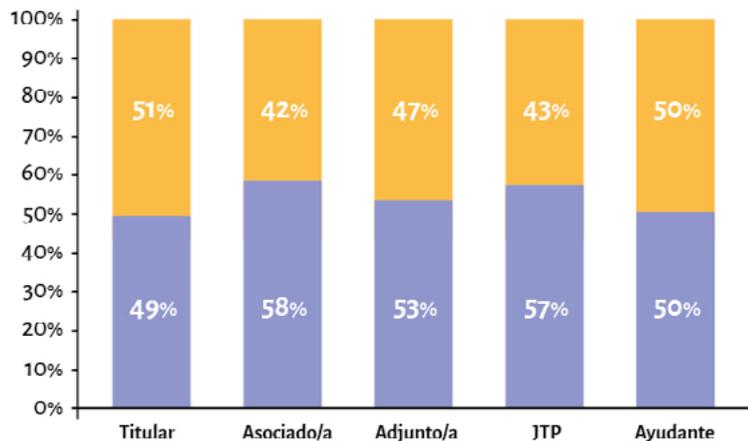
Los y las Profesores/as Titulares, Asociados y Adjuntos son quienes tienen la responsabilidad y obligación del dictado de las clases y la toma de exámenes.

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 de el o la docente titular.

**GRÁFICO 41:**  
**Total Cargos docentes**  
**UNCUYO según categoría y**  
**género. Año 2021.**

*Fuente: Elaboración propia en base a SIU Mapuche.*

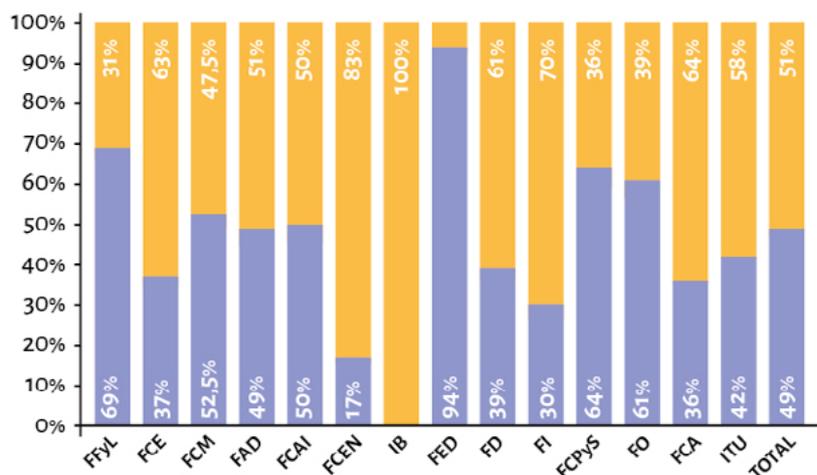


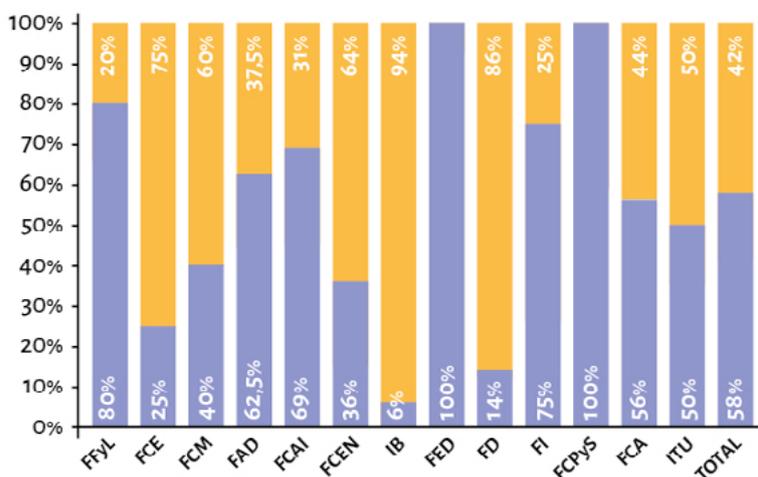
En relación a las cinco categorías analizadas, en el único caso que se identifica una menor participación de mujeres en el total de cargos por categoría en el caso de titulares. No así en el resto de las categorías donde su participación es mayor en relación a varones especialmente en cargos asociados y JTP. En el caso de la categoría de ayudantes de primera y segunda, al 2021 hay paridad en su distribución.

A continuación analizaremos la conformación según género y por UUAAs para las tres categorías de mayor jerarquía en el caso de docentes: Titulares, Asociados y Adjuntos.

**GRÁFICO 42:**  
**Cargos docentes Titulares**  
**según género y UUAAs e**  
**Institutos. Año 2021.**

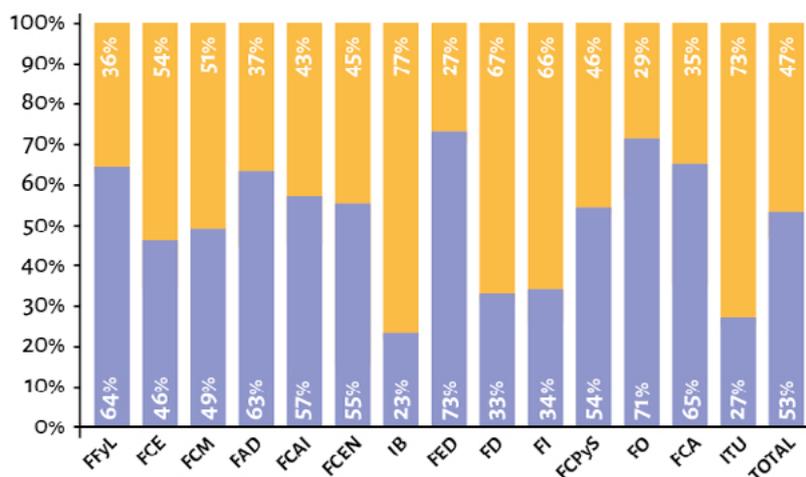
*Fuente: Elaboración propia en base a SIU Mapuche.*





**GRÁFICO 43:**  
Cargos docentes Asociados/as, según género y UUAAs e Institutos. Año 2021.<sup>10</sup>

*Fuente:* Elaboración propia en base a SIU Mapuche.



**GRÁFICO 44:**  
Cargos docentes Adjuntos/as según género y UUAAs e Institutos. Año 2021.

*Fuente:* Elaboración propia en base a SIU Mapuche.



Como se mencionó antes, la categoría de mayor responsabilidad de un cargo docente corresponde a la de titular. En el gráfico 43 se observa un 2% más de cargos con dicha categoría en docentes varones.

Si analizamos su distribución al interior de cada UUAAs observamos que en sólo 5 de las 14 UUAAs hay mayor participación de mujeres en dicha categoría, un caso de paridad (FCAI), y en el resto hay una proporción mayor de varones con cargos en dicha categoría (FCE, FCEN, FAD, IB, FD, FI, FCAI, ITU).

<sup>10</sup> La FO no registra cargos en dicha categoría al año 2021.

---

Lo interesante aquí es, al igual que fuera observado en el informe anterior, el caso de UUAA en las que a pesar de tener mayor cantidad de cargos de docentes mujeres, hay más varones ocupando cargos de titulares (FAD, FCEN, FCA). El caso más significativo es el del Instituto Balseiro en el que del total de cargos titulares no se registra ninguna docente mujer en el año 2021 como titular de cátedra.

Para el caso de cargos docentes asociados encontramos mayor cantidad de UUAA en las que estos cargos están ocupados por mujeres (FFYL, FAD, FCAI, FED, FI, FCA) y FCPyS en la cual el 100% de estos cargos están desempeñados por mujeres. ITU si bien tiene más del 60% de cargos docentes varones en esta categoría presenta paridad. Para el caso de cargos adjuntos en 8 de las 14 UUAA hay mayor cantidad de mujeres. ■

---

## **DISTRIBUCIÓN DE CARGOS DE PERSONAL NO DOCENTE SEGÚN GÉNERO**

Para el análisis de este claustro, se sigue la estructura establecida en el *decreto 366/2006* que regula el Convenio Colectivo de Trabajo No Docente, según el cual se dividen estos cargos por agrupamientos o dedicaciones, estos a su vez se dividen en tramos de acuerdo a la jerarquía de funciones cumplidas y siete categorías.

Los tramos son: mayor, intermedio e iniciales. El tramo mayor incluye las categorías (1,2,3), el tramo intermedio (4 y 5) y el inicial (6,7). A los fines del presente informe se incorpora para el análisis de este claustro la conformación por género en el tramo mayor.

En el primer informe de Indicadores de Género, se analizó la participación de mujeres en cargos no docentes de la UNCUYO según dedicaciones (tareas y funciones) desempeñadas, a saber: administrativo, asistencial, mantenimiento, servicios, técnico profesional y auxiliares de gestión<sup>II</sup>. Se pudo observar que en este claustro, a diferencia de los otros, existía una participación mayor de varones que de mujeres, representado por el **52%** y **48%** respectivamente.

Al momento de analizar esta masa de cargos según dedicaciones se observa la permanencia de ciertos estereotipos de género, ya que los varones son una mayoría muy amplia en los escalafones de Mantenimiento y Servicios y Auxiliares de Gestión en los que se desarrollan tareas de vigilancia, arreglo de bienes, manejo de equipos, es decir, trabajos tradicionalmente considerados masculinos. En cambio, las mujeres son mayoría en las áreas administrativas y asistenciales, sectores tradicionalmente feminizados.

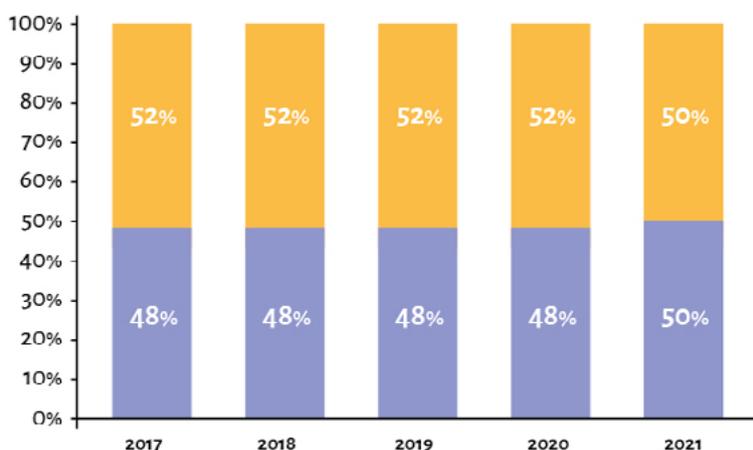
En el siguiente gráfico se muestra la cantidad de cargos no docentes desde el año 2017 al 2021 por género.

---

<sup>II</sup> Si bien esta dedicación no está contemplada en el decreto referenciado anteriormente, se incorpora al análisis por ser un tipo de dedicación registrada en el SIU Mapuche como parte de la planta no docente con carácter de interinato.

**GRÁFICO 45:**  
Cargos no docentes según género 2017-2021.

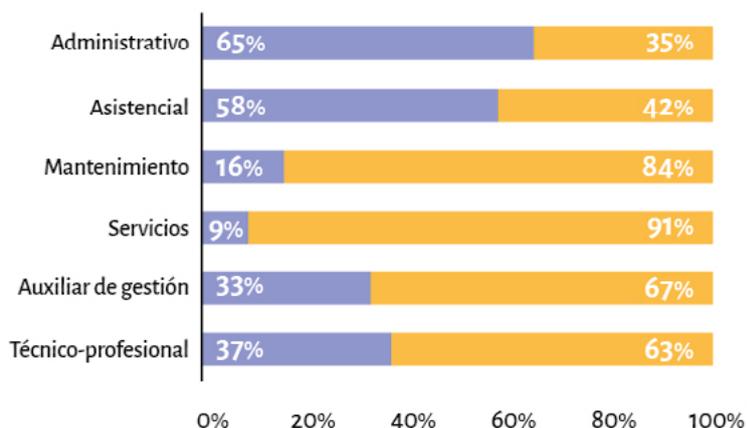
Fuente: Elaboración propia en base a SIU Mapuche.



Respecto a la evolución de los cargos no docentes por género desde el 2017 al 2021 se observa que a partir de 2021 se equipara la diferencia de cargos, alcanzando la paridad en la planta no docente de la UNCUYO.

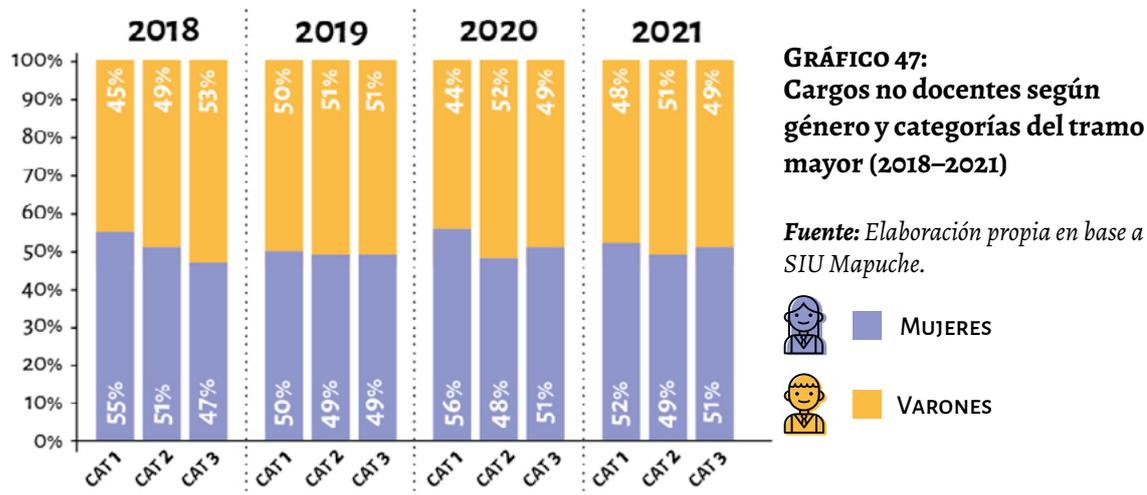
**GRÁFICO 46:**  
Cargos no docentes según género y dedicación. Año 2021.

Fuente: Elaboración propia en base a SIU Mapuche.



Respecto a la participación de mujeres en los cargos de personal no docente según dedicaciones continúa siendo mayoritaria su presencia en tareas vinculadas a lo administrativo y asistencial, y en el caso de los varones mayoritariamente desempeñando funciones de mantenimiento y servicios técnicos. En comparación con el 2017 se observan más mujeres dedicadas a tareas administrativas y una disminución de su participación como técnico/a-profesionales y auxiliares de gestión. ■

## PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN CARGOS NO DOCENTES DEL TRAMO MAYOR



Para el presente informe se buscó realizar otras indagaciones en el análisis de la participación de las mujeres en dicho claustro, para lo cual se contabilizó su participación según las tres principales categorías (1-2-3) correspondientes al tramo mayor establecidos en el decreto antes referenciado.

El tramo mayor incluye a trabajadores/as que cumplan tareas de Dirección, Coordinación, Planeamiento, Organización, Control o Asesoramiento, destinadas a contribuir en la formulación de políticas y planes de conducción y en la preparación, ejecución y control de programas y proyectos destinados a concretar dichas políticas. Está constituido por las categorías 1, 2 y 3. **La categoría 1** corresponde al rango de Dirección General, **categoría 2:** Dirección; y **categoría 3:** Jefe/a de Departamento.

Al analizar su distribución por género, no se observan brechas significativas en dichas categorías. En la categoría 1 encontramos una mayor cantidad de mujeres ocupando estos cargos de Dirección General, que al relacionarlos con la dedicación encontramos que el 99% corresponde al administrativo, funciones desempeñadas tradicionalmente por mujeres. ■

## CUPO LABORAL TRAVESTI-TRANS Y NO BINARIO<sup>12</sup>

En 2020 a partir del decreto 721/2020 estableció el Cupo Laboral Travesti Trans para el sector público con el objetivo de atender a la desigualdad estructural que obstaculiza el acceso al empleo formal de esta población.

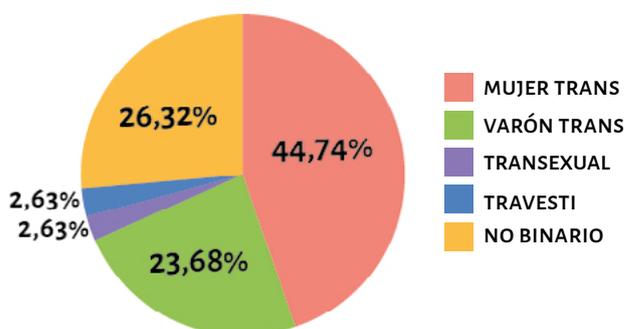
Durante 2021, el Consejo Superior de la UNCUYO aprobó las *Ordenanzas 11 y 19* que determinan la implementación del Cupo Laboral para personas Travestis, Transexuales, Transgénero y No Binarias como así también su reglamentación y autoridades de aplicación dentro de nuestra institución universitaria. Las ordenanzas mencionadas establecen que deben ser al menos 2 (dos) por año como mínimo hasta tanto cumplir con el objetivo de alcanzar el 1% o más de la planta laboral de la UNCUYO.

Se determinó que la Coordinación de Ciudadanía Universitaria y Participación de la Secretaría de Bienestar Universitario es la encargada de confeccionar y mantener el **Registro de Anotación Voluntaria de Personas Travestis, Transexuales, Transgénero y No Binarias** aspirantes a ingresar a trabajar en la UNCUYO, dicha coordinación es la fuente principal de los datos que se mostrarán en este apartado.

En noviembre de 2021 se habilitó el Registro de Anotación Voluntaria de manera virtual, recepcionando 38 formularios de inscripción. En los gráficos que siguen se mostrarán algunos datos a destacar de esta primera convocatoria, iniciando por el género de las personas inscriptas.

### GRÁFICO 48: Género de las personas inscriptas al Registro de Anotación Voluntaria.

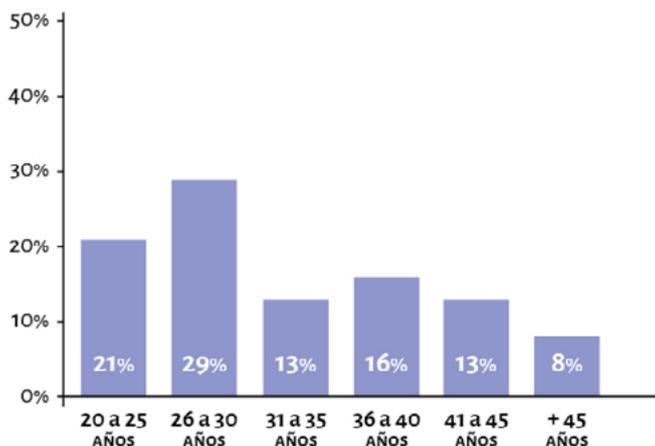
**Fuente:** Coordinación de Ciudadanía  
Universitaria y Participación (SBU).  
Año: 2021.



Datos obtenidos de la 1° Apertura del Registro de Anotación Voluntaria. Nov 2021.

<sup>12</sup> El informe completo elaborado por la Coordinación de Ciudadanía Universitaria y Participación se encuentra disponible en [https://drive.google.com/file/d/1H6\\_c8XhXYPRoowEOcrOp2d5nJNy3yPoH/view](https://drive.google.com/file/d/1H6_c8XhXYPRoowEOcrOp2d5nJNy3yPoH/view)

Sobre las edades de las personas que se registraron vemos que la mayoría se concentra en la franja de 20 a 30 años

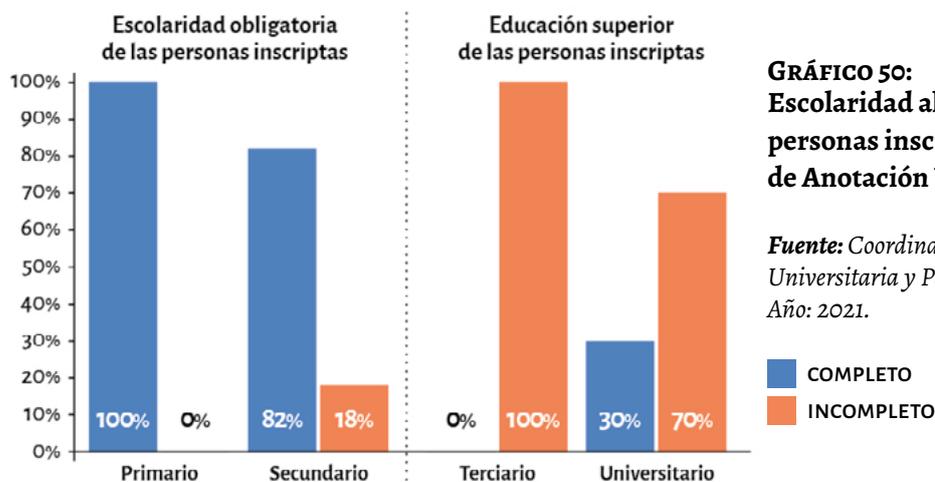


**GRÁFICO 49:**  
Edades de las personas inscritas al Registro de Anotación Voluntaria.

**Fuente:** Coordinación de Ciudadanía Universitaria y Participación (SBU)  
Año: 2021.

Datos obtenidos de la 1° Apertura del Registro de Anotación Voluntaria. Nov 2021.

Sobre el máximo nivel educativo alcanzado, se observa que un **100%** finalizó la escolaridad primaria, un **82%** terminó la secundaria, mientras que el nivel universitario sólo fue completado por un **30%** de la población anotada en el Registro. Esto muestra la necesidad de crear y sostener las políticas públicas que fomenten el acceso y permanencia de la población trans a la educación superior.



**GRÁFICO 50:**  
Escolaridad alcanzada de las personas inscritas al Registro de Anotación Voluntaria.

**Fuente:** Coordinación de Ciudadanía Universitaria y Participación (SBU)  
Año: 2021.

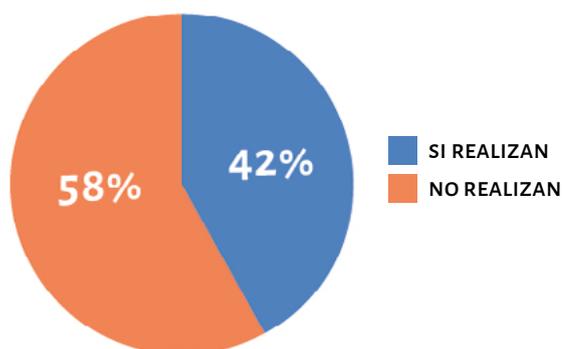
Datos obtenidos de la 1° Apertura del Registro de Anotación Voluntaria. Nov 2021.

Por último destacaremos lo referente a la situación laboral en que se encuentran las personas trans y no binarias al momento de inscribirse, un **42%** se encontraba realizando actividades remuneradas (generalmente de manera informal), en tanto que un **58%** no tenía trabajo remunerado. Es interesante observar que en el desglose por identidad las mujeres trans presentan un porcentaje de actividad remunerada mucho menor, **35%** que el de los varones trans que es del **56%**. En el caso de las personas no binarias el porcentaje es igual entre quienes realizan actividades remuneradas y quienes no.

**GRÁFICO 51:**  
Situación laboral de las personas inscriptas al Registro de Anotación Voluntaria.

*Fuente:* Coordinación de Ciudadanía Universitaria y Participación (SBU).  
Año: 2021.

Personas que realizan trabajos remunerados al momento de su inscripción

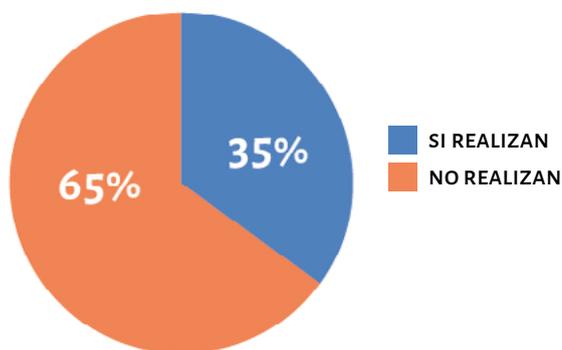


Datos obtenidos de la 1° Apertura del Registro de Anotación Voluntaria. Nov 2021.

**GRÁFICO 52:**  
Situación laboral de las mujeres trans inscriptas al Registro de Anotación Voluntaria.

*Fuente:* Coordinación de Ciudadanía Universitaria y Participación (SBU).  
Año: 2021.

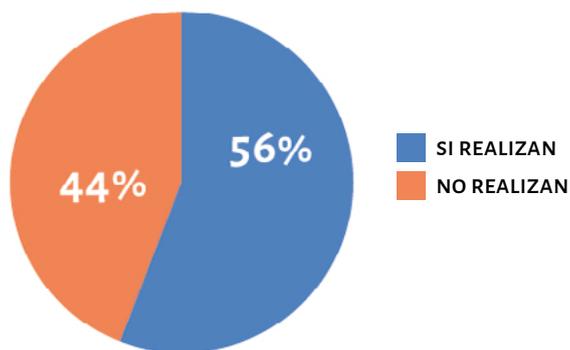
Mujeres trans que realizan trabajos remunerados al momento de su inscripción



Datos obtenidos de la 1° Apertura del Registro de Anotación Voluntaria. Nov 2021.



**Varones trans que realizan trabajos remunerados al momento de su inscripción**

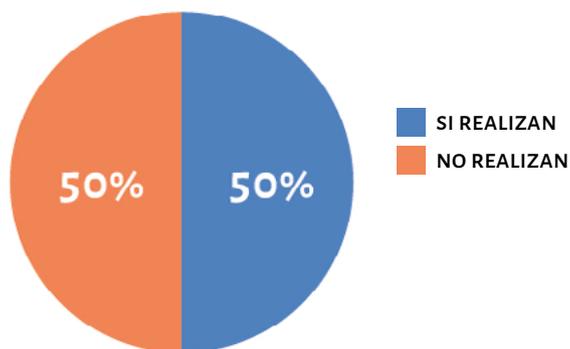


Datos obtenidos de la 1ª Apertura del Registro de Anotación Voluntaria. Nov 2021.

**GRÁFICO 53:**  
**Situación laboral de los varones trans inscritos al Registro de Anotación Voluntaria.**

*Fuente:* Coordinación de Ciudadanía Universitaria y Participación (SBU).  
Año: 2021.

**Personas no binarias que realizan trabajos remunerados al momento de su inscripción**



Datos obtenidos de la 1ª Apertura del Registro de Anotación Voluntaria. Nov 2021.

**GRÁFICO 54:**  
**Situación laboral de las personas no binarias inscritas al Registro de Anotación Voluntaria.**

*Fuente:* Coordinación de Ciudadanía Universitaria y Participación (SBU).  
Año: 2021.

En los próximos meses la UNCUYO continuará con el proceso de incorporación de personas trans al personal no docente de la universidad según lo establecido en las ordenanzas mencionadas. ■

---

## CONCLUSIONES

Finalizando este recorrido iniciado en 2018, sintetizamos los datos más relevantes de cada una de las dimensiones analizadas, destacando la importancia de contar con los mismos para la planificación estratégica del presente y futuro de la universidad.

En la **dimensión de participación política** el primer aspecto a destacar luego de observar los datos recogidos 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, si bien se han dado grandes pasos en esa dirección, la violencia política contra las mujeres no ha sido eliminada. Así lo muestran los resultados de la encuesta realizada donde vemos que persisten ciertas prácticas tales como el cuestionamiento de la capacidad de liderazgo y conducción política de las mujeres, dificultades para el uso de la palabra en el espacio público-político, comentarios sobre aspectos de la vida privada que se traen al centro de la escena con la intención de deslegitimar o dañar la imagen pública de alguna candidata o referente política, entre otras manifestaciones.

Por otra parte, 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 ha estado subrepresentada en el claustro del personal no docente, situación que se revirtió con el resultado de las últimas 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, estos espacios presentan un gran dinamismo donde crece y decrece la masa de equipos paritarios con cierta frecuencia. Por su parte, en algunas Unidades

---

Académicas persiste la masculinización o feminización de estos equipos.

En cuanto a la competencia electoral de los cargos de autoridades superiores de Rectorado como de las Facultades, el 2022 mostró 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 clave de la vida universitaria se generan contextos más propicios para la participación política.

Es la primera vez que las dos fórmulas al Rectorado fueron encabezadas por mujeres, y es la segunda vez que la Universidad Nacional de Cuyo tendrá su segunda Rectora en la historia, Esther Sanchez. De esta manera se pone fin a la etapa de fórmulas y binomios de gobierno masculinizados. Además, 2022 se incrementó de una a tres las Facultades donde el binomio de gobierno se conforma 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 continuaron teniendo una presencia superior al 56% en las candidaturas. De las 18 listas que compartieron competencia,

---

10 estuvieron 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) 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. La fórmula ganadora estuvo encabezada por una mujer, aún así en la Junta Ejecutiva, los varones tienen a su cargo el 62% de las Secretarías.

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).

En la **dimensión estudiantil** el dato que se destaca es que se sostiene la feminización de la matrícula estudiantil, con porcentajes superiores al 60% desde el 2009 al 2020. También observamos que las estudiantes son una amplia mayoría en tres de las cuatro áreas de conocimiento analizadas (Humanidades y Artes, Ciencias Sociales y Salud). Es importante destacar que en el área de Ciencias Básicas y Tecnológicas desde el 2009 al 2020 la presencia de mujeres creció en un 7%, este dato resalta dado que se trata del área históricamente más masculinizada. Por su parte la presencia de varones creció levemente en el área de la Salud.

Al indagar en algunos ejemplos puntuales de carreras de cada una de estas áreas es notoria la persistencia de la

---

masculinización y feminización de algunas de ellas. Tal es el caso de las carreras de profesorado de Nivel Inicial, Trabajo Social o Enfermería donde la presencia de varones es mínima y el fenómeno contrario que se da en carreras como Ingeniería en Petróleo o la Tecnicatura en Redes y Telecomunicaciones.

Destacamos también el crecimiento sostenido de estudiantes con identidades de género no hegemónicas, reflejado en las becas de identidades plurales, aportando así a la incorporación de la diversidad sexual al claustro estudiantil.

Por último, la dimensión del personal docente y no docente presenta cierta estabilidad en relación al informe precedente, en 9 de de las 14 Unidades Académicas e Institutos la mayoría de los cargos docentes está ocupado por mujeres, siendo las facultades de Filosofía y Letras y Educación las que superan el 70% de docentes mujeres, seguidas por Ciencias Políticas y Sociales y Odontología con un más de un 60%. En el extremo contrario encontramos a las facultades de Derecho e Ingeniería y al Instituto Tecnológico Universitario con una planta docente masculinizada con más del 60%, el caso más representativo de masculinización es el Instituto Balseiro donde un 84% de docentes son varones.

En cuanto a la desagregación por género según dedicación y categoría, en términos generales se observa paridad en casi todas las situaciones, salvo en la categoría de titulares donde sólo 5 de 14 Unidades Académicas e Institutos tienen mayor presencia de mujeres, llama la atención el caso del Instituto Balseiro donde ninguna mujer es docente titular.

Respecto al personal no docente este informe sumó el análisis de las categorías del tramo mayor, se observa que desde el 2017 al 2021 se equipara la cantidad de cargos alcanzando la paridad en la planta no docente. Las tareas de mantenimiento y servicios siguen estando altamente masculinizadas, en contraste con las tareas administrativas y asistenciales que siguen estando principalmente realizadas por mujeres.

---

Retomando el objetivo inicial del informe consideramos que se logró profundizar y ampliar el análisis de la participación política sumando no sólo datos cuantitativos que dan cuenta del impacto de la norma de paridad sino también información cualitativa sobre la violencia política que atraviesa nuestra cultura, cumpliendo acabadamente con el propósito de este trabajo. También se ampliaron las dimensiones de personal docente y no docente, así como la estudiantil otorgando un panorama completo y actualizado sobre la situación de la población universitaria en términos de género.

Resaltamos el valor de este instrumento dado que se trata del único trabajo que ha construido desde la perspectiva de género indicadores de participación de mujeres en las esferas más importantes de la vida universitaria, poniendo en valor los cambios atravesados en los últimos años y la necesidad de datos estadísticos que acompañen las decisiones políticas y académicas que son clave para el futuro de la universidad. ■

---

## 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)



Ministerio de Educación  
Argentina



UNCUYO  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE CUYO

POLÍTICAS PÚBLICAS  
DIRECCIÓN DE  
POLÍTICAS PÚBLICAS Y PLANIFICACIÓN

**MUJERES LIBRES**