

**LA MUJER
Y EL PODER
EN LAS
ORGANIZACIONES
PROFESIONALES**

Norma Allegrone



Ediciones FUNDAI

LA MUJER Y EL PODER
EN LAS
ORGANIZACIONES PROFESIONALES

Ediciones FUNDAI

"jf"

EQUIPO DE INVESTIGACION

Coordinadora: Lic. María Luciana Hijano

Colaboradores: Dr. Fonte, Augusto
Dr. Fonte, Pablo
Lic. Gimenez, Patricia
Lic. López, Mercedes
Dra. Mas de Magliano, Marta
Cont. Nasur, Clelia R.
Esc. Olivé, Rodolgo E.
Sr. Ponce de León, Hernán A.
Sr. Salinas, Daniel
Sra. Sancho, Susana
Dra. Pignataro, Ercilia
Sr. Tressens, Javier

© Fundación para el Desarrollo en Igualdad (FUNDAI)

ISBN 987-98240-0-8

Hecho el depósito que indica la ley 11.723

Impreso en la Argentina

Diseño y producción gráfica: Eric Domergue

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño de cubierta, puede ser reproducida, almacenada o transmitida en manera alguna ni por ningún medio, ya sea eléctrico, químico, mecánico, óptico, de grabación o de fotocopia, sin permiso previo del editor.

AGRADECIMIENTO ESPECIAL

Pte. de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, Diputado *Don Rafael Pascual*
Jefe de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, *Dr. Enrique Olivera*

Secretaria de Promoción Social, *Sra. Lidia Satragno*
Dirección General de la Mujer del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, *Sra. NoemíAumedes*

Honorable Senado de la Nación, Senador Nacional *Dr. Raúl Galván*

Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Legisladora *Dra. Gabriela González Gass*

Universidad de Buenos Aires, Facultad de Psicología
Decano Prof. Lic. Raúl Courel

AGRADECIMIENTOS

Por la información brindada, fundamental para el desarrollo de este estudio:

Colegio Público de Abogados de la Capital Federal
Colegio de Escribanos de la Capital Federal
Asociación Médica Argentina
Asociación Odontológica Argentina
Consejo Profesional de Ingeniería Industrial
Consejo Profesional de Ingeniería Civil
Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Capital Federal
Consejo Profesional de Arquitectura y Urbanismo
Colegio de Psicólogos de la Provincia de Buenos Aires. Distrito XI La Plata, Distrito XV San Isidro.

I. PROLOGO

En los albores del Siglo XXI todavía observamos que en lo que se refiere al poder económico, menos del 5 % de la riqueza mundial está en manos de las mujeres; en el poder político su presencia en lugares de representación y decisión es notoriamente inferior a la de los hombres. En cuanto a lo cultural, aún nos encontramos debatiendo acerca de si la mujer tiene la misma capacidad e inteligencia que el hombre y respecto a su salud, sobre si tiene derecho o no a regular su fecundidad; en definitiva, a sí es o no una persona con derechos y responsabilidades al igual que el hombre.

Aún hoy en día, a pesar del crecimiento significativo de la matrícula femenina en la Universidad, observamos que en los ámbitos de mayor responsabilidad y jerarquía como son las Titularidades de Cátedra y en otros ámbitos de decisión como son los Decanatos y Rectorados, las mujeres representan una "inmensa" minoría.

Las mujeres argentinas no son una excepción a las generales de la discriminación aplicada en el ámbito político y es en este nivel de análisis donde mejor se observa la segregación vertical que concentra la mayor cantidad de mujeres en los niveles inferiores y la de varones en los superiores.

Respecto de la carrera judicial, a medida que se ascienda en el escalafón a los ámbitos de mayor prestigio y poder, las mujeres sólo acceden en forma excepcional.

En el ámbito legislativo el mayor número de legisladoras no se ha traducido necesariamente en una mayor representatividad en cargos de relevancia o de mayor jerarquía dentro de la Cámara de Diputados y en la de Senadores su presencia ha sido casi nula.

Desde Bernardino Rivadavia (1825) hasta la fecha, solamente una mujer ejerció la Presidencia de la Nación. Su designación se debió únicamente a la necesidad de resolver la crisis político-institucional que podría significar la sucesión de su esposo, el presidente Juan Domingo Perón, que previendo tal conflicto propició incluir en la fórmula presidencial a María Estela Martínez de Perón como candidata a la vicepresidencia.

Ninguna mujer ha sido elegida para ejercer alguno de los Ejecutivos Provinciales, como así tampoco para el Ejecutivo de la Ciudad de Buenos Aires.

Desde fines del Siglo XIX el movimiento sindical argentino contó con la presencia de mujeres, la mayoría de ellas eran inmigrantes, de origen anarquista que cuestionaban la condición de la mujer trabajadora. Tomasa Cupayuolo y Gábielle Laperrière de Coni son símbolos de aquellas primeras sindicalistas.

Sin embargo, desde la creación de la C.G.T., en 1930 las mujeres fueron desapareciendo de las mesas directivas, situación que con muy pocas excepciones se mantiene hasta hoy día.

En la distribución de puestos dentro del cuerpo diplomático, las mujeres tienen un porcentaje levemente superior en los cargos de carrera a los ocupados por designaciones políticas, lo que indica la dificultad de las mismas en acceder a las negociaciones donde se reparten lugares de poder y/o simplemente no son consideradas para dichos cargos.

A partir del análisis de las principales empresas industriales, de servicios y construcción, como de las entidades bancarias, se puede concluir que la presencia de mujeres en sus Directorios sigue siendo insignificante a pesar de los avances.

Es necesario señalar que muchos de los casos, las pocas mujeres que acceden a cargos directivos en función de ser integrantes de las principales familias accionistas o por tener algún grado de parentesco con los varones que integran dichos ámbitos decisorios.

El mundo del arte tampoco se escapa a la discriminación de género y nuevos estudios han demostrado que las oposiciones binarias del pensamiento occidental, como son: hombre/mujer, cultura/naturaleza, análisis/intuición, se han aplicado también una a una en el relevamiento de la historia del arte en sus diferentes manifestaciones, siendo utilizadas para reforzar la diferencia sexual como base de evaluaciones estéticas.

Dentro de este cuadro de situación, las mujeres profesionales no son una excepción.

Respecto de la participación de la mujer en las Organizaciones Profesionales, específicamente acerca de cuál es su rol dentro de la estructura

de poder del mundo académico, la *Fundación para el Desarrollo en Igualdad*, que preside la *Dra. Norma Allegrone de Fonte*, ha realizado un estudio de gran relevancia que aquí se presenta y en el cuál también fue incluida nuestra Dirección General de la Mujer de la Ciudad de Buenos Aires.

Estoy segura de que esta publicación será un instrumento sumamente útil para brindar información acerca de la real situación de la mujer profesional en la Ciudad de Buenos Aires y confió en que también resultará un estímulo para profundizar y extender el estudio en el resto de nuestro país así como en otros países de la región.

La evolución de los derechos de la mujer a través de la historia de la humanidad, muestra un avance innegable en la superación de la discriminación, principalmente en lo que va de este siglo. Pero todavía perduran en nuestra cultura la adjudicación de modelos tradicionales que establecen roles fijos y estereotipados de acuerdo a la condición de sexo, con la consecuente jerarquización y desigualdad.

Sólo la aceptación de la diversidad de los individuos hará posible reconocernos como pares, condición indispensable para la participación en igualdad y la realización de este trabajo de investigación así como su publicación, significan un aporte significativo en ese sentido.

Noemí Aumedes
Directora General de la Mujer
Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

II. INTRODUCCION

Nuestro homenaje a las mujeres que lucharon y que luchan hoy dentro de sus organizaciones para obtener un espacio de poder. Ellas son las protagonistas

Nos proponemos como objetivo primordial *estimular un papel más protagónico de la mujer en la adopción de decisiones en el ámbito de las organizaciones profesionales.*

Partiendo de la existencia de desigualdades en el acceso a los ámbitos de poder, pretendemos identificar dónde se dan estas diferencias y señalar sus implicancias en el desarrollo social y económico del país.

Cuando comenzamos esta tarea, construida en torno a la realización de un informe más de los denominados "estudios de género", advertimos las distintas proyecciones que este tema alcanzaría. Esta amplitud, nos llevó a realizar una ardua investigación en un campo muchas veces difícil de penetrar.

La idea que nos guía es que *si bien es cierto que "el mundo" de las mujeres que ingresan a las distintas universidades aumentó a través de los años incluso en Carreras no tradicionales para ella, también es cierto que su participación en los ámbitos de mayor responsabilidad y jerarquía dentro de las organizaciones que las agrupa -en algunos casos con carácter obligatorio para el ejercicio de su profesión- es escasa y en otros prácticamente nula.*

El universo de análisis está formado por hombres y mujeres que ejercen funciones directivas a fin de saber cuál es el origen de esa escasa o nula participación: si responde a carencia de habilidades personales; carencia de capacitación; carencia de oportunidad; carencia de vocación de poder o si hay discriminación.

Partiendo del concepto "sin datos no hay diagnóstico; sin diagnóstico

no hay prioridades", efectuamos una encuesta, realizamos entrevistas personales, y analizamos cuadros comparativos de las diversas organizaciones, acudiendo para los mismos a datos de los últimos diez años y mencionando a quiénes ocuparon y ocupan cargos en los Consejos Directivos.

I - En la primer parte (Capítulo IV), se hace un análisis *de la participación de la mujer en la estructura de poder dentro del entorno académico y el rol que desempeña en los organismos decisorios: Rectoría, Decanato, Claustros, etc.*

Elegimos la Universidad de Buenos Aires (UBA) por ser una de las más antiguas, numerosas, e importantes a nivel académico.

Se tomaron en cuenta las siguientes Facultades:

- 1) Arquitectura, Diseño y Urbanismo;
- 2) Ciencias Económicas;
- 3) Derecho y Ciencias Sociales;
- 4) Ingeniería;
- 5) Medicina;
- 6) Odontología.

II - En la segunda parte (Capítulo V), se analiza *la participación de la mujer en los niveles directivos y de toma de decisiones de las distintas Organizaciones Profesionales cuyas carreras se evaluaron a nivel universitario.*

Dichas Organizaciones cumplen importantes funciones, destacando entre otras:

- / Ejercer la representación colegiada ante organismos nacionales e internacionales;
- / Ejercer el gobierno y la disciplina en el desempeño profesional;
- / Aplicar leyes, decretos y resoluciones que regulan la profesión;
- / Organizar concursos, jornadas, talleres, publicaciones, etc;
- / Prestar servicios a través de Museos, Archivos y Biblioteca;
- / Ser Instituciones Universitarias de tercer grado;
- / Estimular la actividad académica.

Incluimos en este estudio, la colaboración de dos mujeres que pertenecen a distintos colegios profesionales, con sólida y reconocida formación profesional.

La Doctora Marta Mas de Magliano, analizó la vinculación de la pers-

pectiva de género referida a la relación de la estructura del poder en el ámbito académico y su proyección social respecto a las diferencias de género.

A su vez, la Licenciada Mercedes López, nos introduce en el tema Ejercicio del Poder y Prácticas de Ciudadanía desde la óptica de las mujeres profesionales.

Ambos estudios abordan la problemática de género, con las distintas implicancias sociales y políticas que la misma genera.

La Licenciada en Ciencia Política, María Luciana Hijano, prestó una colaboración fundamental en el estudio de esta investigación y fue quien lo compaginó y colaboró en la redacción final del mismo.

Norma Allegrone

III. LA MUJER Y EL PODER

1. La mujer y la construcción del poder

En este camino de aprendizaje, es importante destacar que los documentos producidos por Naciones Unidas durante la década de la mujer y posteriormente lo declarado en la Plataforma de Beijing, han resultado elementos valiosos. No solamente porque hay consenso mundial en torno al mencionado tema, sino porque asegura un respaldo a las políticas emprendidas por los diferentes países.

La Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, define la discriminación como: *"toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".*¹

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer,² reunida en Beijing del 4 al 15 de Septiembre de 1995, resolvió:

1. Aprobada por Resolución 34/180 de la Asamblea General de Naciones Unidas el 18/12/79. Ratificada por ley 23179.

2. Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Naciones Unidas, 1995.

1. aprobar la declaración y plataforma de acción.

2. recomendar a la Asamblea General de las Naciones Unidas en su quincuagésimo período de sanciones que haga suyas la declaración y plataforma de Beijing en la forma aprobada en la Conferencia.

3. expresar según lo resuelto en el punto 13 de dicha plataforma su convencimiento en el sentido de que:

"La potenciación del papel de la mujer y la plena participación de la mujer en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluidos la participación en los procesos de decisiones y el acceso al poder, son fundamentales para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz".

Objetivo estratégico G.1. *Adoptar medidas para garantizar a la mujer igualdad de acceso y la plena participación en las estructuras de poder y en la adopción de decisiones.*

Medidas que han de adoptarse:

192. Medidas que han de adoptar los gobiernos, los órganos nacionales, el sector privado, los partidos políticos, los sindicatos, las organizaciones de empleadores, las instituciones de investigación y académicas, los órganos subregionales y regionales y las organizaciones no gubernamentales e internacionales:

a) Adoptar medidas positivas para conseguir que exista un número decisivo de mujeres dirigentes, ejecutivas y administradoras en puestos estratégicos de adopción de decisiones;

b) Crear o fortalecer, según proceda, mecanismos para vigilar el acceso de la mujer a los niveles superiores de adopción de decisiones;

c) Revisar los criterios de contratación y nombramiento para los órganos consultivos y de adopción de decisiones y el ascenso a puestos superiores para garantizar que tales criterios son pertinentes y no discriminan contra la mujer;

d) Alentar los esfuerzos de las organizaciones no gubernamentales, los sindicatos y el sector privado para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres en sus distintas categorías, incluida la participación igual en sus órganos de adopción de decisiones y en las negociaciones en todos los sectores y a todos los niveles;

f) Reestructurar los programas de contratación y desarrollo profesional

para velar porque las mujeres, y especialmente las jóvenes, tengan igualdad de acceso a la capacitación en asuntos de gestión, conocimientos empresariales, técnicos y de jefatura, comprendida la capacitación en el empleo.

Objetivo estratégico 1.2. *Garantizar la igualdad y la no discriminación ante la ley y en la práctica.*

Medidas que han de adoptarse:

232. Medidas que han de adoptar los gobiernos:

c) Incorporar el principio de la igualdad de mujeres y hombres en su legislación y garantizar, mediante leyes y otros medios apropiados, la realización práctica de ese principio;

j) Promover el derecho de las mujeres, en un pie de igualdad, a ser miembro de sindicatos y otras organizaciones profesionales y sociales.

En un artículo publicado en el Diario La Nación, "Las Mujeres y el Poder", un miembro de la Comisión Europea, Anna Diamantopoulou, enfatiza la importancia de planes de acción para afrontar el problema genérico. Entre los varios informes que presentó, hay uno de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales sobre la "participación equilibrada de hombres y mujeres en el proceso de toma de decisiones". Básicamente, el informe señala el avance efectivo, pero demasiado lento, de la mujer y subraya que apenas si va abriéndose paso hacia las sedes del poder, donde se desarrolla la verdadera actividad política. Todavía son muy pocas las que han logrado conquistar posiciones de poder.

Diamantopoulou, integra el organismo central de control de la Unión Europea: la Comisión, de cuyos veinte miembros quince son varones, y sólo cinco, mujeres. De acuerdo al informe presentado: entre 1991 y 1999, la presencia femenina en el Parlamento Europeo aumentó del 19 al 30 por ciento; en la Comisión Europea, del 10 al 25 por ciento; en los gobiernos de los Estados miembros de la LÍE, del 11 al 23 por ciento. Sin embargo, la meta de una representación equilibrada de la mujer en los círculos de decisión importantes todavía está muy lejos. Los varones siguen dominando el nivel en que se toman las decisiones. Según el informe, "no ha habido cambios fundamentales" en estos últimos años.

Para que algo cambie, hay que presionar a quienes toman las decisiones. Las mujeres son muy conscientes de esto. De ahí la creación, hace algún tiempo, del Lobby de Mujeres Europeas (EWL), con sede en Bruselas. El Lobby ha formado un banco de datos en el que ya se ha incluido información sobre centenares de mu-

eres que, a juicio de la agrupación, deberían ser tenidas en cuenta para los cargos de liderazgo. Sin embargo, hace poco corrió el rumor de que el proyecto estaba a punto de zozobrar porque, al parecer, una importante fuente de financiación le había retirado su apoyo.

¿Cuál era esa fuente? La Comisión Europea.³

El poder se ha definido como "la capacidad de inducir y definir, en última, las conductas de otros, en la sociedad se equipara con la política y entonces el concepto de ejercicio del poder se tiene que interpretar como participación en la vida política."⁴

La vinculación entre la mujer y el poder, sobre todo cuando a ésta se le niega el acceso en condiciones de igualdad a la estructura del mismo, que controla en este caso un cuerpo colegiado con fines profesionales, es excluyente.

El rol de la mujer tradicionalmente aceptado es el de ayuda y solidaridad, permanente pero silencioso, y desde la sombra es la no competición con el hombre. Dentro de este concepto encuadraría el rol de la mujer profesional ya que la mayoría integra las Comisiones de carácter Social.

En la actualidad, uno de los objetivos primordiales de la mujer es incorporarse en plenitud a la actividad política; igualmente avanza su participación en los claustros universitarios, en las corporaciones académicas, en los Colegios y Asociaciones que dirijen y gobiernan las distintas profesiones, en los sindicatos. A veces sus esfuerzos no se compadecen con los resultados obtenidos, según lo demuestran las encuestas y las estadísticas.

¿Es que no tienen las mujeres suficiente vocación de poder, o es que las estructuras de conducción masculina se resisten a compartir dicho poder?

Si admitimos que la *igualdad de oportunidades* es un derecho que se obtiene con poder, la mujer debe ejercer un rol participativo en la adopción de decisiones.

3. Diario La Nación, "Las Mujeres y el Poder", 12 de abril de 2000.

4. Publicación de la Fundación Ford para los Derechos Humanos y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, Año 1998, Pag. 76.

2. La mujer en los ámbitos de decisión

En esta sección se analiza la movilización política de la mujer con el objetivo de vislumbrar las oportunidades y los impedimentos que condicionan su representación en el proceso de toma de decisiones.

Las estadísticas obtenidas muestran el número de mujeres en cargos de responsabilidad a nivel del Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial. Por último, y a modo de conclusión, se exponen los obstáculos que encuentra la participación de la mujer en dicho proceso.

Respecto a las primeras y largas luchas emprendidas por las mujeres que fueron abriéndose paso para llegar a los lugares de decisión, creemos oportuno hacer una breve síntesis.

Desde los orígenes de la sociedad argentina, encontramos la presencia activa de las mujeres en el campo de la política, la economía y la cultura. Pero esa presencia que en siglos pasados ha sido escasamente reconocida, pues sólo algunos grandes nombres pueden rescatarse del anonimato, alcanza en la actualidad mayor trascendencia y sobre todo un amplio abanico de perspectivas futuras. Sin embargo, en distintos ámbitos se discute hoy sobre la participación de la mujer y esto quiere decir que todavía quedan temas pendientes para su integración plena a nuestra sociedad.

POLITICAS:

En las últimas décadas las mujeres desempeñaron un papel importante en las luchas por las reivindicaciones sociales y políticas, y trabajaron intensamente por la defensa de sus derechos y el principio de igualdad.

La lucha por el sufragio femenino se instaló en nuestro país a fines del siglo XIX, con precursoras como Cecilia Grierson, Elvira Rawsan de Dellepiane, Alicia Moreau de Justo, Julieta Lantieri. Tantos esfuerzos chocaron contra la muralla de prejuicios masculinos que bloquearon toda iniciativa al respecto.

La aparición en la escena política argentina de una mujer con real poder, Doña María Eva Duarte de Perón, impulsó en su lucha por el sufragio femenino la sanción de la ley nacional 13.010 del 9 de septiembre de 1947. Ya para entonces numerosos países del mundo occidental habían incorporado el voto de la mujer a su legislación.⁵

En la Argentina, esa misma voluntad política se manifestó en forma concreta, en el ámbito de las provincias de Santa Fe -Constitución de 1921- que aseguró a las mujeres el ejercicio del sufragio en el ámbito municipal; y de San Juan que obtuvieron en virtud de la reforma efectuada en su Constitución en el año 1927, el derecho a votar en los comicios municipales y provinciales. Este derecho ampliaba una tradición que databa de los tiempos de Sarmiento.

En las primeras elecciones con participación del voto femenino, celebradas el 11 de noviembre de 1951, ingresaron al Congreso Nacional 23 diputadas y 6 senadoras, o sea un total de 29 legisladoras en el año 1952. En la composición del Congreso de ese año, las diputadas representaron el 15,4 % y las senadoras, el 22,2 % del total. En el período parlamentario del año 1955 la proporción femenina había aumentado al 21,7 % en diputadas y se mantenía en el 22,2 % en senadoras.

La inestabilidad institucional de Argentina que signó nuestra vida política hasta la restauración democrática en 1983, no ayudó a consolidar la intervención de la mujer en la política, al punto que en el período 1989-90 las legisladoras mujeres apenas alcanzaron el 5 % del total.

Otros países habían comprendido que la presencia de la mujer en los cargos electivos debía imponerse obligatoriamente hasta el momento en que la sociedad en su conjunto aceptara sin prejuicios ni preconcepciones su participación en la acción pública. En tal sentido, hay que entender que la ley de cupo vino a cumplir una función tuitiva y docente, que aún sigue

5. Con algunas excepciones: Portugal, 1976; Grecia, 1952; Bélgica, 1948; Italia, 1945; Francia, 1944.

siendo necesaria.

Algo similar con lo que pasa hoy en los Colegios Profesionales ocurría con las mujeres políticas, muchas de ellas no querían reconocer y todavía algunas hoy no reconocen que no ocupan lugares en la conducción de sus partidos políticos. Siempre el mismo pensamiento, "llegaban por sus propios méritos". Ellas militaban, se capacitaban en las organizaciones políticas igual que los hombres con la diferencia que lo hacían para el candidato o para el partido.

En general, las constituciones de los países de Europa y América no consideraron necesario incluir preceptos sobre esta materia hasta la década del 90. Los Tratados y Convenios Internacionales, que incorporaron a su legislación, fueron instrumentos suficientes.

Aquí señalamos que las dos Constituciones más modernas de nuestro país, la Nacional reformada en el año 1994 y la del Gobierno Autónomo de la Ciudad de Buenos Aires de 1996, han incorporado disposiciones expresas sobre la participación de la mujer en la vida pública. Siendo esta última la más explícita en sus disposiciones.

Tanto el texto de ésta, como la lectura de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer permitirían invocar sus disposiciones para aplicarlas no sólo a las instituciones políticas sino también a los Cuerpos de las Organizaciones Profesionales, Cámaras Empresarias, Sindicatos, Asociaciones civiles y demás organizaciones sociales, a efectos de que se vuelquen en sus estatutos y disposiciones, cláusulas similares a las apuntadas, que garanticen el ingreso y participación de las mujeres en su gobierno.

Las transformaciones culturales son dificultosas y lentas, requieren tiempo y paciencia. Se necesitan mecanismos muy complejos que impliquen una actividad colectiva con estrategias diferentes, en que los gobiernos comprometan acciones inmediatas para implementar políticas públicas destinadas a intervenir, apoyar y colaborar en la eliminación de toda forma de discriminación.

Las mujeres no pueden esperar todo el tiempo del mundo.

PARTIDOS POLITICOS:

Tomamos como antecedente los partidos políticos mayoritarios. Basta decir que las mujeres sufren el mismo alto grado de discriminación que en otras organizaciones de poder.

No obstante consagrada la ley de cupos y lo normado por el artículo 37 de la Constitución Nacional, la Unión Cívica Radical, el partido político

más antiguo de la Argentina, que enarbolara la bandera, del voto universal, secreto y obligatorio, hasta la fecha carece de mujeres en la mesa directiva del Comité Nacional que es su máximo organismo de conducción; mientras que en el partido que promoviera la sanción de la ley del sufragio femenino, el Partido Justicialista, en la década del '50 aseguraba a las mujeres el 33 % de los cargos partidarios y electivos, hoy esa representación es significativamente menor.

ORGANIZACIONES SINDICALES:

Desde fines del siglo XIX el movimiento sindical argentino, contó con una significativa presencia de mujeres, la mayoría inmigrantes de origen anarquista que incluso dieron su vida en las luchas por los derechos obreros.

A partir de la constitución de la CGT como representante única de los trabajadores y hasta la fecha, la colaboración de las mujeres en las organizaciones sindicales es de real importancia, pero éstas no integran las mesas directivas y por ende no participan del ejercicio del poder.

La escasa participación femenina en puestos de decisión se reitera en el marco de las relaciones del trabajo. Según datos extraídos de la investigación *La Mujer y el Movimiento Sindical en la Argentina: aportes históricos y perspectivas actuales sobre la creciente conciencia de género en el ámbito sindical* que realizó el Instituto Arturo Jauretche, de la CGT, por indicación de la OIT (Organización Internacional del Trabajo): *"sólo 4 mujeres ocupan puestos en los Secretariados Nacionales: en la Federación Argentina de Comercio y Servicios, en el Sindicato del Seguro, en Bancarios y en el de Mecánicos (SMA-TA). Sólo tres mujeres se ubican en cargos en la Secretaría General: en el Sindicato de Aeronavegantes, en el de Docentes y en la Asociación Argentina de Modelos. En el rango de las Secretarías Adjuntas hay dos mujeres: una en el Sindicato único de Trabajadores del Espectáculo Público y la otra en la Unión de Personal de Seguridad de la República Argentina. Hay un total de 8 áreas Mujer, con las siguientes denominaciones y pertenencia gremial: Secretaría Nacional de la Mujer de la Federación Argentina de Empleados de Comercio, Departamento de la Mujer del Sindicato Automotor, Departamento de la Mujer y la Familia de la Asociación Bancaria Nacional, área de la mujer de la Unión del Personal Civil de la Nación, área Mujer de la Asociación Modelos Argentinas, Departamento de la Mujer, del Personal Civil de las Fuerzas Armadas, Secretaría de la Mujer del Sindicato de Obreros Pasteleros y Afines y área Mujer de la Asociación de Viajantes, Vendedores Asociados."*⁶

2.1 Presencia de la mujer en los cargos de responsabilidad

"La integración de la mujer en toda la gama del proceso de toma de decisiones, incluyendo los más altos estratos del Estado, es el único medio para lograr su participación en el desarrollo, su condición de igualdad en la sociedad y su contribución a la paz social y su goce".⁷

PODER EJECUTIVO:

En América Latina, la nicaragüense Violeta Chamorro (1990-96), Isabel Perón de Argentina (1974-76)⁸ y Lidia Gueiler de Bolivia (1979-80) han ocupado la jefatura de Estado.

En los años noventa, Costa Rica, Honduras y Nicaragua han tenido Vicepresidentas de la República. En un determinado momento, Nicaragua tuvo ambas, una Presidenta (electa en 1989) y una Vicepresidenta (electa en 1995).

La representación de la mujer en cargos ministeriales ha sido históricamente reducida y se ha limitado generalmente a carteras de menor rango.

En el sector público, las mujeres en puestos de liderazgo tienden a concentrar-

7. *Plan Estratégico de Acción de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM).*

8. Isabel Perón fue elegida como Vicepresidenta de Juan Domingo Perón. Asumió la Presidencia a la muerte de éste en Julio de 1974.

se en agencias del Estado de menor rango a cargo de temáticas sociales, tales como ministerios de cultura, educación, o bienestar social (FLACSO 1995). La representación es menor en las áreas consideradas como "centros de poder del Estado", tales como Economía o Finanzas. Aún así, se observan avances en algunos países donde en épocas recientes se ha designado a mujeres en cargos de alto nivel, entre ellas la Secretaria de Relaciones Exteriores de México, la Ministra de Justicia de Chile, y la Presidenta del Banco Central de Venezuela. En la Argentina, la Ministra de Educación y hoy la Ministra de Desarrollo Social.

Todo esto nos lleva a sostener que la oportunidad de acceder a cargos de responsabilidad es mayor en niveles inferiores que en las altas esferas de gobierno que hemos denominado "centros de poder".

Cuadro 1:
Representación femenina en cargos superiores del Poder Ejecutivo Argentino, 1998*

<i>Organismos del Poder Ejecutivo</i>	1998*
Ministerios Mujeres: cantidad	1
<i>Secretarías dependientes de Presidencia</i> Total Mujeres: cantidad Porcentaje	15 3 20,0
<i>Secretarías dependientes de Ministerios</i> Total Mujeres: cantidad Porcentaje	36 3 13,9
<i>Subsecretarías**</i> Total Mujeres: cantidad Porcentaje	110 11 10,0

* Datos a octubre de 1998

** Incluye las dependientes de Presidencia y Ministerios.

Fuente: Consejo Nacional de la Mujer.

PODER LEGISLATIVO:

En el reinicio del sistema democrático en la Argentina -1983- encontramos una escasa representación femenina ya que en ambas Cámaras sólo alcanzaban el 5% de las bancas.

Al sancionarse la Ley de Cupo en 1991 -que establece la obligatoriedad para los partidos políticos de incorporar como mínimo un 30% de mujeres en sus listas de cargos electivos, en lugares con probabilidad de resultar electas-, esta situación comienza a revertirse. A partir de 1993, para la renovación parcial de la Cámara de Diputados de la Nación, sobre 257 legisladores, 34 eran mujeres. Se ha dicho de esta ley *"...que más allá del efecto concreto de aumentar el número de parlamentarias, simboliza el empoderamiento de las mujeres en distintos ámbitos y de los espacios institucionales y las políticas dirigidas a ellas"*.⁹ Sin embargo, son tan insignificantes estos porcentajes que provocan incredulidad.

Al modificarse la Constitución Nacional en el año 1994, las mujeres alcanzan en su Convención Constituyente el 25,6% de representación, para obtener en el año 1996 el 31,6% en la Convención Constituyente de la Ciudad de Buenos Aires.

En 1995 se aplica por segunda vez la ley de cupos al renovarse la Cámara de Diputados de la Nación, reforzándose la representación femenina que logra ocupar 76 bancas. En el año 1998 la representación femenina en dicha Cámara es del 29,3%.

El aumento de legisladoras no necesariamente ha significado una mayor representatividad en cargos de relevancia, ya que las mismas -si llegan a ocupar presidencias de comisiones- son de menor jerarquía de las que ocupan los hombres, y también en menor cantidad, con una diferencia que aquí las mujeres expresan su disconformidad en el ámbito nacional y muchas veces en el internacional.

El leading case lo constituye la acción judicial promovida por Merciadri de Morini, María Teresa, s/presentación -UCR- Expediente 2261/93 reclamando la ubicación de las mujeres en la lista de candidatos a diputados nacionales del Distrito de Córdoba, por no respetar su colocación de acuerdo a lo que establece la ley 24.012.

Después de un largo peregrinar por la justicia argentina, interpone el reclamo ante la Organización de los Estados Americanos -OEA- Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en el caso que lleva el "N°

9. *"Relaciones de Género y Exclusión en la Argentina de los 90, ¿El Orden del Desorden y el Desorden del Orden?"*, Espacio Editorial, 1998, Pag. 84.

Este libro es una publicación de la Asociación de Especialistas Universitarias en Estudios de la Mujer (ADEUEM).

11.307/Argentina, María Teresa Meriadri de Morini"; dicho organismo aprobó el informe de admisibilidad N° 112/99 por el cuál se resuelve:

- 1) Declarar admisible el caso, en cuanto se refiere a las presuntas violaciones de los arts. 8; 23; 24; y 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos.
- 2) Notificar esta decisión a las partes.
- 3) Continuar con el tratamiento de fondo de la cuestión.
- 4) Ponerse a disposición de ambas partes con el fin de alcanzar una solución amistosa fundada en el respeto mutuo de los derechos consagrados en la Convención Americana de Derechos Humanos, e invita a pronunciarse sobre tal posibilidad.

Cuadro 2:

América Latina: Países que cuentan con *Ley de Cupo*

<i>País</i>	<i>Fecha ley</i>	<i>Requisitos</i>	<i>Representación</i>
Argentina	1991	30% de los cupos para elecciones generales, con condición de elegibilidad	28% (5% antes de legislar)
Boiivia	1997	30% de los cupos en listas partidarias cerradas en elecciones para renovar a la mitad de diputados	8% (7% antes de legislar)
Brasil	1995 modificada 1997	25% de los cupos en elecciones parlamentarias (subirá al 30% el año 2000)	11% (8% antes de legislar) consejos municipales del país *
Costa Rica	1996	40% de los cupos en elecciones internas y generales	19% Asamblea Legislativa (16% antes de legislar)
Ecuador	1997	20% de los cupos	17% Congreso Nacional
Panamá	1997	30% de los cupos en elecciones internas y generales	Sin implementar al 8/98
Perú	1997	25% de los cupos en elecciones generales	Sin implementar al 8/98
R. Dominicana	1997	25% de los cupos	16% Cámara Baja del Congreso
Venezuela	1998	30% de los cupos del PR	Sin implementar al 8/98

Fuente: Jones (1997); Camocho (1998); Dirección General de la Promoción de la Mujer (DGPM) (1998). Mala Htun " Participación, Representación y Liderazgo Político de la Mujer", Diciembre 1998.

*En las elecciones municipales de 1996 se implemento un cupo de 20%. En 1997 la ley se modificó a fin de elevar el cupo al 25% para las elecciones generales de Octubre de 1998 y al 30% para las municipales del año 2000.

Cuadro 3:**Argentina: Cámara de Diputados**

Número de mujeres en la Cámara de Diputados y porcentaje que representan sobre el total de bancas, período 1983-1995

<i>Año</i>	<i>Total de bancas</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Mujeres Porcentaje sobre el total de bancas</i>
1983	254	11	4,3
1984	254	13	5,1
1985	254	13	5,1
1985 ¹	254	11	4,3
1986	254	12	4,7
1987	254	12	4,7
1987'	254	12	4,7
1988	254	12	4,7
1989	254	14	5,5
1989'	254	16	6,3
1990	254	16	6,3
1991	254	18	7,1
1991 ¹	254	15	5,9
1992	257	15	5,8
1993	257	16	6,2
1993'	257	36	14,0
1994	257	38	14,8
1995	257	38	14,8
1995 ¹	257	71	27,6

1. Composición de la Cámara a partir del 10 de diciembre de esos años.

Fuente: Botte, Susana y Dorola, Evangelina. "La representación femenina en el Congreso de la Nación. No sólo una cuestión de género". En Honorable Cámara de Diputados de la Nación, Secretaría Parlamentaria, Dirección de Información Parlamentaria, Estudios e Investigaciones 9, Mujer, Diciembre de 1996.

Cuadro 4:
Composición de la Cámara de Diputados de la Nación

2000		
<i>Composición según sexo</i>	<i>Cantidad</i>	<i>%</i>
Varones	188	74
Mujeres	66	26
TOTAL	254	100
<i>Fuente: Dirección de Información Parlamentaria. H. Cámara de Diputados de la Nación.</i>		

Cuadro 5:
Cámara de Senadores
Congreso de la Nación: Número de mujeres en la Cámara de Senadores y porcentaje que representan sobre el total de bancas, período 1983-1995

<i>Año</i>	<i>Total de bancas</i>	<i>Cantidad</i>	<i>Mujeres Porcentaje sobre el total de bancas</i>
1983	46	3	6,5
1984	46	3	6,5
1985	46	3	6,5
1986	46	3	6,5
1987	46	3	6,5
1988	46	4	8,7
1989	46	4	8,7
1990	46	4	8,7
1991	46	4	8,7
1992	48	4	8,7
1993	48	2	4,2
1995	48	2	4,2
1995	48	2	4,2
1995 ¹	65	4	6,1

1. Se modifica la composición de la Cámara por la incorporación del tercer senador por distrito

Fuente: Botte, Susana y Dorola, Evangelina. "La representación femenina en el Congreso de la Nación. No sólo una cuestión de género". En H. Cámara de Diputados de la Nación, Secretaría Parlamentaria, Dirección de Información Parlamentaria, Estudios e Investigaciones 9, Mujer, Diciembre de 1996.

PODER JUDICIAL:

Con respecto al Poder Judicial, la presencia de mujeres está fuertemente estratificada con mayoría de hombres en todas las instancias. En la Corte Suprema de Justicia de la Nación no encontramos ninguna mujer, *con una sola excepción a lo largo de toda su historia.*

Cuadro 6:

Porcentaje de juezas en la Justicia Federal según instancia, total del país, 1997

<i>Fuero</i>	<i>Miembros</i>		
	<i>Total</i>	<i>Mujeres</i>	<i>% de mujeres</i>
Cámaras	109	13	11,9
Juzgados de 1ª Instancia y Tribunales Orales	204	42	20,6

Fuente: Consejo Nacional de la Mujer

Cuadro 7:

Porcentaje de juezas en la Cámara Nacional de Apelaciones, 1999

<i>Fuero</i>	<i>Miembros</i>		
	<i>Total</i>	<i>Mujeres</i>	<i>% de mujeres</i>
C.N de Apelación en lo Civil	38	11	28,9
C.N de Apelación en lo Comercial	15	3	20,0
C.N de Apelación en lo Criminal y Correccional	11	0	0,0
C.N de Apelación del Trabajo	29	10	34,5
C.N de Apelación de Casación Penal	12	3	25,0
C.N de Apelación en lo Penal Económico	6	0	0,0

Fuente: Consejo Nacional de la Mujer

Cuadro 8:**Porcentaje de juezas en la Justicia Nacional de Primera Instancia, 1999**

<i>Miembros</i>			
<i>Fuero</i>	<i>Total</i>	<i>Mujeres</i>	<i>% de mujeres</i>
Civiles	110	39	35,5
Comerciales	26	7	26,9
Tribunal Oral en lo Criminal	90	19	21,1
De Instrucción	49	9	18,4
Penal Económico	8	0	0,0
Laboral	80	43	53,8
<i>Fuente: Consejo Nacional de la Mujer</i>			

2.2 Obstáculos a la participación de la mujer

Pese a que la evolución de los derechos de la mujer a través de la historia muestra un avance indiscutible, las mujeres siguen siendo discriminadas en la vida social y política.

Observamos que en el campo de la educación y del trabajo las discriminaciones son más sutiles. *Los innegables logros o avances educacionales no irradian con la misma fuerza en la situación laboral y económica. Aún más, afirmamos que las relaciones de poder entre la mujer y el hombre no se han visto alteradas, puesto que la participación de la mujer en ámbitos de representación y decisión en algunos casos es notoriamente inferior a la de los hombres, y en otros, inexistente,*¹⁰

El hecho de que haya una proporción tan baja de mujeres encargadas de adoptar decisiones políticas y económicas obedece a la existencia de barreras tanto estructurales como ideológicas.

Se produce una situación contradictoria: tenemos que la sociedad y los valores culturales enfatizan la importancia de la familia, al tiempo que los planes de erradicación de la pobreza y desarrollo económico incentivan la entrada de la mujer a la fuerza laboral; se espera así que las mujeres deban

10. *Relaciones de género y exclusión en la Argentina de los '90. ¿El Orden del Desorden y el Desorden del Orden?* Espacio Editorial, 1998. Pág. 25

ser madres y trabajadoras a la vez, pero poco se hace por erradicar las prácticas que hacen extremadamente difícil compatibilizar ambos roles.

Además del dilema madre-trabajadora, la aplicación de políticas de ajuste tuvo como consecuencia en nuestro país -igual que en el resto de América Latina- un impacto diferencial entre varones y mujeres, fenómeno conocido como "**feminización de la pobreza**". Los efectos perversos del modelo neoliberal, expresados en un aumento de los niveles de desigualdad, el deterioro de los servicios básicos y el abandono del rol del Estado en la prestación de dichos servicios, la regresión de la distribución del ingreso y la precarización del mercado laboral, provocan un doble impacto en la calidad de vida de las mujeres.

El Trabajo en cifras:

Las mujeres -que son el 70 por ciento de los más pobres del planeta y mayoría rotunda entre los analfabetos- trabajan en promedio 14 por ciento más que los hombres. Tal vez un modo de explicar esto es que **dos tercios del trabajo femenino no es remunerado** -en el caso de los varones, un cuarto-. En números, según el PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo), **el trabajo invisible aporta 16 billones de dólares anuales a la economía mundial: 11 de ellos, tributados por mujeres.**

Según una investigación publicada en el diario Clarín, **las mujeres trabajan en total un promedio de 80 horas semanales** y esto pasa con el 60 por ciento de los 5,2 millones de mujeres que integran la fuerza laboral.

Tampoco una formación sólida salva los menoscabos del género: las brechas salariales son más altas entre los más instruidos: **una graduada universitaria gana un 47 por ciento menos que sus colegas.**¹¹

En nuestro país, la mayor diferencia por género se observa en los profesionales calificados, entre los cuales las mujeres ganan un 65 por ciento de lo obtenido por los hombres (Subsecretaría de la Mujer, 1998. *Mujeres y mercado de trabajo*, Proyecto ENLACE, Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto).

Según informaciones publicadas en el diario Clarín el día 18 de enero de 1999, en la Capital Federal y el Conurbano Bonaerense se incorporaron al mercado de trabajo 247.759 mujeres en los últimos cuatro años. Sin embargo, el análisis del tipo de empleo nos indica que se trata de formas flexibles de contratación, trabajos temporales o a tiempo parcial y/o "trabajo en negro" en jornadas prolongadas.

Las mujeres ocupan los trabajos menos calificados y peor pagos. Pues-

11. "Laboriosas de Triple Jornada", Olga Viglieca. Diario Clarín, 5/3/2000.

tos en la administración pública o en el sector de los servicios, reproducen el rol de asistencia y cuidado asignados por la tradición.

También ocupan los empleos de menos horas. Esto ha sido leído como una curiosa ventaja: serán dúctiles a la flexibilización porque necesitan más tiempo para el hogar. Pero, en nuestro país, componen el 45 por ciento de quienes buscan trabajo.

La conquista de derechos políticos y civiles ha disimulado la tajante exclusión económica.

"La liberación empieza por el monedero", enseñó Simone de Beauvoir. Esto no es tan fácil, porque a las mujeres les siguió faltando algo: quien les lavara la ropa, les cuidara los chicos, les tuviera la cena pronta. Susan Sontag lo dijo con humor corrosivo: "Toda mujer necesita una buena esposa".

A medida que la posición estructural de la mujer en la economía y en la sociedad mejore, una mayor cantidad podrá acceder a dichos cargos. Sin embargo, la baja presencia actual de la mujer en los mismos parece indicar que el camino se encuentra cubierto de obstáculos.

Si bien es factible que los cambios culturales que surjan del mejoramiento de la posición estructural de la mujer terminen por acabar con la discriminación, ello sólo ocurrirá a muy largo plazo. Para que la mujer pueda tener acceso al poder en un pie de igualdad en el corto y mediano plazo, diversos gobiernos del continente están considerando la implementación de medidas de discriminación positiva.

En América Latina, la acción positiva más común es el sistema de cupos. Sin embargo, su éxito depende de una serie de factores adicionales, en particular del sistema electoral del país en cuestión y del nivel de respaldo que los partidos estén dispuestos a prestar a sus candidatas. En otras palabras, si bien los sistemas de cupos pueden constituirse en un punto de partida, de ningún modo garantizan la llegada al poder.

Basta recordar los numerosos recursos interpuestos ante la justicia argentina en cada convocatoria electoral para reclamar el cumplimiento de la mencionada ley.

Si bien ésta no resuelve por sí misma la asimetría existente, ayuda a corregir las desigualdades en la integración de las listas electorales.

La incorporación de mujeres en las legislaturas, tanto nacionales como provinciales, y municipales, son un importante medio para influir en las decisiones políticas y le otorgan a la mujer dignidad y autoridad.¹²

Vale la pena concluir trasladándonos al año 1938, para ver que después

12. Publicación "Cuerpos y Sentimientos". Fundación Sergio Karakachoff, Fundación Friedrich Ebert, 1997. Pág. 26.

de más de sesenta años, las palabras de la escritora inglesa Virginia Woolf no han perdido vigencia y son imprescindibles para entender muchos de los problemas a los que se ha enfrentado y se enfrenta la mujer:

"...se invita a las mujeres políticas o profesionales a utilizar su diferente 'sentido de los valores' a fin de 'construir un mundo nuevo y mejor'; afirmación que no sólo comporta, implícitamente, que quienes han construido el mundo actual están descontentos de los resultados obtenidos, sino que, al invitar a nuestro sexo a remediar los males, le impone una gran responsabilidad y le hace un gran cumplido. Si los hombres que hacen ese tipo de afirmaciones creen además que la mujer 'se encuentra en desventaja y suscita suspicacias', lo cuál es verdad, por cuanto tiene poca o nula preparación política o profesional y cobra un sueldo de doscientas cincuenta libras al año, y creen que, a pesar de esto, la mujer puede 'construir un mundo nuevo y mejor', ello se debe a que forzosamente han de atribuirle unos poderes que casi cabe de calificar de divinos..."."

3. Mujeres profesionales, ejercicio de poder y prácticas de ciudadanía

Mercedes López

Introducción

En las últimas décadas, los cambios le han dado un perfil particular al escenario socio-histórico, político, cultural y económico en todo el mundo. Este se caracteriza por la velocidad de los mismos y el fuerte impacto que han tenido en muy diversas áreas, tanto macro como microsociales.

Estos cambios impactan también el lugar tradicional de las mujeres,¹ lo que implica no sólo modificaciones en los espacios por los cuales transitan sino profundas transformaciones subjetivas. Es notorio el protagonismo de las mujeres en el mundo público, el cual hasta hace poco tiempo era dominio casi exclusivamente masculino, lo cual ha generado la necesidad de

1. Fernández, Ana M. *La mujer de la ilusión*, Paidós, Bs. As., 1993.

revisar los modos de vinculación entre irnos y otras e incluso la necesidad de encontrar otros nuevos.

En este sentido, en trabajos anteriores² se observó que las diversas organizaciones son reconocidas como espacios en los cuales se reproducen las complejas interrelaciones entre mujeres y varones, a pesar de lo cual todavía se sostienen abordajes metodológicos y teóricos que no contemplan la perspectiva de género y parecen ignorar las complejidades inherentes a los procesos de cambio que se están produciendo.

Aún así, en los últimos años algunos científicos sociales han empezado a reconocer al género como uno de los ejes en torno al cual se organiza la vida social, y comienza a ser visto como un elemento central como la clase, la raza y la edad, tanto para estudios que procuran abordar problemas macro como micro sociales. Respecto al ámbito del género y las organizaciones, los modos dominantes de análisis organizacionales no siempre cuestionan el poder en las mismas, la toma de decisiones o los términos asociados con las funciones de mando. Por ejemplo, en el estudio de las distintas posiciones relacionadas con el mando se lo suele asumir como sinónimo de masculino y no se estudian las cuestiones de género que les son inherentes, o incluso se lo presenta como una actividad neutral.

La perspectiva de género propone un enfoque que procura rescatar la riqueza de la complejidad social involucrada en estos temas eludiendo la simplificación de abordajes lineales que no hacen sino invisibilizar los múltiples atravesamientos políticos, culturales, económicos que la conforman. De tal modo que en el análisis de los mismos incorpora las relaciones sociales, el ámbito doméstico y la vinculación entre macropolíticas y la vida cotidiana de las personas.. Este encuadre permite mayores posibilidades de alcanzar los objetivos que se planteen en relación con el mejoramiento de la calidad de vida de las personas en un marco de equidad política, económica, social, cultural y de género.

En este sentido, existen todavía dos preocupaciones directamente vinculadas con la calidad y las condiciones de vida de las mujeres, que deberán contemplarse en políticas globales; una de ellas, que es la que más interesa en este trabajo, se refiere al acceso al poder y a la toma de decisio-

2. López, Mercedes, *Significados, valores y actitudes hacia el poder en mujeres sindicalistas argentinas*, Beca UBACyT de Perfeccionamiento, Facultad de Psicología, UBA (1988-1990). López, Mercedes, *Las mujeres y la dirigencia política: discursos sobre las prácticas*, Programa 205 de Rectorado UBA, Facultad de Psicología, UBA (1992-1994). López, Mercedes, *Percepciones, significados y valores en management de empresas de Argentina de fin de milenio*, Tesis Doctoral, Facultad de Psicología, UBA, presentada en febrero de 2000.

nes públicas, y la otra a la transformación de las regulaciones del mundo reproductivo.

Según esta perspectiva, el análisis no se limita únicamente al problema de las mujeres, sino que se ocupa de las relaciones entre varones y mujeres en situaciones culturales e históricas concretas, se trata de una propuesta de inclusión de ambos reconociéndolos como protagonistas de lo social.

Se parte de considerar que la problemática de género no es un problema exclusivo de las mujeres que se podría resolver cambiando sólo a éstas o sólo a los varones, sino que es un problema social y político que implica una determinada forma y determinada lógica de organización y vinculación entre las personas, de la distribución de trabajo y del ejercicio del poder, cuyas repercusiones involucran a todas las personas, independientemente de su clase social, etnia, religión o nacionalidad, y que es una cuestión que implica cambios en las relaciones sociales.

En síntesis, se considera que las limitaciones a la participación de las mujeres y su exclusión de las instancias de toma de decisiones y del ejercicio del poder las afecta no sólo por la discriminación que implica sino porque es un obstáculo a la concreción de la equidad de género.

Es posible reconocer que las mujeres fueron accediendo al espacio público ocupando distintos lugares. Este proceso, que todavía continúa, involucra varios aspectos que incluyen el reconocerse como personas, aprender a desenvolverse en espacios tradicionalmente masculinos, con sus lógicas y sus códigos radicalmente distintos de los que caracterizan al ámbito de la vida privada. Este aprendizaje además incluye la capacidad para hacerse reconocer y hacer oír opiniones propias.

Aún así, el creciente número de mujeres en diversas organizaciones de la vida pública no ha significado necesariamente un aumento de su protagonismo en el proceso de toma de decisiones o su control de los recursos y las instituciones, de tal modo que las mujeres todavía tienen como tarea pendiente una redefinición del espacio público. Para que sus experiencias, aprendizajes, subjetividades y aportes puedan realmente articularse con los procesos de toma de decisiones, las mujeres tienen que constituirse en sujetos políticos que desde su acción en las instituciones en las que participan formen parte de las transformaciones macrosociales.

Según lo señala María Nieves Rico,³ la discriminación de hecho de las mujeres en cuanto a su derecho a la plena participación puede ubicarse en

3. Rico, María N. *Desarrollo y equidad de género: una tarea pendiente*. Naciones Unidas, Santiago de Chile, diciembre, 1993.

el contexto más amplio de los derechos humanos básicos de la mujer que aún no son reconocidos, y que reclaman acciones específicas para que ésta logre alcanzar un verdadero desarrollo con equidad de género.

El enfoque de género permite mostrar las contradicciones entre los principios de la ciudadanía y la práctica de la desigualdad entre varones y mujeres. Considerar la democracia y la ciudadanía significa también apelar críticamente a ellas, ya que el supuesto universalista y homogeneizador en el que se sustenta "*la igualdad entre los hombres*" no permite apreciar las diferencias existentes entre varones y mujeres, y acaba por ser un instrumento de conservación de la desigualdad y de negación del otro, que en este caso es "*la otra*".

El principio de igualdad de oportunidades y de tratamiento en tanto propuesta de superación de inequidades y de arbitrariedades es algo con lo que es impensable estar en desacuerdo. Pero se hace necesario abrir una reflexión en torno a cómo es traducida esta idea en las prácticas concretas. Por un lado, se puede advertir que en esta expresión la apelación a "*los hombres*" se transforma por un deslizamiento de sentido en "*los varones*",⁴ dejando fuera de esta consideración a las mujeres, por lo tanto la supuesta intención de eludir posibles arbitrariedades queda anulada en el mismo momento de su enunciación.

Homologar lo humano con lo masculino promueve un ordenamiento tal en el que lo diferente "*no se ve*" en su especificidad, y como consecuencia es percibido en un ordenamiento jerárquico en el cual ocupa el lugar de lo inferior; desde este ordenamiento lógico, lo diferente es pensado sólo desde las analogías o las comparaciones jerarquizadas y las dicotomías. Y como consecuencia lo que se produce son, por un lado, sólo espejismos de igualdad que no hacen sino homogeneizar arbitrariamente las diferencias y, por otro lado, produce violentamientos para poder sostener tales lógicas que sólo son pensables desde la matriz esencialista con la que se abordan problemas que son producto de construcciones histórico sociales. Todavía queda mucho por hacer para que sea reconocida e incorporada la alteridad femenina en los procesos políticos y culturales.

En este sentido, un punto de alta sensibilidad es poder distinguir entre un modo de pensamiento que asimila a lo diferente con lo negativo, la desigualdad, la interiorización y la subordinación; y otro que pueda reconocer a lo diferente en la positividad de sus especificidades. Uno de los de-

4. Este proceso produce a partir de los supuestos lógicos que sostienen la Episteme de lo Mismo. Para un tratamiento más amplio de este tema, ver Fernández, A.M. *La mujer de la ilusión*, ob.cit.

safios más fuertes de éstos tiempos es el dar paso a la heterogeneidad, a lo plural, con el consecuente respeto por la alteridad y la diferencia. La condición de las mujeres podrá realmente transformarse si se plantean los cambios a través de nuevas políticas sociales que modifiquen las estructuras del poder y la autoridad y en las cuales las mujeres se constituyan en agentes activos de tal proceso.

De tal modo, es necesario sensibilizar, concientizar y comprometer a los diversos actores sociales a que replanteen la organización de la sociedad en favor de una mayor equidad entre varones y mujeres. Sin embargo, fundamentalmente, es necesario que exista voluntad política para eliminar las barreras que no son sólo legales y administrativas, sino relativas a la posición de las mujeres en la sociedad, y que son las que impiden que las mujeres accedan y circulen por espacios valorados con igualdad de oportunidades que los varones. Es necesario revisar y reformular la actual distribución del poder y de la toma de decisiones, espacios todos ellos donde se ha demostrado la mayor resistencia a los cambios.

Aún así, hay que reconocer que resolver algunos de los problemas que objetivamente enfrenta -aunque no en forma exclusiva- la población femenina, no garantiza en sí mismo que vaya a implantarse un modelo de sociedad donde se superen las desigualdades existentes entre los sexos. La cotidianidad de las mujeres, así como ellas mismas, está cambiando en muchos sentidos, pero las secuelas de siglos de marginación y subordinación siguen estando presentes. Por ello se hace necesario introducir la equidad de género en el proceso mismo del desarrollo⁵ y analizar las regulaciones del sistema de género como mecanismos de poder y control, para establecer así nuevas formas de inserción de las mujeres en el desarrollo basadas realmente en la equidad.

Para avanzar en las consideraciones de un problema complejo como el que se señala en este trabajo, se tomarán en cuenta aquí algunos aspectos del mismo que en general permanecen invisibilizados: por un lado, la violencia en tanto una particular dimensión inherente a las relaciones entre géneros en el mundo público. Por otro lado, la paradoja de la creciente presencia femenina en la educación media y superior así como en el acceso y participación laboral, que constituye uno de los argumentos más utilizados a la hora de minimizar los reclamos por la oportunidad de acceder a lugares de mayor protagonismo en la toma de decisiones.

5. CEPAL *"Preparación para un nuevo programa de acción regional para las mujeres de América Latina y el Caribe"* LC/L. 737 (MDM, 16/4), mayo, 1993.

Lo invisible que se ve

La violencia es una presencia reconocible en los conflictos entre hombres y mujeres, tanto en los que se desarrollan en los espacios de la vida pública como de la vida privada. Aunque en los últimos años se ha incrementado el número de acciones concretas y simbólicas orientadas a desmontar y a deslegitimar sus prácticas, estas continúan teniendo vigencia tanto en sus formas más directas como en aquellas menos visibles.

En este sentido, la educación, los medios de comunicación masiva, algunas modalidades de prácticas médicas y psicológicas reproducen una imagen femenina destinada a un lugar social inferiorizado. Las discriminaciones objetivas de que son objeto en lo laboral, la política, la cultura, reciclan una circulación de las mujeres por los espacios públicos y privados con una clara desigualdad de oportunidades.

De tal modo, la desigualdad de género se produce y reproduce en los saberes y las prácticas sociales que violentan a las mujeres amparándose en una supuesta inferioridad "*natural*" de las mismas que no hace sino invisibilizar la construcción socio-histórica de tales discursos, que incluye una dimensión política pues transforma a la mujer en inferior, y siendo así entonces hace parecer natural que ocupe un lugar secundario o de subordinación. Este consenso, que es señalado y desarticulado por los estudios de género, se ha instalado incluso en las propias mujeres, las cuales con mayor o menor convencimiento han desarrollado sus posibilidades de vida dentro de las limitaciones que les ha impuesto el concepto de su inferioridad.

Así se perpetúa un circuito en el que se producen socialmente distintas formas de aceptación que legitiman la desigualdad y sus prácticas discriminatorias invisibilizando los violentamientos, produciendo y reproduciendo constantemente las condiciones que las hacen posibles.

Muchas veces se argumenta que la responsabilidad última es de las propias mujeres, pero aceptar esto es ignorar que más allá de elecciones personales, estos fenómenos "*se inscriben en redes sociales en las que se generan,, transitan o dinamizan prácticas de violencia, que -generalmente por fuera de las percepciones de sus actores- son constituyentes de sus vínculos, contratos y enlaces subjetivos. Es en este sentido que puede afirmarse que la violencia es constitutiva de las relaciones entre los géneros*".⁶

Otro aspecto interesante de este fenómeno es que no se trata de algo

6. Giberti, E., Fernández, A.M. *La mujer y la violencia invisible*, Sudamericana, Bs. As., 1989. Pág. 17.

que permanezca oculto sino que estando a la vista resulta invisible, es decir que las discriminaciones, exclusiones, violentamientos que constituyen la subordinación de género se encuentran tan naturalizados que terminan por estar invisibilizados.

El consenso que se construye para sostener que lo que ha sido producido por la cultura sea atribuido a la naturaleza, mientras que las violencias que lo hacen posible quedan inadvertidas y/o justificadas, permite que se invisibilicen los procedimientos puestos en marcha para que se concrete. Vale decir que se trata de una invisibilidad que no es atributo de estos procesos sino resultado de una producción social.

Paradójicamente, lo que "*no se ve*" no es algo escondido sino por el contrario son las situaciones, los hechos y los dispositivos que se despliegan en toda la sociedad y tanto en sus aspectos más expuestos como en los más subjetivos. De tal modo, su inmediatez, que incluso llega a afectar de forma tanto emocional como física a los varones y las mujeres que participan (que participamos) de ellos, permanece sin ser vista.

Con el transcurso del tiempo, las formas de la subordinación femenina ha ido cambiando, así como se han modificado los discursos religiosos, científicos, legales con los que se han justificado, pero han permanecido la desigualdad y las formas de sus violentamientos.

En las últimas décadas ha habido importantes transformaciones en las relaciones entre los géneros, y éstas impactaron en la desigualdad entre mujeres y varones. Simultáneamente al acceso de las mujeres a algunos espacios del mundo público tradicionalmente ocupados sólo por varones, se ha producido una crisis en la legitimación de la opresión de géneros, produciéndose una revisión crítica por un lado de los ordenamientos sostenidos por las diferencias supuestamente naturales de los sexos, y por otro lado de los vínculos contractuales tradicionales entre unos y otras, sostenidos en la legitimación de la inferioridad femenina y sus consecuentes estrategias de violentamiento.⁷

Para avanzar en la superación de esto se deberá trabajar sobre este circuito que se realimenta a sí mismo, habrá que favorecer la generación de quiebres en los enlaces entre naturalizaciones y legitimidades. En este sentido, es imprescindible visibilizar estos procesos, para ello un modo es poder reconocerlos y nombrarlos.⁸ No es meramente hablar sino quebrar las

7. Aunque esta legitimación está en crisis y revisión, todavía no se ha suprimido la subordinación.

8. Se toma aquí el concepto de nominación en su dimensión política que desarrolla Pierre Bourdieu, *La distinción*, Taurus, Madrid, 1988.

naturalizaciones y como consecuencia de ello quebrar la legitimidad de estos violentamientos y simultáneamente construir nuevas significaciones en torno al tema del que se trate -por ejemplo en este trabajo, en relación al ejercicio de poder en el mundo público-, lo cual favorece el desarrollo de un pensamiento crítico, con criterios propios y la creación de condiciones de autonomía.

De tal modo, esta forma de tratamiento del problema permite:

- Quebrar naturalizaciones;
- Quebrar legitimidades;
- Instituir nuevas significaciones respecto al tema, repensando los modos de circulación de poder en la organización tanto en sus vías formales como informales;
- Propiciar el pensamiento crítico, la opinión propia;
- Crear condiciones para la resistencia en relación a la impunidad, la discriminación, etc.;
- Crear condiciones para la construcción de autonomía personal y prácticas de ciudadanía.¹

Siguiendo esta línea de pensamiento, hay que aclarar que cuando se subraya la importancia de hablar es en tanto se constituye en un modo de objetivar, hacer visible y en consecuencia de poder trabajar sobre el problema; es una de las dos caras de la moneda de la producción de discurso cuya contracara es negarse a hablar de ello.

Producir discurso es una acción política, es trabajar un universo de significaciones que legitiman determinados sentidos por sobre otros posibles para referirse a determinadas cuestiones, y que legitiman las acciones concretas que los mismos involucran. Producir discurso es decir que para hablar de ciertos problemas lo legítimo es hacerlo en ciertos precisos términos y no en otros. Pero simultáneamente producir discurso es también descalificar ciertos temas, es no hablar de ellos, si no se nombra no existe. Es una jugada política. Si desde una posición de poder se descalifica el tratamiento de un tema, se lo está descalificando como tal, por lo cual negarse a hablar no es un acto neutral sino una táctica política que produce efectos.

En tal sentido, cuando se sostiene el espejismo de igualdad amparándose en el argumento de la presencia femenina en espacios del mundo público hasta no hace mucho exclusivamente transitados por varones, como por ejemplo el trabajo y la educación, lo que se hace es invisibilizar las

9. Para ampliar referencias sobre trabajos realizados con este enfoque, ver Fernández, A.M. y colaboradores, *Instituciones Estalladas*, EUDEBA, Bs. As., 1999.

condiciones objetivas de desventaja en que éstas los transitan y simultáneamente se lo descalifica como problema, con lo cual se continúa reciclando como tal.

Esto puede observarse en las características de algunas interacciones entre varones y mujeres; en muchas organizaciones los varones suelen situarse en una posición tutelar hacia las mujeres con las que interactúan, incluso más allá del puesto que unos u otras ocupen, mientras que las mujeres tienden a ubicarse en una posición tutelada hacia los varones. De esta forma se reproduce cierta significación imaginaria de la femineidad que la asimila a la idea de fragilidad y/o incapacidad. En este sentido, es posible advertir que aunque se estén desarrollando en un espacio público, ellas muchas veces esperan y valoran por sobre otras cosas el reconocimiento afectuoso de su superior jerárquico y/o de sus subordinados, reproduciendo de ese modo una lógica de los afectos propia de la vida familiar y un circuito de tutelados en un espacio, y en roles, donde es esperable que se desarrollen comportamientos autónomos.¹⁰

Visibilizar que este tipo de situaciones se articulan con relaciones de poder permite pensarse de otro modo, descristalizando los estereotipos de género desde los cuales se reproduce una subjetividad femenina tutelada, frágil,¹¹ que al privilegiar los afectos ubica a la mujer en un posicionamiento de carencia al mostrar que posee recursos pobres para circular en el mundo público.

Este enfoque permite situar relaciones de poder invisibilizadas en las prácticas institucionales de todos los días y también sostener la articulación entre la dimensión política de la subjetividad, la dimensión institucional de las prácticas cotidianas y la variable de género, de tal modo se hacen visibles y es posible interrogarlas y repensarlas con una actitud crítica.

Hacer visibles las relaciones de poder entre los géneros permite por un lado arribar a acuerdos en las diferencias y no en las homogeneizaciones que, tal como se ha señalado, sólo generan violencias; y por otro lado, permite promover autonomía generando la posibilidad de prácticas de ciudadanía, con lo cual se introduce otro modo de pensar las relaciones de poder no ya de manera verticalista, sino circulando legítimamente en los distintos niveles de cada organización.

10. Esto se ha observado en la investigación López, Mercedes Significados, valores y actitudes hacia el poder en mujeres sindicalistas, ob.cit. Y en intervenciones institucionales realizadas en otro tipo de organizaciones (asistenciales, profesionales, comerciales, etc).

11. Ver, Fernández, A.M. La mujer de la ilusión, ob.cit.

Algunas ficciones en relación con la educación universitaria y la circulación de las mujeres en el mundo público

La demanda de educación superior en la Argentina crece a una tasa superior al 4% anual desde los años 60.¹² Ello significa que la matrícula se expandió varias veces por encima del crecimiento del grupo poblacional respectivo.

Hoy son 1.080.598 los jóvenes que asisten a las universidades en nuestro país: 860.661 en las casas de estudios estatales y 169.937 en las privadas. Según una investigación del Centro de Estudios Estado y Sociedad (Cedes), en el incremento de estudiantes universitarios ha contribuido el aumento en el número de graduados de la escuela secundaria y la creciente participación femenina en la educación superior y en el mercado de trabajo."

Es ilustrativo de esto señalar que en 1941 la matrícula universitaria femenina era del 13%, llegando al 58% en 1997, sólo en el ámbito de las universidades nacionales.

Este alto nivel educativo alcanzado por la mujer argentina ha creado en la conciencia de muchas mujeres y en la sociedad en su conjunto un efecto de espejismo,¹⁴ generando una ficción igualitarista, pues se consideran indicadores suficientes de logro de igualdad social, invisibilizando muchas otras desigualdades que padece la mujer, incluyendo aquellas que se sitúan dentro mismo del sistema educativo.

Aunque hay mujeres profesionales que advierten que el acceso a la educación no es condición suficiente para alcanzar igualdad de oportunidades, otras muchas parecen contentarse sólo con los logros educativos alcanzados, sin interrogarse acerca de las características de las prácticas profesionales que luego desarrollan y que involucran situaciones objetivas de discriminación.

Parecen estar convencidas de que alcanzar la igualdad de oportunidades

12. La Nación, 19 de marzo de 2000.

13. En relación con el ámbito laboral, si bien no es objeto de este trabajo ampliar las referencias, puede señalarse que la referencia estadística del mayor porcentaje de mujeres empleadas no da cuenta de las características de precariedad que tales puestos tienen, ni de los salarios ínfimos que representan. Respecto a los lugares jerárquicos todavía son mayoritariamente masculinos y las mujeres en tales puestos cobran hasta un 30% menos que sus colegas varones.

14. Bonder, G. *"Las mujeres y la educación en la Argentina: realidades, ficciones y conflictos de las mujeres universitarias"*, capítulo de Giberti, E. y Fernández, A.M. *Las mujeres y la violencia invisible*, ob.cit.

des y de acceso a espacios de reconocimiento se trata de una cuestión de tiempo; según este enfoque del problema la progresiva modernización de Argentina traería como consecuencia una participación plena de las mujeres en todas las áreas de la sociedad. Según esta lógica, las situaciones de inferioridad social de las mujeres obedecerían a la situación desventajosa del país, o de la clase social a la que pertenezcan, o a actitudes personales en tal sentido. En este discurso *"se descarta la necesidad de acciones intencionales y concertadas destinadas a cambiar la situación de la mujer; los cambios serán efecto de transformaciones sociales que las mujeres no contribuirán directamente a producir"*.¹⁵

Según Bonder,¹⁶ la ideología liberal que respalda las políticas estatales en materia educativa tiene un carácter nivelador e igualitarista, lo cual sumado al derecho con el que contaron las mujeres argentinas para acceder a la educación y a la fuerte valoración familiar de la educación formal como un requisito de ascenso social, son factores que parecen haber favorecido en ambos sexos, pero especialmente en las mujeres, una imagen voluntarista e individualista sobre los logros educativos.

Esta imagen continúa teniendo fuerte vigencia e ignora por completo las condiciones de género, sosteniendo la ficción igualitarista. En general, las mujeres de Argentina se muestran poco inclinadas a desarrollar y sostener acciones colectivas que promuevan cambios en las condiciones de vida de las mujeres argentinas. Parecen más orientadas a dar cuenta de su adaptación a la imagen femenina tradicional antes que a sostener nuevas formas que incluyan miradas críticas, aunque de hecho las estén desplegando.¹⁷

El perfil de la mujer en la Argentina incluye los estudios universitarios y el trabajo profesional, y también un costado de omnipotencia por el cual se sugiere que podrán alcanzar todo aquello a lo que aspiren, para lo cual supuestamente no tendrán que enfrentar grandes conflictos y el límite estará puesto sólo por sus propias capacidades.

En los hechos, esto no es así; las mujeres que trabajan en su profesión deben demostrar a través de todos los emblemas de la femineidad tradi-

15. Gibaja, Regina E. "Fuentes y límites del discurso acerca de la mujer", Documento de Trabajo N° 13. Centro de Investigaciones en Ciencias de la Educación, 1986. Citada por Bonder, Gloria en "Las mujeres y la educación en la Argentina: realidades, ficciones y conflictos de las mujeres universitarias", ob.cit.

16. Bonder, Gloria ob.cit.

17. Es casi un lugar común que ante actitudes o proyectos que no respondan al estereotipo, se apele a la frase "no soy feminista, soy femenina" como una suerte de excusa tranquilizadora para los interlocutores y para sí mismas.

cional (matrimonio, hijos, actitudes tradicionalmente reconocidas como femeninas) que no han fracasado ni "desatendido" ningún plano de su vida. Esto se constituye en un claro obstáculo para que muchas de ellas puedan, efectivamente, concretar todas sus aspiraciones; por lo cual, algunas optan por sostener los valores más tradicionales sacrificando sus aspiraciones profesionales. Otras sostienen sus metas profesionales con muy altos costos personales (salud, matrimonio, familia).

Mientras tanto, las metas incumplidas son atribuidas a factores individuales, tanto en lo referido a lo profesional (tuvo poca capacidad) como a lo personal (descuidó al marido, a los hijos) o bien al azar (no tuvo suerte). En ningún momento se visibiliza la situación de desventajas objetivas que tiene el colectivo de mujeres, y que obedece a cuestiones culturales.

El pasaje de las mujeres por la universidad no parece incidir en la definición de nuevas actitudes hacia el mundo del trabajo ni hacia los proyectos de vida. La universidad, en tanto institución, sostiene la igualdad educativa pero elude el tratamiento de los múltiples factores de discriminación que las afectan.

Es innegable que la educación superior y el trabajo son dos actividades que favorecen la dignificación de las formas de vida, pero es indispensable reconocer que otorgarles un carácter "liberador" respecto a la subordinación de género es una ficción, pues si bien son conquistas muy valiosas no logran superar las desigualdades que continúan reciclándose bajo nuevas formas y que se pueden detectar en las particulares modalidades de las prácticas profesionales que desarrollan las mujeres.¹⁸

El ejercicio de una profesión se inscribe en un código contractual, siendo la eficiencia y la competitividad dos de sus rasgos fundamentales, las profesiones se despliegan en un código público y un saber racionalizado. La profesionalización tiene reglas propias del mundo público-contractual y también exige ciertas formas de subjetividad basadas en autonomía de juicio.

El pasaje del tutelaje a la autonomía, indispensable para el ejercicio efectivo de prácticas profesionales así como de prácticas de ciudadanía, implica un posicionamiento subjetivo y una forma política, pues mientras el contrato necesita para su celebración de dos ciudadanos libres iguales

18. Este aspecto ha sido estudiado en investigaciones tales como: Fernández, A.M. *"La mujer psicóloga. Obstáculos y oportunidades en el desarrollo de su doble rol"*, Facultad de Psicología, UBA, 1989. López, Mercedes *"Percepciones, significados y valores en el management de empresas de Argentina de fin de milenio"*, Tesis Docotral, Facultad de Psicología, UBA, 2000. Mass, A.M. et. Al. *"Las mujeres en el management"*, UADE Sénior, OIT, 1999, entre otras.

en tanto individuos, la tutela necesita un ciudadano libre y otro incapacitado o inhabilitado para el ejercicio de tal libertad.

Una subjetividad tutelada implica un escaso nivel de individuación con las prioridades puestas en cuestiones sentimentales y con ideales de postergación antes que en el éxito profesional. La profesionalización tiene reglas propias del mundo público, es decir contractual, y también exige ciertas formas de subjetividad basadas en la autonomía de juicio, competitividad, etc.; por lo tanto, para las mujeres profesionalizarse implica un pasaje de la tutela al contrato,¹⁹ de la dependencia a la autonomía personal, de los sentimientos a la racionalidad de las prácticas, pero se trata de un pasaje que por su complejidad intrínseca no siempre se logra, o se logra sólo en parte.

Las prácticas profesionales incluyen, además de aquellas relativas a la especificidad técnica de cada una, la circulación por circuitos institucionales en los cuales se despliegan luchas por los lugares; éstas pueden ser pequeñas o grandes, sutiles o abiertas, y están vinculadas con el prestigio. Otras luchas en las que deben desenvolverse son las que están involucradas en el acceso a cargos en estructuras jerárquicas de instituciones concretas, y que también se vinculan de forma directa con el prestigio profesional y con la mayor prosperidad del ejercicio laboral.

Es bien sabido que el ejercicio de la profesión y los cargos institucionales se relacionan directamente con el nivel de ingresos del profesional, los que se constituyen con sus honorarios y estos se vinculan con el prestigio que se logra por el lugar obtenido en la jerarquía institucional. De tal modo, las dimensiones materiales y simbólicas inherentes al ejercicio del poder institucional son otros tantos aspectos de complejidad a la hora de desplegar consideraciones en torno a las posiciones políticas y subjetivas involucradas en el mismo.

Autonomía, profesionalización y ciudadanía. La dimensión política

Adquirir autonomía implica la capacidad para definir proyectos propios, para lo cual hay que poder discernir los propios deseos, hay que saber y poder anticipar, planificar, decidir y sostener acciones en el mediano y largo plazo. Para que una persona reconozca sus deseos y sus recursos y posibilidades para concretarlos, para que se sienta con derecho a aceptar y a rehusarse, necesita un tipo de subjetividad construida en un com-

19. Fernández, A.M. *La mujer de la ilusión*, ob.cit.

piejo entramado de aspectos tanto singulares como colectivos, tanto psíquicos como histórico-sociales. Desde esta perspectiva, se señala aquí que la autonomía es un elemento estrechamente ligado con la ciudadanía y que no se trata de una cuestión exclusivamente individual sino que involucra al colectivo social al que se pertenece.

Las posibilidades personales y sociales para procesar autonomías materiales y autonomías subjetivas son muy distintas según el nivel socioeconómico, cultural, étnico, al que se pertenezca. Por este motivo, es necesario plantear diferentes consideraciones según la pertenencia de las mujeres sobre las que se pretenda reflexionar, pues serán distintas sus experiencias en la adquisición de autonomía y por ende de ciudadanía.

La autonomía de género se refiere al grado de libertad que una mujer tiene para poder actuar de acuerdo a su propia elección y no a la de los otros; es por ello que hay una estrecha relación entre la adquisición de autonomía de las mujeres y los espacios de poder que puedan instituir, pues el grado de autonomía de un sujeto singular es inseparable del grado de autonomía del grupo social al que pertenece. De tal modo, la autonomía de un grupo social no es un problema individual sino político que no se resuelve con criterios puramente voluntaristas. Los logros que se alcanzan en la esfera política impactan en la vida privada y pública de las mujeres, abre la posibilidad a cambios sustantivos en sus tránsitos por los circuitos profesionales e institucionales.

La reflexión en torno a la relación género/poder remite al interés por interrelacionar la necesidad de profundizar los procesos democráticos en curso con la revisión crítica de las relaciones personales, las prácticas políticas y la mujer en posiciones de conducción, tareas que corresponden tanto al Estado, como a la sociedad como conjunto y a cada una de las personas que la conforman.

Como consecuencia de la revalorización de la democracia -con un sentido político y ético- y de la revisión crítica que se impone sobre las prácticas políticas, se posibilita la aparición de nuevos estilos organizativos y de liderazgo, y a nuevas disposiciones sobre los pactos, las alianzas y las negociaciones. En tal contexto, las mujeres se perfilan como sujetos sociales, como "sujetos de pacto"²⁰ y de consenso. La discriminación que experimentan las mujeres está consagrada en las normas que regulan los procesos de decisión, por lo cual es particularmente importante tener en cuenta los procesos de decisión, los procedimientos con que se realizan los

20. Amorós, Celia *"Mujer, participación, cultura política y Estado"*, Ediciones de La Flor, Bs. As., 1990.

acuerdos en la definición de las políticas tanto sociales cuanto institucionales, para situarlas en una real posición de negociación del poder. Esto está estrechamente vinculado con el convencimiento de que los procedimientos y los canales de participación adecuados configuran realmente a los sujetos sociales y políticos.

Es necesario favorecer mecanismos de negociación en los cuales las mujeres definan sus reales intereses y necesidades, los traduzcan en demandas, tomen decisiones en la búsqueda de soluciones para sus problemas, y sean eficaces en su influencia; estos son todos factores que signifiquen para ellas la posibilidad de ejercer poder productivo,²¹ a la vez que la posibilidad de consolidarse como ciudadanas. Por ello, será necesario que se incorpore en las reflexiones y en la definición de acciones el análisis y la evaluación de los costos y los beneficios que para las mujeres se deriven de las negociaciones e intercambios que tendrán que realizar con los varones a nivel del poder a fin de alcanzar la equidad.

Apelar a la noción de equidad implica un intento de diferenciarse de una propuesta de igualdad homogeneizante, y en consecuencia totalizante; lo que por el contrario se pretende aquí es instalar la idea de distribución acorde al reconocimiento y respeto por las diferencias. La equidad, en tanto concepto y en tanto meta a lograr, es un desafío al que habrá que dar respuesta en el nuevo siglo, no sólo en lo concerniente a las cuestiones de género, sino en todas aquellas cuestiones que involucran algún tipo de desigualdades sociales.

Será asimismo necesario incorporar lincamientos y acciones que conduzcan a modificar las dimensiones socio-culturales y la lógica de las relaciones sociales, tanto como la que rige las relaciones entre los géneros, ya que son obstáculos fundamentales que se oponen a la equidad entre los sexos. Y ello implica modificaciones tanto al nivel de las prácticas como del imaginario social.

21. Foucault, M. *"El discurso del poder"*, Ed. Folios, Bs.As, 1981.

BIBLIOGRAFIA

- Amorós, Celia "*Mujer, participación, cultura política y Estado*", Ediciones de La Flor, Bs. As., 1990.
- Bourdieu, Pierre "*La distinción*", Taurus, Madrid, 1988.
- CEPAL, "*Preparación de un nuevo programa de acción regional para las mujeres de América Latina y el Caribe*" LC/L. 737 (MDM, 16/4), mayo 1993.
- Fernández, A. M. "*La mujer de ja ilusión*", Paidós, Bs. As., 1993.
- Foucault, M. "*El discurso del poder*", Ed. Folios, Bs.As, 1981.
- Giberti, E. y Fernández, A.M. (comp.) "*La mujer y la violencia invisible*", Sudamericana, Bs. As., 1989.
- Jacobson, Aileen "*Women in charge. Dilemmas of women in authority*", Van Nostrand Reinhold Company, N.Y., 1985.
- López, Mercedes "*Formación profesional y sociedad de fin de siglo*" capítulo del libro Fernández, A.M. y colaboradores *Instituciones estalladas*, EUDEBA, Bs. As., 1999.
- López, Mercedes "*Género y poder en el mundo público*" capítulo del libro de la Cátedra *Introducción a los Estudios de la Mujer*, de la Facultad de Psicología, UBA, que compiló A. M. Fernández, actualmente en prensa.
- López, Mercedes "*Mujeres y trabajo frente al nuevo siglo*" capítulo del libro *Autoras Varias Claves para emprendedoras*, en prensa.
- López, Mercedes "*Mujeres, sindicalismo y poder*" capítulo del libro Fernández, A. M. *Las mujeres en la imaginación colectiva*, Paidós, Bs. As., 1994.
- Rico, María Nieves "*Desarrollo y equidad de género: una tarea pendiente*", Naciones Unidas, Santiago de Chile, diciembre 1993.

Mercedes López

Licenciada en Psicología, Facultad de Humanidades, Universidad de Belgrano, 1980.

Carrera de especialización: Profesora de Enseñanza Universitaria, Facultad de Estudios para Graduados, Universidad de Belgrano. 1984.

Master en Ciencias Sociales. Especialización: Sociología. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). 1996.

Tesista Doctoral, en la Facultad de Psicología, UBA (Res. 822/95, CD).

Tema de Tesis: Percepciones, significados y valores en el management de empresas de Argentina de fin de milenio. Subjetividad y management. Presentada en febrero de 2000.

Diversos Cursos y Seminarios de capacitación en Psicología, Metodología de Investigación, Género, Grupos e Instituciones. Con asistencia y ponencias originales en Congresos y eventos de los ámbitos de la Psicología (en Argentina, Uruguay, Chile, Brasil), el Marketing, el Management y la Publicidad.

Becas: Profesorado de Enseñanza Universitaria, Facultad de Estudios para Graduados, Universidad de Belgrano. 1984.

Investigación, Beca de Perfeccionamiento Universidad de Buenos Aires Ciencia y Técnica. 1989-1991.

Premios recibidos: Premio a la Producción Científica, UBACyT. 1993, 1994.

Incentivo a la Investigación y la Docencia, UBACyT. 1995, 1997, 1998, 1999.

Premio Nacional Fundación Bemberg 1997.

Publicaciones: Publicaciones científicas publicadas en Argentina, USA y México (1981 a la actualidad). Y de divulgación psicológica, en Argentina.

Investigación Científica y Docencia: Actividades de investigación científica en temas psicosociales, diseño, desarrollo y asesoramiento. Docencia de Grado y de Post Grado. Facultad de Psicología, UBA. (1984 a la actualidad).

Investigadora del CEO (Centro de Estudios Organizacionales), Facultad de Ciencias Económicas, UBA, 1999 a la actualidad.

Actividades de investigación, diseño y asesoramiento en la Facultad de Psicología, UBA: Integrante del equipo de diseño del Programa de Investigación de la Carrera Interdisciplinaria en Estudios de la Mujer. Carrera Interdisciplinaria de Especialización en Estudios de la Mujer, Post Grado Fac. de Psicología, Universidad de Buenos Aires, 1992- 1993.

IV. LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

1. Análisis de la Vinculación de la Perspectiva de Género

Marta Más de Magliano

La tecnología se ha convertido en la clave para la competitividad en los negocios y el crecimiento económico de las naciones. Las inversiones en desarrollos y puesta a punto de nuevas tecnologías han sido reconocidas hace muchos años por diferentes economistas como los motores del crecimiento económico. Las nuevas tecnologías pueden proveer más eficientes caminos para desarrollar el trabajo y la apertura de nuevos senderos para la actividad humana. También ofrecen posibilidades para mejorar la calidad y productividad, como para acortar el tiempo de llegada del producto al mercado, satisfaciendo también las necesidades humanas; creando diferenciación de productos y servicios en los mercados, la innovación tecnológica es un proceso a través del cual las empresas planifican, implementan, controlan y evalúan los cambios tecnológicos brindando nuevas oportunidades para aumentar la competitividad y el crecimiento de las compañías.

Este análisis se propone analizar dentro del ámbito de la Universidad

de Buenos Aires la vinculación del género y la tecnología, en especial en lo referido a la relación en la estructura de poder dentro del entorno académico y su proyección social en lo relacionado a las diferencias de género.

El punto inicial es el entendimiento que la tecnología no puede ser producida si no está integrada a un sistema de poder al mismo tiempo. *"Nosotros estamos convencidos que la tecnología es producida, incluida en un sistema de relaciones de -poder y que en sí misma es un mecanismo de poder. Esto está reflejado en la mayoría de los ensayos de este libro cuando el término "poder", en relación a la tecnología, es usado. Este juego de poder es entendido implícitamente y a veces explícitamente como inherente al nivel de relación entre los sexos y entre las clases tanto como entre las regiones y los países"*

Por otra parte, es importante tener en cuenta que tal como lo demuestran las investigaciones, la especificidad de los sexos en la ciencia y principalmente a las formas en que las diferencias de origen cultural entre varones y mujeres interactúan con las prácticas científicas y tecnológicas, históricamente y socialmente diferenciadas, trae aparejado consecuencias en las relaciones con el poder institucionalmente estructurado y la consiguiente obtención de recursos.

Las relaciones entre varones y mujeres, así como los cambios científicos y tecnológicos, contribuyen a su respectiva evolución histórica. En la medida en que existan intereses diferentes entre ambos sexos, y en que por lo tanto quieran saber diferentes cosas acerca del funcionamiento de la naturaleza; se plantearán diferentes preguntas y generarán diferentes proyectos científicos, los que como todos los demás pueden ser llevados a cabo por varones y mujeres.

Para analizar la participación femenina en la Ciencia y la Tecnología, nos proponemos analizar el tema desde la Universidad de Buenos Aires y las distintas relaciones de poder que aun persisten, dentro de este ámbito en relación a los temas de género.

La Universidad de Buenos Aires (UBA) fue fundada en 1820 y es la segunda Universidad más antigua de la Argentina y es hoy la más importante en tamaño y nivel académico. El presupuesto anual de la UBA, el más importante en el sector, alcanza a los \$ 300 millones con recursos que provee el Tesoro Nacional, en más otros \$ 50 millones de ingresos de fuente propia.

1. *Feminist VOICES of Gender, Technology and Ethics*. Ewa Gunnarsson, Lena Trojer. Luleå University of Technology, 1994.

UBA está integrada por 13 facultades, 7 dedicadas a ciencias y tecnología y 6 a las ciencias sociales, contando con 183.347 alumnos de grado en 1996, que equivalen a un 22,8% del alumnado total de las universidades nacionales en ese año. En cuanto al alumnado total de posgrado en 1996 fue de 5082.

En la UBA se desempeñan 21688 docentes, que importan un 22,4% del total de las Universidades Nacionales en 1996.

La UBA concentra el 23,2% de nuevos inscriptos del total de las universidades nacionales y produce el 37,6% de los egresados del total de las universidades nacionales (siempre según cifras de 1996). El promedio de egresados del a UBA es de 29,5 cada 100 ingresantes.

Finalmente debe señalarse que la UBA tiene 3348 investigadores, de los cuáles 2372 lo hacen en Ciencia y Tecnología (C y T).

Desde un análisis de cifras estadísticas oficiales de la Universidad de Buenos Aires, extraídas del último censo realizado en el año 1996, se concluye que:

En los alumnos de grado

- Las mujeres superan a los varones tanto en el número de alumnos como en el aumento de matrícula.
- El número de alumnos en las carreras científicas disminuye más en los varones que en las mujeres.
- El interés en las carreras de ciencias sociales aumentan más y hay un predominio de las mujeres sobre los varones.

En los alumnos de posgrado

- Hay más mujeres que varones que atienden cursos de posgrado
- En la ciencia y tecnología las mujeres superaron a los varones en 1996 respecto de 1992.
- Los varones en ciencia y tecnología muestran el inicio de una tendencia decreciente.
- Se visualiza claramente la mayor necesidad femenina hacia el perfeccionamiento.

En lo referido a la investigación científica

1. Se tomaron todos los proyectos en ejecución en 1996.
2. Se discriminó a los directores de proyectos en mujeres y varones.
3. Cada grupo a su vez discriminó de acuerdo a la categoría de incentivos salariales oficiales.

4. Como puede haber varios proyectos con un mismo director se dividió a los directores de igual manera.
5. Todos los directores tienen la misma responsabilidad.
6. Se verifica que hay más directores varones que mujeres.
7. Se verifica que en las categorías A y B, las de mejores salarios, hay más varones que mujeres.
8. Se verifica en la categoría A que es la de mayor incentivo económico los directores de proyectos de ciencia y tecnología superan a la mujer en un 128% siendo ésta una de las mayores diferencias.

Si hacemos un análisis más pormenorizado incorporando el grado de dedicación se verifica que en las categorías A con dedicación exclusiva para directores de proyectos en ciencia y tecnología los varones superan a las mujeres en un 124%.

Es por ello que a pesar que el número de mujeres supera al de varones en todas las categorías estudiadas en la UBA, existe una correlación directa entre la estructura de poder manifestada a través de la capacidad para obtener recursos

monetarios, ya sea en salarios, personal o instalaciones que se encuentran bajo el dominio masculino.

La Argentina es un país agrícola-ganadero, que incorpora una industria sustitutiva de importación desde la segunda mitad del siglo XX, por lo que a pesar de un desarrollo académico muy importante en ciencia, la industria incorpora tecnología principalmente a través de la compra de la misma a países desarrollados. Es por ello que, siendo el desarrollo de la ciencia secundario para la actividad económica de producción de bienes, no es extraño que la aplicación a la ciencia no sea observada como un camino al poder, ni para varones ni para mujeres.

A pesar de ello y en un ámbito acotado como es la estructura de Ciencia y Tecnología de la Universidad de Buenos Aires, se advierte que el esquema general de la estructura de poder entre varones y mujeres, sigue el patrón cultural general, como se comenta a continuación.

El poder en la Argentina tradicionalmente se estructura a través de la obtención de recursos, especialmente recursos económicos y en el campo del desarrollo de la ciencia existe una correlación positiva, es decir que a mayores salarios mayor cantidad de varones a pesar de que las mujeres estudian más, se reciben más rápido y tienen mayor preparación académica, condiciones éstas que no son reconocidas equitativamente en las estructuras de poder para el género femenino.

¿Es necesario incentivar a las mujeres en las ciencias y la tecnología

cuando las mismas superan en número a los varones en estudios de grado, posgrado, profesores e investigadores? Las conclusiones del presente análisis parecerían dar una respuesta negativa a la pregunta si pensáramos el problema en una perspectiva cuantitativa. Pero con una visión cualitativa y a través de estas conclusiones, parecería más conveniente incentivar políticas de discriminación positiva en la parte más alta de la pirámide jerárquica.

En efecto, a pesar de que la Vicerrectora de la UBA es una mujer, la Secretaria de Ciencia y Técnica es una mujer, la Secretaria de Asuntos Académicos es una mujer, que la Decana de Farmacia y Bioquímica es una mujer, todas ellas también investigadoras destacadas y miembros del grupo de mayores salarios y categorización así como incentivos, esto no parece ser suficiente para romper con la tradicional inercia del poder masculino dentro de la institución. Por lo tanto es necesario instrumentar políticas y capacitación específicas en gerenciamiento de recursos y género en un ambiente poco concientizado al respecto.

2. Cuadros demostrativos ²

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES	
AUTORIDADES	
RECTOR	Doctor Oscar Julio SHUBEROFF
<i>Gabinete de Asesores</i>	Jefe Contadora Da. Néida Elida MUFFATTI
VICERRECTORA	Médica Veterinaria Da. Susana MIRANDE
<i>Subsecretario de Relaciones Internacionales</i>	Licenciado Jorge ETCHARRAN
SECRETARIO GENERAL	Abogado Dario RICARTE
<i>Subsecretario General de Coordinación</i>	Doctor Claudio LUTZKY
<i>Subsecretario de Asuntos Jurídicos</i>	Doctor Andrés GIL DOMINGUEZ
<i>Subsecretario de Asuntos Estudiantiles</i>	Don Leandro HALPERIN
<i>Subsecretario de Medios de Comunicación</i>	Don Luciano OLIVERA
SECRETARIA DE CIENCIA Y TECNICA	Doctora Da. Alicia FERNANDEZ CIRELLI
<i>Subsecretaria de Programación Científica</i>	Doctora Da. Emma FERNANDEZ LOUREIRO
<i>Subsecretario de Promoción</i>	Doctor Belisario FERNANDEZ
SECRETARIA DE ASUNTOS ACADEMICOS	Profesora Da. Alicia R. W. De CAMILLONI
<i>Subsecretaria Técnico Operativa</i>	Licenciada Da. Verónica NESPEREIRA
<i>Subsecretario de Coordinación de Centros Universitarios Regionales</i>	Doctor Rubén BEREMBLUM
<i>Subsecretaria de Posgrado</i>	Doctora Da. Noemí BORDONI
SECRETARIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACION	Licenciado José GIUSTI
<i>Subsecretario de Administración</i>	Contador Público Luis COWES
<i>Subsecretario de Hacienda</i>	Contador Público Carlos LOUISE
<i>Subsecretaria de Obras, Mantenimiento y Servicios</i>	Arquitecta Da. Graciela ISAAK
<i>Subsecretario de Coordinación</i>	Don Francisco LOZANO
SECRETARIA DE PLANIFICACION	Licenciada Da. Mónica ABRAMZON
SECRETARIO DE EXTENSION UNIVER-SITARIA Y BIENESTAR ESTUDIANTIL.	Arquitecto Martín MARCOS
<i>Subsecretario de Extensión Cultural</i>	Doctor Gerardo FILIPPELLI
<i>Subsecretario Operativo de Coordinación Administrativa</i>	Don Pablo ALESSANDRINI
SECRETARIO DE RELACIONES INSTITUCIONALES	Licenciado Juan RAMOS
<i>Subsecretario de Relaciones Institucionales</i>	Don Pablo RAGGIO
SECRETARIO DE INSTITUTOS ASISTENCIALES	Doctor Juan PODEROSO
<i>Subsecretario de Control Operativo</i>	Doctor Rodolfo LEON

2. Publicación de la Universidad de Buenos Aires al 30/11/99.

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES	
FACULTAD DE ARQUITECTURA, DISEÑO Y URBANISMO	
AUTORIDADES	
DECANO	Arquitecto Berardo DUJOVNE
VICEDECANO	Arquitecto Reinaldo LEIRO ALONSO
SECRETARIO GENERAL	Arquitecto Víctor BOSSERO
Subsecretario	Arquitecto Marcelo SANES
SECRETARIO ACADEMICO	Arquitecto Jaime GRINBERG
Subsecretario	Arquitecto Marcelo DE CUSATIS
SECRETARIO OPERATIVO	Arquitecto Rodolfo MACERA
Subsecretario Operativo	Contador Adrián COSTANTINO
Subsecretario de Hábitat	Arquitecto Roberto GAICON
SECRETARIO DE EXTENSION UNIVER- SITARIA Y BIENESTAR ESTUDIANTEL	Arquitecto Carlos MENDEZ MOSQUERA
Subsecretario de Extensión Universitaria	Arquitecto Alejandro BATAIN
Subsecretario de Investigación	Arquitecto Natalio FIRZT
SECRETARIO DE POSGRADO Y RELACIONES INSTITUCIONALES	Arquitecto Eduardo BEKINSCHTEIN
Director General Administrativo	Arquitecto Horacio BERNEDO

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES	
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS	
AUTORIDADES	
DECANO	Doctor Juan Carlos CHERVATIN
VICEDECANO	Doctor Carlos DEGROSSI
SECRETARIO GENERAL	
SECRETARIO ACEDEMICO	Licenciado Juan Carlos VIEGAS
SECRETARIO DE ASISTENCIA TECNICA Y PASANTIAS	Cantador Marcelo PAZ
SECRETARIO DE EXTENSION UNIVERSITARIA	Licenciado Robert CORTINA
SECRETARIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACION	Licenciado Fernando MORONI
SECRETARIO DE INVESTIGACION Y DOCTORADO	Licenciado Francisco SUAREZ
SECRETARIO DE POSGRADO	Contador Roberto MARTINEZ NOGUEIRA
SECRETARIO DE RELACIONES INSTITUCIONALES Y PROFESIONALES	Contador Martín FAGOADA
Director General de Administración	Don Oscar ALONSO

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES	
FACULTAD DE ARQUITECTURA, DISEÑO Y URBANISMO	
AUTORIDADES	
DECANO	Arquitecto Berardo DUJOVNE
VICEDECANO	Arquitecto Reinaldo LEIRO ALONSO
SECRETARIO GENERAL	Arquitecto Víctor BOSSERO
Subsecretario	Arquitecto Marcelo SANES
SECRETARIO ACADEMICO	Arquitecto Jaime GRINBERG
Subsecretario	Arquitecto Marcelo DE CUSATIS
SECRETARIO OPERATIVO	Arquitecto Rodolfo MACERA
Subsecretario Operativo	Contador Adrián COSTANTINO
Subsecretario de Hábitat	Arquitecto Roberto GAICON
SECRETARIO DE EXTENSION UNIVER-SITARIA Y BIENESTAR ESTUDIANTIL	Arquitecto Carlos MENDEZ MOSQUERA
Subsecretario de Extensión Universitaria	Arquitecto Alejandro BATAIN
Subsecretario de Investigación	Arquitecto Natalio FIRZT
SECRETARIO DE POSGRADO Y RELACIONES INSTITUCIONALES	Arquitecto Eduardo BEKINSCHTEIN
Director General Administrativo	Arquitecto Horacio BERNEDO

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES	
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS	
AUTORIDADES	
DECANO	Doctor Juan Carlos CHERVATIN
VICEDECANO	Doctor Carlos DEGROSSI
SECRETARIO GENERAL	
SECRETARIO ACEDEMICO	Licenciado Juan Carlos VIEGAS
SECRETARIO DE ASISTENCIA TECNICA Y PASANTIAS	Cantador Marcelo PAZ
SECRETARIO DE EXTENSION UNIVERSITARIA	Licenciado Robert CORTINA
SECRETARIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACION	Licenciado Fernando MORONI
SECRETARIO DE INVESTIGACION Y DOCTORADO	Licenciado Francisco SUAREZ
SECRETARIO DE POSGRADO	Contador Roberto MARTINEZ NOGUEIRA
SECRETARIO DE RELACIONES INSTITUCIONALES Y PROFESIONALES	Contador Martín FAGOADA
Director General de Administración	Don Oscar ALONSO

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES	
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES	
AUTORIDADES	
DECANO	Doctor Andrés D' ALESSIO
VICEDECANO	Doctor Guillermo MONCAYO
SECRETARIA ACADEMICA	Doctora Da. Mónica PINTO
SECRETARIO DE HACIENDA Y ADMINISTRACION GENERAL	Abogado Germán ALVAREZ
SECRETARIA DE RELACIONES INSTITUCIONALES	Abosada Da. María Cwilfa GÓMEZ M ASÍA
SECRETARIA DE INVESTIGACION Y DOCTORADO	Doctora Da. Iíebe LEONA K1)I de tri'.RBON
SECRETARIO DE EXTENSION UNIVERSITARIA	Abogado Juan Pablo MAS VELEZ
<i>Director General de Administración Financiera y Contable</i>	Contador José MUÑOZ

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES	
FACULTAD DE FARMACIA Y BIOQUIMICA	
AUTORIDADES	
DECANA	Regina Luisa WIGliOROVITZ de WIKINSKI
VICEDECANO	Doctor Modesto RUBIO
SECRETARIA ACADEMICA	María Teresa I'IZZOKNO
SECRETARIA DE CIENCIA Y TECNICA	Mili» Áwora FRANCO
SECRETARIA DE EXTENSION UNIVERSITARIA	
SECRETARIO DE ASUNTOS ESTUDIANTILES	Doctor Héctor FERNANDEZ
SECRETARIO DE LA ESCUELA DE GRADUADOS	Doctor Belisario FERNANDEZ
SECRETARIO DE SUPERVISION ADMINISTRATIVA	Contador Público Luis Alberto COWES
Subsecretaría de Asuntos Jurídicos	\iMl>ilia C. VSK»
Subsecretaría de Relaciones Institucionales	Grácil la 1Mir l'RR\KO
Subsecretaría de Transferencia Tecnológica	Beatriz FERNANDEZ
Subsecretaría de Extensión Universitaria	Patricia CERDEIRA
Subsecretaría de la Escuela de Graduados	Laura SC1IKEIKK
Subsecretario de Ciencia y Técnica	Rodolfo CAMPOS
Subsecretario de Asuntos Estudiantiles	Ignacio ARISTIZABAL
Subsecretario de Planificación	Fabian SGARBI

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES	
FACULTAD DE INGENIERIA	
AUTORIDADES	
DECANO	Ingeniero Carlos RAFFO
VICEDECANO	Ingeniero Alberto DAMS
SECRETARIO DE COORDINACION OPERATIVA	Ingeniero Guillermo PERAL
<i>Subsecretario de Administración de la Enseñanza</i>	Ingeniero José Luis MANRIQUE
<i>Subsecretario de Extensión y Bienestar Universitario</i>	Don Eduardo SANTARELLI
<i>Subsecretario de Apoyo a la Investigación en Ciencia y Tecnología</i>	Doctor Hugo SIRKIN
<i>Subsecretario de Gestión Pedagógica</i>	Ingeniero Gregorio GLAS
<i>Subsecretaria de Obras y Mantenimiento</i>	Arquitecta Dra. Marcela BORDEABAYE
<i>Subsecretario de Posgrado y Enseñanza Asistémica</i>	Ingeniero Raúl GALLARDO
<i>Subsecretario de Administración de Convenios y Trabajos a Terceros</i>	Ingeniero Basilio STEPANOVICH
<i>Subsecretaria de Gestión Administrativa y Finanzas</i>	Ingeniera Dra. Ana María POZANO
<i>Subsecretaria de Planificación de Recursos Físicos y Financieros</i>	Ingeniera Dra. Silvia Susana ISARRAIDE
SECRETARIO DE INVESTIGACION Y DOCTORADO	Ingeniero Carlos ROSITO
SECRETARIO DE RELACIONES INSTITUCIONALES	Ingeniero Miguel PONCE

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES	
FACULTAD DE MEDICINA	
AUTORIDADES	
DECANO	Doctor Salomón SCHÄCHTER
VICEDECANO	Doctor Gustavo LANOSA
SECRETARIO GENERAL	Doctor Carlos TELLO
SECRETARIO DE ASUNTOS ACADEMICOS	Doctor Marcelo TORINO
SECRETARIO DE CIENCIA Y TECNICA	Doctor Osvaldo KOCH
SECRETARIO DE EDUCACION MEDICA	Doctor Jorge CALIFANO
SECRETARIO DE EXTENSION UNIVER-SITARIA Y BIENESTAR ESTUDIANTIL	Doctor Roberto ARMAGNO
SECRETARIO DE HACIENDA Y ADMON.	
SECRETARIO DE RELACIONES INTERN.	Doctor Jaime MOGUILVSKY
SECRETARIO DE RELACIONES INSTITUCIONALES	Doctor José ECHAVE
SECRETARIO DE TECNOLOGIA EDUCAT.	Doctor Eduardo PRO
SECRETARIO DE ASUNTOS LEGALES	Doctor Osvaldo ALVAREZ
<i>Director General Administrativo</i>	Doctor Javier SANCHEZ

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES	
FACULTAD DE ODONTOLOGIA	
AUTORIDADES	
DECANO	Doctor Máximo GIGLIO
VICEDECANA	Profesora Doctora Da. Beatriz MARESCA
SECRETARIO GENERAL	Doctor Mario CORTESE
SECRETARIA ACADEMICA	Doctora Da. María Beatriz GUGLIELMOTTI
SECRETARIO DE CIENCIA Y TECNICA Y TRANSFERENCIA TECNOLOGICA	Doctor Guillermo ALONSO
<i>Subsecretaria de Asuntos Estudiantiles</i>	Odontóloga Da. Hayde AMDEN
SECRETARIO DE PLANIFICACION Y BIENESTAR ESTUDIANTIL	Doctor Carlos ALONSO
SECRETARIO DE RELACIONES INTERNACIONALES E INSTITUCIONALES	Doctor Eduardo LANATA
SECRETARIO DE POSGRADO Y EXTENSION UNIVERSITARIA	Doctor Lorenzo PRELIASCO
SECRETARIO DE SUPERVISION ADMINISTRATIVA	Doctor Norberto FASSINA
<i>Subsecretario de Finanzas</i>	Contador Público César FEITO
SECRETARIO DE ASUNTOS JURIDICOS	
<i>Director General de Administración</i>	Don Roberto PINGITORE

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES	
FACULTAD DE PSICOLOGIA	
AUTORIDADES	
DECANO	Licenciado Raúl COUREL
VICEDECANA	Licenciada Da. María Julia GARCIA
SECRETARIA ACADEMICA	Profesora Licenciada Da. Lucia ROSSI
<i>Subsecretaria de Docencia</i>	Profesora Da. María Teresa HERNANDEZ
SECRETARIO DE CONSEJO DIRECTIVO	Licenciado Jorge BIGLIERI
<i>Subsecretaria</i>	Doña Yamilia CONDE OCAMPO
SECRETARIO DE COORDINACION ADMINISTRATIVA	Arquitecto Juan MORALES
SECRETARIO DE CULTURA Y COMUNICACION	Licenciado Fabian SPINELLI
SECRETARIO DE EXTENSION UNIVERSITARIA	Doctor David LAZNIK
SECRETARIO DE INVESTIGACIONES	Licenciada María Martina CASULLO
SECRETARIO DE POSGRADO	Doctora María Cristina CHARDON
<i>Directora General Administrativa</i>	Contadora Mónica SCARANO

3. Censo - UBA - 1996 ³

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES CENSO DE ESTUDIANTES DE GRADO 1996

Cuadro 1 - Estudiantes según sexo, por Unidad Académica

<i>Unidad Académica</i>	<i>Masculino</i>		<i>Sexo</i>		<i>Total</i>
	<i>Total</i>	<i>%</i>	<i>Femenino</i>	<i>Femenino</i>	
<i>Estudiantes</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
Total Facultad	76426	41,68	106921	58,32	183347
Subtotal	55607	42,17	76260	57,83	131867
Agronomía	1002	63,14	585	36,86	1587
Arquitectura, Diseño y Urbanismo	7516	47,67	8252	52,33	15768
Ciencias Económicas	13297	52,19	12179	47,81	25476
Ciencias Exactas y Naturales	2364	50,57	2311	49,43	4675
Ciencias Sociales	3618	36,77	6222	63,23	9840
Ciencias Veterinarias	1130	41,05	1623	58,95	2753
Derecho y Ciencias Sociales	9220	40,24	13693	59,76	22913
Farmacia y Bioquímica	1416	28,78	3504	71,22	4920
Filosofía y Letras	2208	30,91	4935	69,09	7143
Ingeniería	5322	81,35	1220	18,65	6542
Medicina	6131	33,09	12397	66,91	18528
Odontología	727	32,69	1497	67,31	2224
Psicología	1656	17,44	7842	82,56	9498

3. Publicación de la Universidad de Buenos Aires. último censo oficial. Este censo se realiza cada cuatro años.

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
CENSO DE ESTUDIANTES DE GRADO 1996

Cuadro 2 – Estudiantes por carrera y Unidad Académica donde la cursa, según sexo

TOTAL

UNIDAD ACADEMICA	Varones		Mujeres		Total
	%	Cantidad	%	Cantidad	
Agronomía	63,14	1002	36,86	585	1587
Arquitectura, Diseño y Urbanismo	47,67	7516	52,33	8252	15768
Ciencias Económicas	52,20	3297	47,80	12179	25476
Ciencias Exactas y Naturales	50,57	2364	49,43	2311	4675
Ciencias Sociales	36,77	3618	63,23	6222	9840
Ciencias Veterinarias	41,05	1130	58,95	1623	2753
Derecho y Ciencias Sociales	40,24	9220	59,76	13693	22913
Farmacia y Bioquímica	28,78	1416	71,22	3504	4920
Filosofía y Letras	30,92	2208	69,08	4935	7143
Ingeniería	81,35	5322	18,65	1220	6542
Medicina	33,09	6131	66,91	12397	18528
Odontología	32,69	727	67,31	1497	2224
Psicología	17,44	1656	82,56	7842	9498
Total Universidad	42,17	55607	57,83	76260	131867

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
CENSO DE ESTUDIANTES DE GRADO 1996

Cuadro 2 - Estudiantes por carrera y Unidad Académica donde la cursa, según sexo

Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo

CARRERA	Varones		Mujeres		Total
	%	Cantidad	%	Cantidad	
Arquitectura	58,40	4770	41,60	3398	8168
Diseño de Imagen y Sonido	57,82	632	42,18	461	1093
Diseño de Indumentaria y Textil	5,92	81	94,08	1288	1369
Diseño Gráfico	32,51	1377	67,48	2858	4235
Diseño Industrial	76,34	639	23,66	198	837
Diseño del Paisaje	25,76	17	74,24	49	66
Total	47,67	7516	52,33	8252	15768

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
CENSO DE ESTUDIANTES DE GRADO 1996

Cuadro 2 - Estudiantes por carrera y Unidad Académica donde la cursa, según sexo

Facultad de Ciencias Económicas

CARRERA	Varones		Mujeres		Total
	%	Cantidad	%	Cantidad	
Actuario	42,86	174	57,14	232	406
Administración	56,13	3099	43,87	2422	5521
Contador Público	49,50	8519	50,50	8690	17209
Economía	66,42	1179	33,58	596	1775
Sistemas de Información	57,60	326	42,30	239	565
Total	52,20	13297	47,80	12179	25476

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
CENSO DE ESTUDIANTES DE GRADO 1996

Cuadro 2 – Estudiantes por Carrera y Unidad Académica donde la cursa, según sexo

Facultad de Derecho y Ciencias Sociales

CARRERA	Varones		Mujeres		Total
	%	Cantidad	%	Cantidad	
Abogacía	41,05	9137	58,95	13123	22260
Calígrafo Público	33,33	16	66,67	32	48
Traductor Público	11,08	67	88,92	538	605
Total	40,24	9220	59,76	13693	22913

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
CENSO DE ESTUDIANTES DE GRADO 1996

Cuadro 2 – Estudiantes por carrera y Unidad Académica donde la cursa, según sexo

Facultad de Farmacia y Bioquímica

CARRERA	Varones		Mujeres		Total
	%	Cantidad	%	Cantidad	
Bioquímica	26,18	611	73,82	1723	2334
Farmacia	30,91	726	69,09	1623	2349
Optico Técnico	33,33	79	66,67	158	237
Total	28,78	1416	71,22	3504	4920

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
CENSO DE ESTUDIANTES DE GRADO 1996

Cuadro 2 – Estudiantes por carrera y Unidad Académica donde la cursa, según sexo

Facultad de Ingeniería

CARRERA	Varones		Mujeres		Total
	%	Cantidad	%	Cantidad	
Agrimensura	75,00	42	25,00	14	56
Análisis y Sistemas	61,89	833	38,11	513	1346
Ingeniería Civil	84,72	571	15,28	103	674
Ingeniería Eléctrica	96,05	146	3,95	6	152
Ingeniería Electrónica	92,01	1359	7,99	118	1477
Ingeniería Informática	-	-	-	-	-
Ingeniería Industrial	87,20	1581	12,80	232	1813
Ingeniería Mecánica	96,46	382	3,54	14	396
Ingeniería Naval y Mecánica	90,91	80	9,09	8	88
Ingeniería Química	60,74	328	39,26	212	540
Total	81,35	5322	18,65	1220	6542

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
CENSO DE ESTUDIANTES DE GRADO 1996

Cuadro 2 – Estudiantes por carrera y Unidad Académica donde la cursa, según sexo

Facultad de Medicina

CARRERA	FACULTAD				
	Varones %	Varones Cantidad	Mujeres %	Mujeres Cantidad	Total
Técnico Radiólogo	25,00	2	75,00	6	8
Enfermería	17,23	76	82,77	365	441
Lic. Enfermería	16,84	16	83,16	79	95
Fonoaudiología	2,30	21	97,70	892	913
Técnico Hemote. e Inmunología	-	-	100,00	1	1
Kinesiología	34,87	551	65,13	1029	1580
Medicina	39,24	5327	60,76	8250	13577
Nutrición	7,26	120	92,74	1534	1654
Obstetricia	5,67	14	94,33	233	247
Podología	50,00	4	50,00	4	8
Técnico Instr. Quirúrgico	-	-	100,00	1	1
Téc. Perf. Cir. Cardíaca	-	-	100,00	3	3
Total	33,09	6131	66,91	12397	18528

**UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
CENSO DE ESTUDIANTES DE GRADO 1996**

Cuadro 2 – Estudiantes por carrera y Unidad Académica donde la cursa, según sexo

Facultad de Odontología

CARRERA	FACULTAD		Mujeres Cantidad	Total
	Varones %	Varones Cantidad		
Asistencia Dental	-	-	-	-
Odontología	32,69	727	1497	2224
Téc. Labor. p/Odontólogo	-	-	-	-
Total	32,69	727	1497	2224

**UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
CENSO DE ESTUDIANTES DE GRADO 1996**

Cuadro 2 – Estudiantes por carrera y Unidad Académica donde la cursa, según sexo

Facultad de Psicología

CARRERA	FACULTAD		Mujeres Cantidad	Total
	Varones %	Varones Cantidad		
Profesores Especiales	23,66	44	142	186
Psicología	17,39	1585	7531	9116
Musicoterapia	21,62	24	87	111
Terapia Ocupacional	3,53	3	82	85
Total	17,44	1656	7842	9498

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

CENSO DE ESTUDIANTES DE GRADO 1996

Estudiantes según sexo y desempeño en la investigación en la UBA,
por Unidad Académica

TOTAL

SE DESEMPEÑA

<i>UNIDAD ACADEMICA</i>	<i>No se desempeña</i>	<i>Becado</i>	<i>Rentado con cargo docente</i>	<i>Ad-honorem</i>	<i>Total</i>	<i>Total</i>
Total	180530	666	414	1737	2817	183347
Facultad Subtotal	129.236	545	378	1.708	2.631	131.867
Agronomía	1.470	3	10	104	117	1.587
Arquitectura, Diseño y Urbanismo	15.629	57	20	62	139	15.768
Ciencias Económicas	25.329	54	35	58	147	25.476
Ciencias Exactas y Naturales	4.197	74	22	382	478	4.675
Ciencias Sociales	9.596	24	21	199	244	9.840
Ciencias Veterinarias	2.654	17	19	63	99	2.753
Derecho y Ciencias Sociales	22.741	66	38	68	172	22.913
Farmacia y Bioquímica	4.677	38	76	129	243	4.920
Filosofía y Letras	6.700	60	48	335	443	7.143
Ingeniería	6.433	44	12	53	109	6.542
Medicina	18.248	76	45	159	280	18.528
Odontología	2.190	2	11	21	34	2.224
Psicología	9.372	30	21	75	126	9.498

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
CENSO DE ESTUDIANTES DE GRADO 1996

Estudiantes según sexo y desempeño en la investigación en la UBA,
 por Unidad Académica

UNIDAD ACADÉMICA	No se desempeña		Becado		Rentado c/ cargo doc.		Ad-honorem		Total
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	
Facultad Subtotal	75174	98,36	265	0	169	0	818	1,07	76426
Agromonía	54.422	0,98	219	0	160	0	806	1,45	55.607
Arquitectura, Diseño y Urbanismo	927	93	1	0	6	0,60	68	7	1.002
Ciencias Económicas	7.442	99,02	24	0	10	0	40	1	7.516
Ciencias Exactas y Nat.	13.207	99,32	30	0,23	19	0	41	0	13.297
Ciencias Sociales	2.154	91,12	32	1	12	1	166	7	2.364
Ciencias Veterinarias	3.507	96,93	11	0	8	0	92	3	3.618
Deho. y Cs. Sociales	1.092	96,64	5	0	10	1	23	2	1.130
Farmacía y Bioquímica	9.142	99,15	22	0	18	0	38	0	9.220
Filosofía y Letras	1.342	94,77	11	1	20	1	43	3	1.416
Ingeniería	2.053	92,98	19	1	19	1	11	5	2.208
Medicina	5.237	98,40	30	1	8	0	4	1	5.322
Odontología	5.986	97,63	25	0	20	0	10	2	6.131
Psicología	712	97,94	1	0,13	4	0,55	10	1,38	727
	1.621	97,89	8	0	6	0	2	1	1.656

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

CENSO DE ESTUDIANTES DE GRADO 1996

Estudiantes según sexo y desempeño en la investigación en la UBA,
por Unidad Académica

UNIDAD ACADÉMICA	No se desempeña		Becado		Rentado c/ cargo doc.		Ad-honorem		Total
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%	
Facultad Subtotal	105356	98,54	401	0,38	245	0,23	919	0,86	106921
Agronomía	74.814	98,10	326	0,43	218	0,29	902	1,18	76.260
Arquitectura, Diseño y Urbanismo	543	92,82	2	0,34	4	0,68	36	6,15	585
	8.187	99,21	33	0,40	10	0,12	22	0,27	8.252
Cs. Económicas	12122	99,53	24	0,20	16	0,13	17	0,14	12179
Cs. Exactas y Nat.	2043	88,40	42	1,82	10	0,43	216	9,35	2311
Cs. Sociales	6089	97,86	13	0,21	13	0,21	107	1,72	6222
Cs. Veterinarias	1562	96,24	12	0,74	9	0,55	40	2,46	1623
Derecho y Cs. Sociales	13599	98,31	44	0,32	20	0,15	30	0,22	13693
Farmacia y Bioquímica	3335	95,18	27	0,77	56	1,60	86	2,45	3504
Filosofía y Letras	4647	94,16	41	0,83	29	0,59	218	4,42	4935
Ingeniería	1196	98,03	14	1,15	4	0,33	6	0,49	1220
Medicina	12262	98,91	51	0,41	25	0,20	59	0,48	12397
Odontología	1478	98,73	1	0,07	7	0,47	11	0,73	1497
Psicología	7751	98,84	22	0,28	15	0,19	54	0,69	7842

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
CENSO DE ESTUDIANTES DE POSTGRADO 1996

Estudiantes según sexo, por Unidad Académica

<i>UNIDAD ACADEMICA</i>	<i>Sexo</i>				
	<i>Femenino</i>		<i>Maculino</i>		<i>Total</i>
	<i>Total</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>	<i>%</i>	
	2976	58,56	2106	41,44	5082
Facultad Subtotal	2826	58,46	2008	41,54	4834
Agronomía	62	48,44	66	51,56	128
Arquitectura, Diseño y Urbanismo	135	59,47	92	40,53	227
Ciencias Económicas	186	42,27	254	57,73	440
Ciencias Exactas y Naturales	404	59,06	280	40,94	684
Ciencias Sociales	27	54,00	23	46,00	50
Ciencias Veterinarias	72	42,11	99	57,89	171
Derecho y Ciencias Sociales	150	65,50	79	34,50	229
Farmacia y Bioquímica	265	74,44	91	25,56	356
Filosofía y Letras	668	82,76	139	17,22	807
Ingeniería	25	18,38	111	81,62	136
Medicina	747	50,34	737	49,66	1484
Odontología	37	61,67	23	38,33	60
Psicología	48	77,42	14	22,58	62
Ciclo Básico Común					
Subtotal	150	60,48	98	39,52	248

Marta Más de Magliano

Licenciada en Economía, egresada de la Universidad de Buenos Aires.

En la Actividad docente, ha sido profesora en la Universidad de Buenos Aires en la Facultad de Ciencias Económicas, en la Facultad de Filosofía y Letras, en la Facultad de Ingeniería y en el Centro de Estudios Avanzados -CEA-; como así también en la Universidad Nacional de San Martín.

En la actividad pública estuvo a cargo de la Subsecretaría de Comercio Interior de la Secretaría de Comercio, de la Presidencia de la Comisión Asesora del Régimen de Contrataciones del Estado dependiente de la Secretaría General de la Presidencia de la Nación y de la Subsecretaría de Contrataciones de la Secretaría Legal y Técnica de la Presidencia de la Nación.

Es autora de varios escritos, y ha participado en numerosos seminarios, nacionales e internacionales.

Fue Miembro Titular designada en representación del CIN (Consejo Interuniversitario Nacional) del Consejo Consultivo Nacional establecido por la Ley 23.877 de Promoción y Fomento de la Innovación Tecnológica; Secretaría de Ciencia y Tecnología de la Nación, y Secretaria Adjunta de la Secretaría Permanente de dicho Consejo hasta Diciembre de 1997.

Dicta cursos de formación de recursos humanos en diversas Organizaciones y Universidades, destacándose: la Academia de Estrategia, la Comisión de Economías y Desarrollo Regional de la Honorable Cámara de Diputados del Congreso de la Nación, el Consejo Interuniversitario Nacional, FUNDeSUR, la Fundación para el Desarrollo del Sur Argentino, el Programa de Vinculación en las Universidades del Ministerio de Cultura y Educación; y entre otras en las Universidades Nacionales de: Catamarca, Córdoba, Formosa, Jujuy, Mar del Plata, Misiones, Salta, San Luis, Santiago del Estero, la Universidad Tecnológica Nacional, y la Universidad Católica de Cuyo.

Participa como Miembro Alterno, en representación de la Universidad de Buenos Aires, del Consejo Consultivo para la Promoción y Fomento de la Innovación Tecnológica de la Ciudad de Buenos Aires, desde Agosto de 1994. Actualmente es Directora de Transferencia y Servicios en la Secretaría de Extensión Universitaria y Bienestar Estudiantil de la Universidad de Buenos Aires.

V. LA MUJER EN LAS ORGANIZACIONES PROFESIONALES

1. Las primeras diferencias

Norma Allegrone

Si tomamos al hombre profesional, al cual denominamos como Sector 1, y a la mujer profesional como Sector 2 -aclarando que estamos en contra de esta división, pero eludirla sería soslayar una realidad-, observamos que ambos sectores tienen una idéntica formación académica, los une una misma vocación y completaron sus estudios en un lapso similar que los habilitó para trabajar con los mismos conocimientos.

Hasta aquí las circunstancias son semejantes, corren paralelas. Sin embargo, el Sector 1 *"tiene, maneja y ejerce el poder total"*. El Sector 2, simplemente *"observa"* -con excepción de un Subsector que lucha por los derechos del sector-

En el interior de las Organizaciones Profesionales, como en la vida cotidiana, existen las llamadas "relaciones de poder". ¿Por qué las mujeres no están incluidas en ellas?

Como vemos, aquí el Sector 1 saca ventaja...

De la primera parte de nuestra investigación surge que el ingreso a la

Universidad ha evolucionado en las últimas décadas. La Universidad equipara, en cierto modo, cuando todos alcanzan la meta común: "su graduación".

Comienzan aquí las diferencias que encontramos a lo largo de nuestro trabajo. Los egresados, sean de Universidad Pública o Privada, se encuentran identificados y condicionados según el Sector al que pertenecen.

Interesante es que en las carreras que eran de dominio exclusivo de los hombres hoy se observa un ingreso casi masivo de mujeres, aunque el mismo no se ve acompañado de un ejercicio cierto en *cargos* de conducción en las organizaciones profesionales.

A lo largo de mi carrera profesional fui observando cómo mis colegas actúan con el mismo criterio que las mujeres políticas, es decir trabajan en lo "invisible". Aquí hago referencia a aquel subsector que mencioné ut supra, que lucha por reivindicar el lugar que le corresponde en la sociedad.

Las mujeres profesionales dicen generalmente que no hacen política y no les gusta equipararse a las mujeres públicas. Observamos a través de nuestro trabajo que los nombres de las mujeres que ocupan cargos representativos se repiten en cada mandato o elección. Suben y bajan, pero al "techo no llegan".

Con qué dedicación y estudio trabajan en forma personal y grupal, sin cuestionarse la mayoría de las veces que no ejercen el poder.

Hoy me pregunto si son conscientes de los derechos que no ejercen, del poder que no tienen, de la enorme responsabilidad que asumen por otros, ¿se sienten culpables, no pueden, o simplemente no les interesa?

Me llamó la atención que en la Asociación Médica Argentina, estén ausentes del Consejo Directivo, pero no así en las Comisiones. Cuando concurrí a dicha institución, hice esta pregunta a la persona que tan gentilmente me facilitara la tarea; al principio lo vi esquivo en sus respuestas. Busqué un punto en común para entablar una conversación y unos minutos después me dijo: "*Las mujeres no están en el Consejo Directivo, pero sí en las Comisiones y éstas aquí son muy importantes*". Al rato volvió a pasar y bajando el tono de voz, como en una confidencia, se acercó a nuestra mesa y expresó "*sabe lo que pasa, los hombres no las dejan*".

Qué contenta salí esa tarde de primavera de la Asociación Médica Argentina. La verdad se dice, sí, pero ¿cómo?, en voz baja.

De la encuesta surge que las respuestas dadas por las mujeres profesionales son iguales a las que respondían durante la década del 80 las mujeres que militaban en política: "*Yo llegué por mis méritos, no necesito ley de cupo, estoy en contra*".

La falta de información en materia de igualdad de oportunidades es

muy grave, sin embargo los hombres aparecen como concededores del tema, estableciéndose diferencias entre las que tienen 30 años -*Las que vienen llegando*^x- que están interiorizadas y al mismo tiempo se advierte en ellas cierta rebeldía y ganas de cambiar las estructuras.

Mientras que las *militantes* agradecen a las políticas y les dicen: "*Uds. fueron las pioneras. Gracias*"; las *profesionales* hoy acusan a sus colegas pero en voz baja. Noto más solidaridad para la lucha en común entre las políticas que entre las profesionales. A unas las une un pasado con un mismo objetivo, a otras la competencia, no por una ideología, sino por un interés económico; no encuentran entre ellas motivos concretos de solidaridad.

La mujer profesional generalmente no milita en política. No le gusta decir que hace política en *su* Colegio. Ella dice que trabaja para *su* Colegio.

Cuando explicamos el tema reconoce las diferencias pero elude la conversación.

El interés por comprender el género, es decir la arquitectura económica, social, familiar y psicológica de la feminidad y masculinidad, nació en los años sesenta, sobre la base de un reciente cuerpo de conocimientos que indica que en la igualdad de condiciones, hombres y mujeres revelan similar competencia, talento, ambición y deseo.²

Mientras que años atrás había un convencimiento de que los "estudios de mujeres" o los "estudios de género" estaban reducidos a las mujeres "feministas", a partir de los años '70 surgió un nuevo campo intelectual: *la reconstrucción del conocimiento y el empoderamiento de las mujeres como constructoras del mismo*.

Sin embargo, cuesta aceptar que a la larga los estudios de género son una disciplina y que implican un cambio profundo en la estructura del saber en la Universidad y en la Sociedad en general.

Sobre la base de estudios actuales y necesarios para un proyecto de vida democrática, la Universidad de Buenos Aires incluye temas relacionados con la construcción de la igualdad entre hombres y mujeres, tanto a nivel de grado como de postgrado.

Entre otros antecedentes mencionamos: las Facultades de Psicología, Derecho y Ciencias Sociales, Ciencias Económicas, y Filosofía y Letras.

En la Carrera de Abogacía, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales,

1. Lidia Heller: "*Las que vienen llegando. Nuevos Estilos de Liderazgo Femenino*", Nuevo hacer. Grupo Editor Latinoamericano, Buenos Aires, 1999.

2. Marysa Navarro, Catharine R. Stimpson, compiladoras: *¿Qué son los estudios de mujeres?* Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 1998.

se estudia la materia: *Lo femenino como elemento de equilibrio del sistema político estatal* para los que siguen la Orientación en Derecho Público.

Enfoca sus contenidos a través de los siguientes temas: "El poder, definiciones clásicas y modernas", "Género y prejuicio en el sistema político". Y dentro de la misma Orientación se enfoca la discriminación desde los siguientes contenidos: "Desigualdad y Discriminación", "Constitución Nacional", "Tratados Internacionales y Leyes Argentinas", "Áreas de discriminación en nuestro país", "La acción positiva", "Los Organismos no Gubernamentales", "Vías Judiciales".

En la Facultad de Ciencias Económicas, se creó en el año 1993 el Área de Estudios de Relaciones de Género. Las principales actividades de investigación que realiza se circunscriben a los temas de: migraciones femeninas, microemprendimientos, discriminación (en el ámbito docente-universitario). En los cursos de postgrado se incluye la temática en los diferentes módulos de la Maestría de Historia Económica y de las Políticas Económicas, así como en presentaciones y organizaciones de Jornadas y Congresos que el área participa.

En la Facultad de Filosofía y Letras se encuentra el Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género cuyas principales actividades de investigación son:

- Historia de las mujeres. Siglos XIX y XX.
- Salud reproductiva.
- Literatura argentina y latinoamericana. Siglos XIX y XX.
- Ciencia y tecnología.
- Experiencia y subjetividad.
- Cuestiones teórico-filosóficas del concepto de género.
- Representaciones femeninas en cine y medios de comunicación.
- Se dictan cursos de postgrado y seminarios de doctorado a cargo de especialistas locales y extranjeras relativos a cuestiones de género, mujeres y feminismo.

También en la Universidad de Luján, en la Universidad de Rosario y en la Universidad Católica de Córdoba, se ha incluido la temática de género en sus estudios de grado y postgrado, así como también en programas de extensión universitaria.

Las relaciones de género provocan en determinados ámbitos sociales confusión. De los primeros estudios resultaría que no solamente está derivada de razones culturales sino de algo más concreto y real por parte del hombre que es la pérdida de poder.

La Doctora Nelly Minyerski, primera presidenta mujer en 65 años de vida de la Asociación de Abogados de Buenos Aires, en un enfoque poco

común para estos casos, al asumir las nuevas autoridades el 1º de julio de 1999 expresó:

"..Primera presidenta mujer, albores año 2000, ¿es porque no hay mujeres capaces? ¿No tenemos deseos, no podemos, no queremos?"

Desde que fui elegida presidente me llamó la atención las numerosas felicitaciones que recibí no por mi persona sino por el hecho de que una mujer accediera a este cargo. Creo que en los albores del año 2000 que este hecho despierte tanta alegría debe llamarnos a la reflexión y al análisis..."

"..Respecto a la cuestión del género quiero decir muy breves palabras. La mirada plural y no discriminatoria que esta entidad debe proyectar sobre todos sus asociados y asociadas y sobre la abogacía en general, torna imperativo bregar por la plena vigencia de todos los principios de la Constitución. En particular el del art. 37 en cuanto a la igualdad de oportunidades en todos los estamentos y en particular luchar por la modificación de la Ley del Consejo de la Magistratura Nacional.

La Ley de Cupos fue un avance significativo en nuestra vida política. Ahora nos cabe seguir luchando por elevar la capacidad profesional y dignidad de abogados y abogadas para que los cupos se integren naturalmente, como fruto de la tarea y capacitación de hombres y mujeres...

No nos espera una tarea fácil. Nos encontramos inmersos en un proyecto de globalización con muchos excluidos y muy pocos incluidos.

Escasean cada día más las fuentes de trabajo. En este contexto no es fácil mantener en alto los estandartes de solidaridad, participación, plena vigencia de los derechos humanos, no discriminación, que ya hartó he repetido, pero creo que junto con el bagaje jurídico que los mayores tenemos la obligación de transmitirles a los jóvenes, debemos insuflar esos principios con nuestro ejemplo, con el imperativo de devolver a la sociedad el privilegio que hemos gozado al poder estudiar y ejercer una profesión que debería ser el paradigma de un vivir y convivir con dignidad y justicia..."?

Sin embargo, podemos reparar en otras declaraciones un doble mensaje; mientras se repudia cualquier discriminación contra la mujer, se atacan acciones positivas que fueron necesarias implementar no sólo en nuestro país sino en el mundo entero, después de una larga y penosa lucha, como por ejemplo la Ley de Cupo.

En tal sentido, aún hoy hay quienes piensan que: "es tan inoperante pretender cambiar un uso lingüístico por razones autoritarias como tratar de elimi-

nar discriminaciones por razones semejantes"⁴, más aún, el mensaje de salutación en el Día Internacional de la Mujer publicado por el Colegio Público de Abogados de la Capital Federal es un ejemplo de doble discurso. El mismo expresa: "*...la consigna de lucha de este milenio deberá ser la de asegurar a las mujeres la igualdad de posibilidades y oportunidades, sin renunciar a su condición femenina* ".⁵

¿La condición femenina son las imágenes que muestran los medios de comunicación?:

-*"Mujer": dependiente, sensible, bella, delgada, dinámica, ligeramente sometida, delicada, tierna y cálida, realiza actividades menos valoradas o no remuneradas, dedicada mayoritariamente a las tareas del hogar, jóvenes.*

-*"Hombre": independiente, inteligente, valiente, fuerte, activo, realiza tareas profesionales más valoradas socialmente, de todas las edades.*⁶

Los cambios comienzan de adentro hacia fuera. El pensamiento que se trasluce a través de una "posición machista" lleva a confundir por medio del lenguaje, estereotipos o imágenes que precisamente debemos superar.

Juega un rol importante el lenguaje para modificar el imaginario social reafirmando el respeto por los derechos humanos de las humanas, evitando el uso sexista de la palabra, incluyendo las formas femeninas de sustantivos y adjetivos, y para dejar de lado la asimilación del genérico "hombre" como sinónimo de ser humano.

*"Descubrimos en el lenguaje sexista, en las formas de educación, en los medios de comunicación, en la publicidad, en casi toda nuestra cultura, contenidos de descalificación hacia la mujer en su condición de tal. Todo esto funcionando como dispositivo ideológico de justificación y perpetuación de la discriminación de género, la que afirmamos, no es un problema de las mujeres sino de la sociedad toda".*⁷

Distintos mensajes: ¿Qué pasa al interior de las organizaciones profesionales? ¿Qué opinan las mujeres?

4. Revista del Colegio Público de Abogados N°16, septiembre 1998. Pág. 5.

5. Revista del Colegio Público de Abogados N° 32, marzo 2000. Pág. 29.

6. *Documentas*, compilación de artículos seleccionados por la Dirección General de la Mujer, Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires: *Mujer y Medios de Comunicación*. Pág. 38

7. *Documentas*, *Mujer y Discriminación*. Pag. 16.

2. Las organizaciones profesionales

Cuando nos referimos a las organizaciones profesionales, se encuentran comprendidos dentro de este concepto: los Consejos, las Asociaciones y los Colegios Profesionales.

La mayoría de estas organizaciones fueron fundadas hace más de cien años. De acuerdo a las leyes argentinas son reconocidas como instituciones civiles, revisten el carácter de derecho público y tienen a su cargo el gobierno y disciplina de la matrícula de sus asociados.

Constituyen Federaciones Nacionales que en ocasiones representan a los Colegios ante los Organismos Internacionales, y han alcanzado a través de su dilatada trayectoria, experiencia y prestigio que alcanza no solo a sus integrantes, sino también a las propias instituciones y al país, aunque su presencia en la sociedad pasa habitualmente inadvertida.

En su casi totalidad, las autoridades son elegidas mediante el voto secreto y obligatorio por medio de elecciones periódicas. Al respecto, cabe señalar que en algunas organizaciones no se reconoce derecho de representación a las minorías.

La mayoría de ellas manejan un presupuesto anual de real significación, obteniendo sus recursos por medio de cuotas, derechos, etc., fijados con carácter obligatorio y no reciben subsidios del Estado.

Los asociados en el ejercicio de las funciones directivas, son profesionales altamente capacitados y de reconocida trayectoria en el ámbito profesional, académico y en la función pública. Actúan con dedicación personal y una fuerte vocación de servicio, y al respecto no reciben remuneración.

Dedican tiempo y esfuerzo en la atención de las funciones colegiadas, contribuyendo a jerarquizar los Colegios Profesionales los que son valorados por la sociedad como entidades responsables. A través de su actuación alcanzan el reconocimiento público y de sus pares en agradecimiento por los servicios prestados.

Cabe destacar como hecho significativo que no existe contra los miembros directivos de estas organizaciones denuncias de corrupción.

Las conductas personales y conflictos que afecten "las reglas de convivencia profesional, el decoro o el respeto y la consideración debidos a sus colegas" son merituadas por las mismas.

Las Comisiones de Etica intervienen en las denuncia promovidas contra los matriculados por sus propios pares o por terceros.

Los propios Estatutos establecen sanciones para el caso de mal desempeño en el ejercicio profesional.

Consideramos necesario recordar, aunque sea brevemente, el poder que detentan, por ser éste "político" "institucional" y "económico".

2.1 Cuadros demostrativos

A continuación nuestro estudio desarrolla la composición de los Consejos Directivos Profesionales confeccionando los correspondientes cuadros comparativos en base a datos tomados de los últimos diez años, y mencionando a quienes ocuparon y ocupan los cargos respectivos.

Organizaciones como el Colegio Público de Abogados, el Consejo Profesional de Ciencias Económicas y la Asociación Médica Argentina, incluyen Tribunales de Disciplina.

También consideramos conveniente incluir el número de profesionales inscriptos en las matrículas respectivas.

El Colegio Público de Abogados, el Colegio de Escribanos, el Consejo Profesional de Ingeniería Industrial, la Asociación Odontológica Argentina y el Consejo Profesional de Ingeniería Civil, han confeccionado padrón femenino y masculino, lo cual nos permite observar el alimento del número de matriculadas en el ejercicio de las distintas profesiones.

En el Consejo Profesional de Ciencias Económicas, en la Asociación Médica Argentina y en el Consejo Profesional de Arquitectura y Urbanismo, no podemos determinarlo ya que el padrón no está discriminado por sexo.

Los Organismos Profesionales estudiados son aquellos cuyas carreras universitarias se analizaron en el Capítulo IV:

- 1) Consejo Profesional de Arquitectura y Urbanismo.
- 2) Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Capital Federal.
- 3) Colegios Público de Abogados de la Capital Federal.
- 4) Colegio de Escribanos de la Capital Federal.
- 5) Consejo Profesional de Ingeniería Civil.
- 6) Consejo Profesional de Ingeniería Industrial.
- 7) Asociación Médica Argentina.
- 8) Asociación Odontológica Argentina.

CONSEJO PROFESIONAL DE ARQUITECTURA Y URBANISMO						
Consejo Directivo	1989	1990	1992	1994	1996	1998
Presidente/a	Gerardo Schön	Antonio Antonini	Rodolfo Gassó	Rodolfo Gassó	José Miguens	José Urgell
Vicepresidentes/as	Alejandro Madero	Francisco Crespo	Francisco Crespo Heriberto Allende	Gerardo Schön Josefa Santos	Gerardo Schön Josefa Santos	Francisco Crespo Carlos Marchetto
Secretaría/a	Alberto Ricur	Raúl Rivarola	Alberto Ricur	Alberto Ricur	Maria Egozcue	Rodolfo Gassó
Prosecretaría/a	Raúl Rivarola	Maria Egozcue	Esteban Azumendi	Enrique Virasoro	Francisco Crespo	Antonio Antonini
Tesorería/a	Josefa Santos	Pablo Kocourek	Roberto Aisenzon	Roberto Aisenzon	José Urgell	Carlos Salaberry
Protesorería/a	Gregorio de Laferrère	Gregorio de Laferrère	Enrique Virasoro	Gregorio de Laferrère	Gregorio Laferrère	Luis Grossman
Vocales	Maria Egozcue Enrique Fazio Jorge Lestard Juan M. Borthagaray Pablo Kocourek (5)	Heriberto Allende Esteban Azumendi Jorge Lestard Carlos Ramos Mejía Horacio Torcello Roberto Aisenzon (6)	Antonio Antonini Carlos Marchetto Carlos Ramos Mejía Felipe Tarsitano Horacio Torcello Josefa Santos Raúl Lier (7)	Maria Egozcue Carlos Marchetto Felipe Tarsitano Raúl Lier José Miguens Claude de la Paolera Juan J. Szezw (7)	Roberto Converti Luis Grossman Liliana Giroia Pablo Pschepturca Claude de la Paolera Juan Szezw Pablo Kocourek (7)	Roberto Converti Pablo Doval Liliana Giroia Pablo Pschepturca Alejandro Anger Alberto Nicostia Pablo Kocourek (7)

Fuente: Consejo Profesional de Arquitectura y Urbanismo

Del cuadro se observa que:

- a) Total de matriculados: 5.000, según dato aportado por el Consejo Profesional de Arquitectura y Urbanismo, no estando discriminado en masculino y femenino.
 - b) En el período 1989-1998, del promedio de los miembros que componen el Consejo Directivo las mujeres representan el 12,6 % del total.
- En la Mesa Directiva, dicho porcentaje de mujeres es de un 12,5 %.

CONSEJO PROFESIONAL DE CIENCIAS ECONOMICAS DE LA CAPITAL FEDERAL

CONSEJO DIRECTIVO	1989-1991	1991-1993	1993-1995	1995-1997	1997-1999	1999-2001
Presidentes/a	Carlos Albacete	José Román	Augusto Fiorillo	Augusto Fiorillo	Antonio Lapolve	Carlos Albacete
Vicepresidente/a 1°	José Román	Alberto Jambрина	Alberto Jambрина	Antonio Lapolve	Carlos Albacete	José Schuster
Vicepresidente/a 2°	Enrique Fowler Newton	Carlos Slosse	Carlos Slosse	Simón Groll	Luis Ponce de León	Orlando Gualtieri
Secretario/a	José Bugueiro	Orlando Gualtieri	Simón Groll	Humberto Gussoni	Alejandro Gonzalez Escudero	Rodolfo Duffy
Prosecretario/a	Luis Ponce de León	Julio Rotman	Humberto Gussoni	Alejandro Escudero	Rodolfo Duffy	Guillermo Fernandez
Tesorero/a	Eduardo Sambuccetti	Eduardo Sambuccetti	Alberto Maquieira	Mario Biondi (h)	Mario Biondi (h)	Julio Rotman
Protesorero/a	Orlando Gualtieri	Marta Acuña	Marta Acuña	Luis María Ponce de León	Celina Boccazzi	Cristina Costas
Consejeros/as Titulares (8)	Humberto Bertazza Juan Del Valle Simón Groll Ricardo Karpovich Hugo Luppi Graciela Naiter Julio Rotman Marta Zimbo	Eduardo Ballesteros Juan Del Valle Santiago Lazzatti Viviana Levy Graciela Pallares Hugo Luppi Pedro Megna Martín Ravazzani	Eduardo Ballesteros Jorge Belvisi Manuel Gonzalez Abad Santiago Lazzatti Pedro Megna Cleo Laura Miguel Viviana Levy Martín Ravazzani	Jorge Belvisi Humberto Bertazza Manuel Gonzalez Abad Roberto Lennox Alberto Maquieira Jorge Otrone Silvana Apter Cleo L. Miguel	Humberto Bertazza Juan Gilli Roberto Lennox Jorge Otrone Jorge Pelligrinelli José Schuster Felipe Tami Silvana Apter	Mario Biondi José Bugueiro Luis Garbanchó José Gilli Alberto Pagliano Jorge Pelligrinelli Felipe Tami Celina Boccazzi

Sigue en pág. siguiente

CONSEJO DIRECTIVO	1989-1991	1991-1993	1993-1995	1995-1997	1997-1999	1999-2001
Consejeros/as Suplentes		Dante Basile Edgardo Belliani Miguel Blanco Rubén Cardena Miguel Errea Enrique Kiperman Jorge Pellegrinelli Juan Repila Julio Santoro José Schuster Juan Rosbol Umpierrez Ana M. Gfesser Amalia Mijang Serita L. Scotti (14)	Fernando Garcia Norberto Guadagni Isaac Guterman Agustín Monteverde Jorge Pellegrinelli Sergio Petrucci Alejandro Piazza Juan Repila Pedro Seijas Humberto Zaina Sylvana Apter Celina Bocuzzi Cristina Costas Adriana Nusch María Turró (15)	Roberto Destefano José Escandell Juan Gilli Horacio Gregoratti Héctor Grisolia Enrique Groz Victor Laico Joaquín Ledesma Pedro Seijas Alberto Vasquez Celina Bocuzzi Cristina Costas Paula Calder Marcela Del Río Alejandra Schmeier	Juan Alonso David Beraja Alberto Bonuchowicz José Ficara Luis Gabancho Jaime Korenblum Armando Lorenzo Carlos Medone Eduardo Pailliet Antonio Tomasenia Carpenter Estévez Fabiana Groppe Marcelo López Minelli Olga Morrone de Quintana María Turró (15)	Alberto Barbieri Juan Borgo Ricardo Demattci Joaquín Ledesma Alberto Maquieira Miguel Massa Tomás Munk Hernán Raffo Osvaldo Puente Guillermo Ruberto Antonio Tomasenia Alberto Zimmerman Sonia Bethermann Nora Fuglio Flavia Melzi (15)

Fuente: Revista del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Capital Federal

Del cuadro se observa que:

- a) de los miembros que componen el Consejo Directivo en el período 1989-2001, las mujeres representan un 21,34 % del total;
- b) en la Mesa Directiva, el porcentaje femenino es de 9,5 %, este se verifica con exclusividad hasta el cargo de Protesorero inclusive.

Si se eliminara dicho cargo, la resultante de esta relación sería del 0 %.

c) total de matriculados: 40.000 según dato aportado por el Consejo Profesional. Dicha cifra no se encuentra dividida en varones y mujeres.

TRIBUNAL DE DISCIPLINA DEL CPCECF

	1989-1991	1991-1993	1993-1995	1995-1997	1997-1999	1997-1999
<i>Presidente/a</i>	Carlos Slosse	Manuel Gonzalez Abad	Enrique Fowler Newton	Enrique Fowler Newton	Mario Biondi	Alberto Jambrina
<i>Vicepresidente/a 1°</i>	Alberto Jambrina	Jorge Belvisi	Miguel Blanco	Horacio Ziccardi	Enrique Kiperman	Ricardo Karpovich
<i>Vicepresidente/a 2°</i>	Alberto Maquieira	Rodolfo Duffy	Mario Biondi (h)	Adolfo Meliton Aguilera	Juan Vicchi	Juan Vicchi
<i>SALA I</i>						
<i>Presidente/a</i>	Alberto Jambrina	Jorge Belvisi	Miguel Blanco	Horacio Ziccardi	Enrique Kiperman	Ricardo Karpovich
<i>Vocales (3)</i>	Oswaldo Arscione Jorge Belvisi Hugo Illescas	Jorge Stern Horacio Ziccardi Isaac Berger	Daniel Feldman José Schuster Horacio Ziccardi	Norberto Guadagni Alejandro Piazza Daniel Feldman	Alejandro Piazza Héctor Grisolia Guillermo Fernandez	Fernando Garcia Silvana Ayer Graciela Nuñez
<i>SALA II</i>						
<i>Presidente/a</i>	Alberto Maquieira	Rodolfo Duffy	Mario Biondi (h)	Adolfo Meliton Aguilera	Juan Vicchi	Juan Vicchi
<i>Vocales (3)</i>	Mónica C. Rosen Alberto Gussoni Alfredo Pérez Alfaro	Mario Biondi (h) Antonio Tomascina Oswaldo Puente	Ricardo Karpovich Alberto Pagliano Julio Rotman	Adriana C. Nuñez Juan Vicchi Enrique Hersh Kiperman	Daniel Jozpa Joaquín Ledesma Mario Perelman	José Escandell Mario Perelman Adriana Nuñez

Del cuadro anterior se observa que:

De los miembros que componen dicho Tribunal, las mujeres representan el 7,5 % del total.

En la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires se desarrollan los estudios de la Carrera de Abogacía, expidiéndose el Título de Abogado/a, que a su vez habilita, previa prueba de idoneidad para el ejercicio del Notariado. En consecuencia, y en función a dichas profesiones, surgen sus respectivos Colegios Profesionales.

COLEGIO PÚBLICO DE ABOGADOS DE LA CAPITAL FEDERAL

	1988-1990	1990-1992	1992-1994	1994-1996	1996-1998	1998-2000
<i>CONSEJO DIRECTIVO</i>						
<i>Presidente/a</i>	Alberto A. Spota	Humberto Podetti	Carlos Cichello	Norberto Canale	Jorge Bacqué	Jorge Bacqué
<i>Vicepresidente/a 1°</i>	Humberto A. Podetti	Marcos Díez	Eugenio Calarota	Rubén Niño	Aristides Corti	Angel Bruno
<i>Vicepresidente/a 2°</i>	José L. Caputo	Oscar Peña	Blanca Miriam Mayorgano	Rubén Wolf Farb	Oscar Peña	Oscar Ameal
<i>Secretario/a General</i>	Juan C. Pratesi	Alberto Quinín Molinario	Guillermo Marconi	Adriana Salas	Diego Mayzubiria	Pedro Kesselman
<i>Prosecretario/a General</i>	Alejandro E. Fargosi	José Armuchástegui	Adriana Salas	Susana Kracoff	Pedro Kesselman	Samuel Jablonka
<i>Tesorero/a</i>	Juan C. Rinaldi	Juan Rinaldi	Norberto Canale	Juan Tabachnik	Miguel Sanchez Marincolo	Miguel Sanchez Marincolo
<i>Protesorero/a</i>	Alejandro E. Videla	Fernando Borio	Gabriel Fedorovsky	Edgardo Manara	Alberto Mraz Arancibia	Mario De Ipola
<i>Vocales Titulares (8)</i>	Hernán Agustoni Agustín Pérez Maraviglia Gabriel Binstein Juan J. Prado Hugo Germano Marcos J. Bencivengo Mario Feferbaum Alfredo R. Sivori (8)	David Halperin Elié Guadalupe Di Guadalupe Blanca Miriam Mayorgano Carlos Cichello Eugenio Calarota Agustín Gordillo Arturo Ravina Carlos Alberti (8)	Enrique Guastavino Rubén Niño Alberto Spota Alberto Arancibia Hernán Agustoni Atilio Alterini Arturo Ravina Guillermo Frugoni Rey (8)	Oleg Mikhno Ricardo Moreno Marcos Díez Juan C. Rinaldi Marín Dedeu G. F. Frugoni Rey Eliás Benzecry E. Molina Quiroga (8)	Nelly Minersky de Meneses Mario Feferbaum Jorge Quaglino Eduardo Muñiz Ricardo Campa Marín Dedeu Eliás Benzecry José Caputo (8)	Oswaldo Zampini Jorge Poliak José Console José Kenny Antonina I. Pérez Alberto Spota Arturo Ravina Eduardo Sequeros (8)

Fuente: Colegio Público de Abogados de la Capital Federal

Sigue en pág. siguiente

COLEGIO PÚBLICO DE ABOGADOS DE LA CAPITAL FEDERAL

CONSEJO DIRECTIVO	1988-1990	1990-1992	1992-1994	1994-1996	1996-1998	1998-2000
<i>Vocales Suplentes</i> (12) (14) (15)	Raúl Imposti José Amuchástegui Oscar Marino Fernando Bono G. V. Lascano Quintana Luis M. González Lanuza Juan J. Podestá Rodolfo Irribain Carlos A. Alberti Roberto López Cabana Gustavo Beckerman Jorge Marengo Lilo Felicitos Mihutin María Cecilia Gómez Masús Itzi Di Guhegino (15)	Francisco Guido José Neira Alejandro Padilla Roberto Punte Raúl Gutman Alberto Mraz Arancibia Rodríguez María de las Nieves Arenas de Ruiz Susana Matilde Kozanblum Horacio Gotta Galo Achar Insfrán Natalio Bursztyń Enrique Guastavino Gabriel Binstein Horacio Bersten (14)	Carmen Graciela Juri Ana María Andrés Lila Fajstas Mihutin Susana M. Kozanblum Rubén Wolf Farb Juan Tabuchnik Roberto Ipolito Jorge Quaglino Armando Colerio Arturo Hurtado Carlos Aguirre Alejandro Padilla Néstor Ponferrada Mario Feferbaum Raúl Elizalde (15)	Manuel Morales N. S. Bianco D. A. Pinacho Gabriela V. Primozic P. C. Giglio M. M. Jujarevic de Mendez M. Carmen Eocco María de las Nieves Arenas de Ruiz Laura del Cerro Erico Pastor G. E. Leserre Valsesia Gastón O' Donnell Jorge Enríquez Jaime Lipovetzky Jorge Guetti (15)	Alfeta Susana Mutilva Susana Ricchetti Marisa Grabam María Paz Gabriel Binstein Diego Olaciregui Adolfo Tamini Roberto Punte Samuel Jablonka Carlos Caruso Fernando Quintana Osvaldo Pérez Sammartino (12)	Gustavo Gene Carlos Tambussi José Acuña Anzorena Diego Olaciregui Stella Mars Burrigo María S. M. Musciano Adriana B. Ferrí María Leticia Sabjanovic Pedro Zanoni Angel Siri Carlos Traboulsi Ricardo Vazquez Juan Tabachnik Emilio Valle (14)

Del cuadro anterior se observa que: En el período 1988-2000, de los miembros que componen el Consejo Directivo, las mujeres representan un 18,8 % del total. En la Mesa Directiva, el porcentaje femenino es de 9,5 %. En este caso, el Colegio Público de Abogados nos ha hecho llegar la Estadística de Matriculación al 31/01/2000. De la misma se extraen los siguientes datos: Total de Abogados matriculados: 67.152. Mujeres: 28.601; Hombres: 38.551.

COLEGIO PUBLICO DE ABOGADOS DE LA CAPITAL FEDERAL

Tribunal de Disciplina	1988-1990	1990-1992	1992-1994	1994-1996	1996-1998	1998-2000
Presidente/a	Carlos Odriozola	Carlos Odriozola	Jorge Kiper	Jorge Kiper	Felipe Lipovace	Alberto Miraz Arancibia
Vicepresidente/a 1°	Salvador Alonso	Enrique Escalante Echagüe	Humberto Podetti	Humberto Podetti	Jorge Poliak	Mario Elffman
Vicepresidente/a 2°	Mario Gorenstein	Carlos Ghersi	Isidoro Goldenberg	Isidoro Goldenberg	-	José Severo Caballero
SALA I						
Presidente/a	Jorge Rodríguez Mancini Integrantes SALA I: Carlos Odriozola Isidoro Goldenberg José Gastaldi	Agustín Pérez Maraviglia Integrantes SALA I: Enrique Escalante Echagüe Carlos Ghersi Carlos Odriozola	Fernando Quintana Integrantes SALA I: Humberto Podetti Enrique Escalante Echagüe Isidoro Goldenberg Jorge Kiper Nelson López del Carril	Fernando Quintana Integrantes SALA I: Humberto Podetti Enrique Escalante Echagüe Isidoro Goldenberg Jorge Kiper Nelson López del Carril	Mario Elffman Felipe Lipovace	Mario Elffman
Vicepresidente/a 1°	-	-	-	-	-	-
Vicepresidente/a 2°	-	-	-	-	Juan Bosch	-
Vocales (4) (3) (2)	-	-	-	-	Jorge Poliak Ricardo Buzzo Julio Ferrerín	Carlos Derbedian Mario Elffman
SALA II						
Presidente/a	Juan De Estrada Integrantes SALA II: Mario Gorenstein Alfonso Frattini Eduardo Pigretti	Juan Pratesi Integrantes SALA II: René Morales Penelas Guillermo Gil Navarro José Acuña Anzorena Horacio Fargosi	René Morales Penelas Integrantes SALA II: Mauricio Kurchan Isidoro Goldenberg José Acuña Anzorena Carlos Alberti	René Morales Penelas Integrantes SALA II: Mauricio Kurchan Isidoro Goldenberg José Acuña Anzorena Carlos Alberti	Horacio Rebon	Manuel De Tezanos Pinto

Sigue en pág. siguiente

COLEGIO PÚBLICO DE ABOGADOS DE LA CAPITAL FEDERAL

Tribunal de Disciplina	1988-1990	1990-1992	1992-1994	1994-1996	1996-1998	1998-2000
Vicepresidente/a 1°	-	-	-	-	-	José Severo Caballero
Vicepresidente/a 2°	-	-	-	-	Alberto Spota	Alberto Mraz Arancibia
Vocales (4)	-	-	-	-	Horacio Marsiglia Pedro Zylberman Felipe Liporace	Oscar Eissler Jorge Sáenz
SALA III						
Presidente/a	Juan Etala Integrantes SALA III: Salvador Alvarez Alonso Felipe Liporace Gustavo Martínez Isidoro Eisner	Carlos Schwarzberg Integrantes SALA III: Norberto Krasnapolski Edgardo Michante Martín Cortés Funes Miguel Ekmekdjian	Norberto Krasnapolski Integrantes SALA III: Carlos Schwarzberg Edgardo Michante Oscar Finkelberg Jorge Vicente Corneli	Norberto Krasnapolski Integrantes SALA III: Carlos Schwarzberg Edgardo Michante Oscar Finkelberg Jorge Vicente Corneli	José Acuña Anzorena	Santiago La Greca
Vicepresidente/a 1°	-	-	-	-	-	Ricardo Nissen
Vicepresidente/a 2°	-	-	-	-	Carlos Schwarzberg	Juan Couso
Vocales (4)	-	-	-	-	Rodolfo Buttini Luis Estoup Santiago La Greca	Elaine R. Caspary Osvaldo Pérez Sammartino

Fuente: Revista del Colegio Público de Abogados

Del cuadro se observa que:
De los miembros que componen este Tribunal en el período 1988-2000, las mujeres representan el 8,7 % del total.

COLEGIO DE ESCRIBANOS DE LA CAPITAL FEDERAL

<i>Consejo Directivo</i>	1990-1991	1991-1992	1992-1993	1993-1994	1994-1995	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000
<i>Presidente/a</i>	Jorge Bollini	Agustín Braschi	Agustín Braschi	Carlos D'Alessio	Carlos D'Alessio	Carlos D'Alessio	Carlos D'Alessio	Jorge Viacava	Jorge Viacava	Agustín Braschi
<i>Vice/a</i>	Jorge Viacava	Rolando Caravelli	Rolando Caravelli	Rolando Caravelli	Rolando Caravelli	Federico Ramos	Federico Ramos	León Hirsch	León Hirsch	Rolando Caravelli
<i>Secretario/a</i>	Eduardo Claria	Jorge Taquini	Jorge Taquini	Federico Ramos	Federico Ramos	Esteban F. Casella	Esteban F. Casella	Claudio Caputo	Claudio Caputo	Luis Allende
<i>Sec. de Actas</i>	León Hirsch	León Hirsch	León Hirsch	R. Gastón Courtial	R. Gastón Courtial	Viola de Viana	Viola de Viana	Horacio Form	Horacio Form	Carlos Coto
<i>Prosecretario/a</i>	Eduardo Medina Carlos Colomer	Mario T. Fernández de Pineda	Mario T. Fernández de Pineda	Néstor Condoleo	Néstor Condoleo	Horacio Pelosi Roberto de Hoz	Horacio Pelosi Roberto de Hoz	Néstor Condoleo	Juan Silvio Fain	Roberto Luis De Hoz Carlos Fischberg
<i>Tesorero/a</i>	José Guglietti	José Fernández Ferrari	José Fernández Ferrari	José Fernández Ferrari	José Fernández Ferrari	Eduardo Medina	Eduardo Medina	Eduardo Medina	Eduardo Medina	José Fernández Ferrari
<i>Protesorero/a</i>	Alejandro Fernández Saenz	Enrique Fernández Mouján	Enrique Fernández Mouján	Claudio Caputo	Claudio Caputo	Carlos Fischberg	Carlos Fischberg	Ramiro Gutiérrez de Lio	Ramiro Gutiérrez de Lio	Carlos Medina

Segue en pag. siguiente

COLEGIO DE ESCRIBANOS DE LA CAPITAL FEDERAL

	1990-1991	1991-1992	1992-1993	1993-1994	1994-1995	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000
<i>Consejo Directivo</i>	León Hirsch Oswaldo Solari	Oswaldo Solari Costa Carlos Rodríguez Roberto Benítez Juan Torterola Martín Detry Enrique Soler Horacio Elizalde Carlos Coto	Horacio Elizalde Arturo Peruzzotti Carlos Coto Hugo Gutiérrez de Simone Luis Allende Arturo Riat Roberto de Hoz Enrique Soler Carlos Fischberg Elena I. Valentín de Falla Susana Carmen Violeta Nilos	Carlos Coto Hugo Gutiérrez de Simone Luis Allende Arturo Riat Roberto de Hoz Enrique Soler Carlos Fischberg Elena I. Valentín de Falla Susana Carmen Violeta Nilos	Carlos Fischberg Federico España Solá José Labayru Carlos Rodríguez Luis Allende Antonio Rodríguez Luis Allende Antonio Rodríguez Luis Allende Ricardo Giot Violeta Nilos Elena Valentín de Falla Susana Carmen Violeta Nilos	Luis Beruti Estebán Urresti Carlos Saporiti Alfredo Soares Gache Jorge Ibañez Carlos Coto Carlos Ortega Hugo Chiocci Hugo Chiocci Marto Rebasá Mabel Bigo	Federico España Solá José Labayru Carlos Rodríguez Luis Allende Antonio Rodríguez Luis Allende Antonio Rodríguez Luis Allende Ricardo Giot Violeta Nilos Elena Valentín de Falla Susana Carmen Violeta Nilos	Luis Beruti Estebán Urresti Carlos Saporiti Alfredo Soares Gache Jorge Ibañez Carlos Coto Carlos Ortega Hugo Chiocci Hugo Chiocci Marto Rebasá Mabel Bigo	Norberto Benítez Hugo Chiocci Victor Di Capua Jorge Ibañez José Labayru Marcelo Nardelli Mira Carlos Rodríguez María T. Acquarone Ana María Kemper José Luis Acquarone Susana M. Bosco	Jorge Ibañez Hugo Chiocci Carlos Rodríguez José Labayru Victor Di Capua Jorge Ibañez José Labayru Marcelo Nardelli Mira Carlos Rodríguez María T. Acquarone Ana María Kemper José Luis Acquarone Susana M. Bosco
<i>Vocales Tit. (10)</i>	León Hirsch Oswaldo Solari Costa Carlos Rodríguez Norberto Benítez Juan Torterola Martín Detry Raúl García Coni Enrique Soler María María Ana María	Oswaldo Solari Costa Carlos Rodríguez Roberto Benítez Juan Torterola Martín Detry Enrique Soler Horacio Elizalde Carlos Coto Arturo Peruzzotti Elena Rosal	Horacio Elizalde Arturo Peruzzotti Carlos Coto Hugo Gutiérrez de Simone Luis Allende Arturo Riat Roberto de Hoz Enrique Soler Claudio Caputo Elena Valentín de Falla	Carlos Coto Hugo Gutiérrez de Simone Luis Allende Arturo Riat Roberto de Hoz Enrique Soler Carlos Fischberg Elena I. Valentín de Falla Susana Carmen Violeta Nilos	Carlos Fischberg Federico España Solá José Labayru Carlos Rodríguez Luis Allende Antonio Rodríguez Luis Allende Antonio Rodríguez Luis Allende Ricardo Giot Violeta Nilos Elena Valentín de Falla Susana Carmen Violeta Nilos	Luis Beruti Estebán Urresti Carlos Saporiti Alfredo Soares Gache Jorge Ibañez Carlos Coto Carlos Ortega Hugo Chiocci Hugo Chiocci Marto Rebasá Mabel Bigo	Federico España Solá José Labayru Carlos Rodríguez Luis Allende Antonio Rodríguez Luis Allende Antonio Rodríguez Luis Allende Ricardo Giot Violeta Nilos Elena Valentín de Falla Susana Carmen Violeta Nilos	Luis Beruti Estebán Urresti Carlos Saporiti Alfredo Soares Gache Jorge Ibañez Carlos Coto Carlos Ortega Hugo Chiocci Hugo Chiocci Marto Rebasá Mabel Bigo	Norberto Benítez Hugo Chiocci Victor Di Capua Jorge Ibañez José Labayru Marcelo Nardelli Mira Carlos Rodríguez María T. Acquarone Ana María Kemper José Luis Acquarone Susana M. Bosco	Jorge Ibañez Hugo Chiocci Carlos Rodríguez José Labayru Victor Di Capua Jorge Ibañez José Labayru Marcelo Nardelli Mira Carlos Rodríguez María T. Acquarone Ana María Kemper José Luis Acquarone Susana M. Bosco
<i>Vocales Suplentes</i>	Domingo Barbe Enrique Horacio Sofía Gutiérrez Héctor Stemenson Néstor Condoleo Adrián García	Enrique Gutiérrez Horacio Sofía Aguirre Héctor Stemenson Néstor Condoleo Adrián García	Néstor Condoleo Antonio Fapalucci José Labayru Ricardo Giot Luis Beruti Elevens R. Casabé (5)	Antonio Fapalucci José Labayru Ricardo Giot Luis Beruti Elevens R. Casabé (5)	Luis Beruti Juan Saporiti Estebán Urresti Ramiro Gutiérrez de Lío Marcelo Nardelli Mira Hersalis (5)	Marcelo Nardelli Mira Octavio Gillo Mauricio Devoto Susana N. Margaritana María de la Paz Molinari (4)	Juan Saporiti Estebán Urresti Ramiro Gutiérrez de Lío Marcelo Nardelli Mira (4)	Marcelo Nardelli Mira Octavio Gillo Mauricio Devoto Susana N. Margaritana María de la Paz Molinari (4)	Octavio Gillo Mauricio Devoto Ricardo Sola Octavio Gíglio Ricardo Sola Bettemu Iris Pérez Susana de Trujillo (5)	Octavio Gillo Mauricio Devoto Ricardo Sola Octavio Gíglio Ricardo Sola Bettemu Iris Pérez Susana de Trujillo (5)

Del cuadro se observa que:

a) en el período 1989-2000, de los miembros que componen el Consejo Directivo, las mujeres representan el 18,7% del total;

En la Mesa Directiva, se observa un 13,7 %.

b) Total de matriculados: 2.208.

Mujeres: 1.015

Hombres: 1.193.

Fuente: Departamento de Cómputos del Colegio de Escribanos de la Capital Federal.

CONSEJO PROFESIONAL DE INGENIERIA CIVIL						
Autoridades/Años	1988-1990	1990-1992	1992-1994	1994-1996	1996-1998	1998-2000
<i>Presidente</i>	Héctor Rodríguez	José Cancelleri	Julio Bustamante	Guillermo Peral	Humberto Balzi	Héctor Rodríguez
<i>Secretario</i>	Humberto Balzi	Jorge Kornitz	José Antonucci	Humberto Balzi	Miguel Oneto	José Chelminicki
<i>Tesorero</i>	Jorge Kornitz	Roberto Santángelo	Alfredo Villaggi	Salvador Kohan	Salvador Kohan	Hugo Chévez
<i>Consejeros Titulares</i>	José Cancelleri Jorge Cichero José Colina Hugo D'Angelo Miguel Oneto Jaime Porta Mario Tabakman (7)	José Antonucci Isidoro Arbitman Julio Bustamante Hugo D'Angelo Miguel Oneto Luis Rasetti Alfredo Villaggi (7)	Isidoro Arbitman Rodolfo Bramante Félix Chazal Eduardo Pedace Guillermo Peral Augusto Pescuma Victor Sirota Rodolfo Viola (8)	Cleto Agosti Alfredo Mariú Miguel Oneto Eduardo Pedace Augusto Pescuma Alfredo Villaggi Rodolfo Viola (7)	Cleto Agosti Eduardo Casalderey Hugo Clausse Francisco Maioli Pedro Nadal Victor Sirota Hugo Yentel (7)	Eduardo Casalderey Hugo Clausse Victorio Díaz Armando Gagliano Pedro Nadal Victor Sirota Hugo Yentel (7)
<i>Consejeros Suplentes</i>	José Antonucci Isidoro Arbitman Armando Cima Roberto Santángelo (4)	Rodolfo Bramante (1)	Oscar Grimaux (h.) (1)	Eduardo Añare José Girod Francisco Maioli Hugo Yentel (4)	Galdino Catiáno Ignacio Moya Guillermo Sacostegui Mario Stramess (4)	Miguel S. Parmiani Norberto Pazos Carlos Peirano Luis Perri (4)

Fuente: Boletín del Consejo Profesional de Ingeniería Civil

Del cuadro se observa que:

a) En el período 1988-2000, de los miembros que integran el Consejo Directivo, sólo una mujer ha ocupado el cargo de Consejera Suplente. Esto representa el 1,2 % del total.

Es importante destacar que la representación femenina en la Mesa Directiva es del 0 %. En consecuencia, es nula la participación de las mujeres en los máximos cargos decisivos.

b) Total de matriculados: 7500 aprox.

Mujeres: 255 aprox.

Hombres: 7245 aprox.

Las mujeres matriculadas representan el 3,4 % aproximado, mientras que los hombres matriculados el 96,6 % aprox.

Fuente: Consejo Profesional de Ingeniería Civil.

CONSEJO PROFESIONAL DE INGENIERIA INDUSTRIAL						
Autoridades/Años	1988-1990	1990-1992	1992-1994	1994-1996	1996-1998	1998-2000
Presidente	Jorge Valdéz Rojas	Héctor Mancoñido	Luis Cauteruccio	Ernesto Bendinger	Ernesto Bendinger	Juan Pardo
Vicepresidente	Héctor Maldonado	Luis Cauteruccio	Carlos Maisonave	Héctor Fernández de la Puente	Juan Pardo	Oswaldo Navarro
Secretario	Héctor Fernández de la Puente	Carlos Maisonave	Héctor Fernández de la Puente	Roberto Massacane	Oswaldo Navarro	Horacio Speroni
Prosecretario	Carlos Maisonave	Ernesto Bendinger	Francisco Grasso	Norberto Carlsson	Norberto Carlsson	Carlos Maisonave
Tesorero	Horacio Iníart	Hermínio Sbarra	Gregorio Schwartzman	Gregorio Schwartzman	Enrique Gebert	Enrique Gebert
Protesorero	Luis Cauteruccio	Gregorio Schwartzman	Hermínio Sbarra	Esteban Pérez	Miguel Mautner	Pablo Sacerdoti
Consejero Enlace	-	José M. Maletti	Rubén Pfeifferman	Rubén Pfeifferman	Horacio Speroni	Horacio Speroni
Vocales Titulares	Alejandro Bulgheroni Carlos Tramutola Rodolfo Biasca	Horacio Iníart Alejandro Bulgheroni Carlos Tramutola	Esteban Pérez	Rodolfo Biasca	Rodolfo Biasca Rodolfo Navreiro	Rodolfo Navreiro
Vocales Suplentes	Jorge Lapeña Hermínio Sbarra	Francisco Grasso	Roberto Massacane Mario Suarez Anzorena Rubén Pfeifferman Saul West	Rubén Pfeifferman Miguel Mautner Luis Roca	Luis Roca Horacio Speroni Pablo Sacerdoti	Rubén Delfino Juan Amicolo Jorge Forcinati Héctor Zippilli

Fuente: Boletín del Consejo Profesional de Ingeniería Industrial.

Del cuadro se observa que:

a) A pesar del avance significativo de las mujeres en la Carrera de Ingeniería Industrial -ver Censo Oficial de la UBA año 1996- las mujeres no ocupan cargos en el Consejo Profesional; de lo cual se desprende una representación del 0 %.

b) Total de profesionales inscriptos en el registro de matrícula: 5.014

Mujeres: 115

Hombres: 4.899

Teniendo en cuenta las cifras anteriores, el porcentaje de mujeres matriculadas es 2,2 %, mientras que el de los hombres matriculados es de un 97,7 %.

Fuente: Consejo Profesional de Ingeniería Industrial.

ASOCIACION MEDICA ARGENTINA

	1988	1991	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
<i>Comisión Directiva</i>									
<i>Presidente</i>	Carlos Reussi	Carlos Reussi	Luis González Montaner	Luis González Montaner	Luis González Montaner	Luis González Montaner	Luis González Montaner	Elias Hurtado Hoyo	Elias Hurtado Hoyo
<i>Vicepresidente</i>	Luis González Montaner	Luis González Montaner	Elias Hurtado Hoyo	Elias Hurtado Hoyo	Elias Hurtado Hoyo	Elias Hurtado Hoyo	Elias Hurtado Hoyo		Juan Dillon
<i>Secretario General</i>	Laura Astoriza	Elias Hurtado Hoyo	-	Eduardo Abbate	Eduardo Abbate	Eduardo Abbate	Eduardo Abbate	Miguel Palasco	Miguel Palasco
<i>Prosecretario</i>	Valentín Martínez Mosquera	-	Eduardo Abbate	-	Miguel Palasco	Miguel Palasco	Miguel Palasco		Miguel Figueroa
<i>Secretario de Actas</i>	Alberto Schärer	Roberto Gárriz	Roberto Gárriz	Juan Dillon	Juan Dillon	Juan Dillon	Juan Dillon	Juan Dillon	-
<i>Tesorero</i>	Oscar Venancio Mallo	Omar Molina Ferrer	Omar Molina Ferrer	Omar Molina Ferrer	Omar Molina Ferrer	Omar Molina Ferrer	Omar Molina Ferrer	Omar Molina Ferrer	Omar Molina Ferrer
<i>Protesorero</i>	Eduardo Abbate	-	Erman Crossetti	Erman Crossetti	Erman Crossetti	Erman Crossetti	Erman Crossetti	Erman Crossetti	Erman Crossetti
<i>Vocales Titulares (4)</i>	Rodolfo Maino Carlos Cabrera Omar Molina Ferrer Horacio Rubio	Carlos Cabrera Eduardo Abbate Horacio Rubio Roberto Pinto	Carlos Cabrera Horacio Rubio Miguel Figueroa Roberto Pinto	Carlos Cabrera Horacio Rubio Miguel Figueroa Roberto Pinto	Carlos Cabrera Horacio Rubio Miguel Figueroa Roberto Pinto	Carlos Cabrera Horacio Rubio Miguel Figueroa Roberto Pinto	Carlos Cabrera Horacio Rubio Miguel Figueroa Roberto Pinto	Carlos Cabrera Horacio Rubio Miguel Figueroa Roberto Pinto	Carlos Cabrera Horacio Rubio Miguel Figueroa Roberto Pinto
<i>Vocales Suplentes (2)</i>	Erman Crossetti León Bentolía	Erman Crossetti	Roberto Reussi Miguel Palasco	Roberto Reussi Miguel Palasco	Roberto Reussi Miguel Tatti	Roberto Reussi Miguel Tatti	Roberto Reussi Miguel Tatti	Roberto Reussi Gustavo Piantoni	Roberto Reussi Gustavo Piantoni

Sigue en pág. siguiente

ASOCIACION MEDICA ARGENTINA									
Comisión Directiva	1988	1991	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
TRIBUNAL DE HONOR									
Miembros (6)	Roberto Gárriz Pedro Maíssa Alfredo Martínez Marull José Piqué Horacio Rodríguez Castells Alberto Urrets Zavallá	Enrique Beveraggi José Burucua Osvaldo Fustinoni Domingo Liotta José Mainetti Santiago Perera	Enrique Beveraggi José Burucua Osvaldo Fustinoni Domingo Liotta José Mainetti Santiago Perera	Enrique Beveraggi José Burucua Osvaldo Fustinoni Domingo Liotta José Mainetti Santiago Perera	Tomás Banzas Enrique Beveraggi Domingo Liotta Osvaldo Fustinoni Santiago Perera José Mainetti	Tomás Banzas Enrique Beveraggi Domingo Liotta Osvaldo Fustinoni Santiago Perera José Mainetti	Tomás Banzas Enrique Beveraggi Domingo Liotta Osvaldo Fustinoni Santiago Perera José Mainetti	Tomás Banzas Enrique Beveraggi Osvaldo Fustinoni Domingo Liotta José Mainetti Santiago Perera	Jorge Abulafia Horacio Achaval Ayerza Leoncio Anighi Julio Urburu Osvaldo Fustinoni Mainetti Mitschke
Secretarios del Tribunal (2)	Heraldo Nelson Donnewald	Heraldo Nelson Donnewald Avelino do Pico	Heraldo Nelson Donnewald Avelino do Pico	Heraldo Nelson Donnewald Avelino do Pico	Heraldo Nelson Donnewald Avelino do Pico	Heraldo Nelson Donnewald Avelino do Pico	Heraldo Nelson Donnewald Avelino do Pico	Heraldo Nelson Donnewald Avelino do Pico	Heraldo Nelson Donnewald Avelino do Pico

Fuente: Asociación Médica Argentina

Del cuadro se observa que:

a) En el período 1988-1999, sólo en dos oportunidades hubo representación femenina en la Comisión Directiva, representando el 1,8 % del total.

En la Mesa Directiva encontramos una representación femenina del 1,7 %

En el Tribunal de Honor observamos que la misma es de un 1,4 %.

b) Total de profesionales inscriptos en la matrícula: 90.000. Esta cifra no se encuentra discriminada por sexo.

Fuente: Asociación Médica Argentina.

ASOCIACION ODONTOLOGICA ARGENTINA

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	
Comisión Directiva												
Presidente	Carlos Mazaregos	Federico Punarelli	Federico Punarelli	Jorge Canzani	Jorge Canzani	Ana Pevsra	Ana Pevsra	Juan Fernandez	Juan Fernandez	Carlos Spielberg	Carlos Spielberg	
Vicepresidente	Guillermo Deza	Guillermo Deza	Guillermo Pisarenko	Guillermo Pisarenko	Enrique Bahbouth	Enrique Bahbouth	Carlos Spielberg	Carlos Spielberg	Enrique Besrani	Enrique Besrani	Marcelo Bisceglia	
Secretario	Ana Pevsra	Francisco Mangano	Francisco Mangano	Ana Pevsra	Oswaldo Costa	Eduardo Ceccotti	Eduardo Ceccotti	Eugenio Henry	Eugenio Henry	Guillermo Rossi	Guillermo Rossi	
Prosecretario	Carlos Cantarini	Carlos Cantarini	Carlos Cantarini	Carlos Cantarini	Guillermo Rossi	Guillermo Rossi	Maribel Belleru	Maribel Belleru	Javier Canzani	Javier Canzani	Cristian Expósito	
Tesorero	Rafael Mirzaji	Jorge Kuperman	Jorge Kuperman	Jorge Kuperman	Jorge Kuperman	Pablo Stelian	Pablo Stelian	Pablo Stelian	Pablo Stelian	Marcelo Vivone	Marcelo Vivone	
Protesorero	Jorge Kuperman	Jorge Goldring	Jorge Goldring	Jorge Goldring	Pablo Stelian	Ricardo Martinez Lalis	Marcelo Vivone	Marcelo Vivone	Damian Basrani	Damian Basrani	Juan Dell'Acqua	
Vocales Titulares (6)	Alberto Dell'Acqua Guillermo Pisarenko Edmundo Sella Francisco Mangano Leopoldo Maddalena Jorge Canzani	Martha Basco Ana H. Pevsra Leopoldo Maddalena Jorge Canzani Edmundo Sella Francisco Mangano Leopoldo Maddalena Jorge Canzani	Martha Basco Ana H. Pevsra Edmundo Sella Rodolfo Ranzazzo Francisco Mangano Leopoldo Maddalena Marcelo Bisceglia	Rodolfo Ranzazzo F. Brisco Marcelo Bisceglia Eduardo Ceccotti Juan Lalis Ricardo Martinez Lalis	Marcelo Sisti Eduardo Ceccotti Juan Fernandez Ricardo Martinez Lalis Carlos Martines Mazarregos Spielberg	Mazaregos Sisti Ana Pevsra Kaufman Carlos Mazarregos Carlos Spielberg Horacio Echín José Elgoyhen	Alicia Kaufman José Elgoyhen Horacio Echín Alberto Dell'Acqua Jorge Kuperman Fernando Maravankin	Alberto Dell'Acqua Jorge Kuperman Fernando Maravankin Rodolfo Ranzazzo Edmundo Sella César Tambella	Rodolfo Ranzazzo Edmundo Sella César Tambella Eduardo Ceccotti Guillermo Pisarenko Leopoldo Maddalena	Eduardo Ceccotti Guillermo Pisarenko Leopoldo Maddalena Marcelo Bisceglia José Elgoyhen Gustavo Di Bella	Carlos Spielberg Marcelo Bisceglia Guillermo Rossi Javier Canzani Marcelo Vivone Damian Basrani	Carlos Spielberg Marcelo Bisceglia Guillermo Rossi Cristian Expósito Marcelo Vivone Juan Dell'Acqua Eduardo Rey José Elgoyhen Gustavo Di Bella Claudio Guerra Fernando Maravankin Hugo Furze

Sigue en pág. siguiente

ASOCIACION ODONTOLOGICA ARGENTINA											
Comisión Directiva	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Vocales Suplentes (6)	Julio Bracco Roberto Rapetti Eduardo Lamata Javier Martínez Cauzani	Eduardo Lamata Javier Cauzani Ricardo Martínez Lalls Eduardo Ceccotti	Ricardo Martínez Lalls Eduardo Ceccotti Oswaldo Costa Claudio Guerra J.I. Dell'Acqua	Oswaldo Costa Claudio Guerra Juan Dell'Acqua Gustavo Haróy Fernando Maravankin Damián Basrani	Gustavo Haróy Fernando Maravankin Damián Basrani Justo Dell'Acqua Gabriel Schöbn	Justo Dell'Acqua Gabriel Schöbn Gustavo Dell'Acqua Bella Juan Cruz Dell'Acqua Ernesto Artale Carlos Zemborain	Gustavo Dell'Acqua Bella Juan Cruz Dell'Acqua Ernesto Artale Carlos Zemborain	Ernesto Artale Carlos Zemborain Cristian Exposito Fernando Bracco Claudio Guerra	Cristian Exposito Fernando Bracco Claudio Guerra Roberto Rapetti Adolfo Beato Eduardo Redondo	Roberto Rapetti Adolfo Beato Eduardo Redondo Fernando Maravankin Adrián Martínez Martineza	Eduardo Manucci Adrián Martínez Agustín Deza Guillermo Gálvez

Fuente: Revista de la Asociación Odontológica Argentina

Del cuadro se observa que:

a) En el período 1989-1999, de los miembros que integran la Comisión Directiva, las mujeres representan un 14,07 % del total.

En la Mesa Directiva, se observa un porcentaje de mujeres del 9,09 %

b) Total de matriculados: 9226.

Mujeres: 7630

Hombres: 1596

CONSIDERACIONES GENERALES

Del análisis de los Organismos Profesionales estudiados, correspondientes a los últimos 10 años, se extraen las siguientes conclusiones generales:

- / Las mujeres solo representan en sus Consejos Directivos un 11 % del total.
- / La participación de las mujeres en las Mesas Directivas es de 6,6 % del total.
- / En los últimos 10 años no existe representación femenina en la Mesa Directiva del Consejo Profesional de Ingeniería Civil y del Consejo Profesional de Ingeniería Industrial.
- / En el período actual no existen mujeres en las mesas directivas de los siguientes Organismos: Consejo Profesional de Arquitectura y Urbanismo, Colegio Público de Abogados, Colegio de Escribanos, Asociación Médica y Asociación Odontológica.
- / En la mayoría de los casos, observamos que algunos cargos son ejercidos reiteradamente por una misma mujer.
- / La mayor representación de mujeres está concentrada en los cargos de Vocales Titulares y Suplentes, ocupando los últimos lugares de la lista.
- / Después de la sanción de la ley de cupo hubo mayor representación femenina, la que disminuyó a partir del período 1999-2000.
- / En la Asociación Odontológica Argentina, del total de matriculados el 83 % corresponde al padrón femenino; por ende, nos encontramos frente a una Asociación profesional compuesta en su mayoría por mujeres; "dirigida por hombres".
- / El porcentaje de mujeres matriculadas en el Consejo Profesional de Ingeniería Civil e Ingeniería Industrial, representa el 3 % y 2 % respecti-

vamente, siendo su participación en cargos directivos escasa, o prácticamente nula.

- / En los casos del Colegio Público de Abogados y del Colegio de Escribanos si bien la diferencia entre mujeres y hombres matriculados no es tan considerable, en los niveles de toma de decisiones observamos una significativa participación masculina.
- / Corresponde señalar como hecho relevante que las egresadas de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires que realizan estudios en Derecho Constitucional, Civil y Político, no muestran en sus respectivos Colegios Profesionales una mayor participación en cargos de conducción.

3. Encuesta

Completamos este estudio con una encuesta realizada entre mujeres y hombres que ocuparon y ocupan lugares de conducción en sus organizaciones, preguntándoles cuál es el grado de participación de la mujer en las mismas.

Por la complejidad del tema, recurrimos a la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires para el diseño del cuestionario.

La Facultad designó un equipo de docentes especializados en el área que observó los siguientes criterios:

- ser aplicado a varones y mujeres que ocupen diversos puestos de autoridad en distintas organizaciones profesionales.
- relevar las percepciones, significados y actitudes hacia la participación de la mujeres en puestos de dirección y toma de decisiones en dichas organizaciones.
- conocer el grado de disposición de las personas entrevistadas para respaldar y/o participar de acciones concretas para estimular tal participación femenina.
- brindar información para ser procesada cuantitativa y cualitativamente.

- que el cuestionario sea aplicado en un tiempo breve estimado en unos veinte minutos.

La coordinación y la realización de la encuesta fue llevada a cabo por la Dirección General de la Mujer del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

El análisis y la redacción del informe final estuvo a cargo de colaboradores de la Fundación.

El total de la población en estudio fue de 120 casos.

Las respuestas correctas sobre las cuales se pudieron obtener reales conclusiones fue el 36%. No fueron ubicables el 37 %. Fueron ubicables pero no respondieron por falta de tiempo, de confianza y/o de interés el 27 %.

El perfil de los encuestados

Todos los encuestados tienen alcanzados el grado de estudios universitarios, pero lo más destacable es que más del 40% de ellos tienen un grado de estudio superior de postgrado o doctorado.

Los encuestados representan en un 77% a personas de 51 años o más.

En cuanto al sexo, está distribuido equitativamente entre ambos sexos, mientras que el 58 % son casados.

En cuanto a la antigüedad en el cargo, lo que surge del estudio es que un 52,7 % han permanecido en el cargo de 1 a 5 años, pero lo más relevante es que un 30 % de casos tiene una antigüedad mayor a 5 años.

Cuando se pregunta el número estimado de mujeres que han ocupado cargos directivos, menos de la mitad de los encuestados identificó que lo han hecho de 1 a 5 mujeres, dando más de un 50% un dato erróneo y desconociendo el número.

Es importante destacar que el 72 % respondió que la relación con las mujeres es muy buena.

Cuando preguntamos cómo evalúan la capacidad de las colegas mujeres, las cualidades más destacadas fueron: su capacidad de organización 80 %, competitividad 75%, responsabilidad 80 %, amor al trabajo en la organización 77 %, firmeza 75 %, sentido del deber 83 %.

Se identificó con una capacidad medio: en cuanto a su audacia 50%, capacidad de mando 50%, autocontrol y estabilidad emocional 61 %.

Tratando de identificar las razones por las cuales no hay más mujeres ocupando puestos en las organizaciones profesionales, ningún entrevistado identificó: carencia de habilidades profesionales, carencia de capacita-

ción, carencia de oportunidad; siendo las principales razones su autoexclusión o cuestiones familiares -Pregunta abierta-.

A la pregunta de si existe en las organizaciones profesionales una actitud generalizada de acciones tanto abiertas como sutiles que resultan en un bloqueo al acceso de las mujeres a espacios directivos, una mitad contestó que sí y la otra mitad que no.

Los encuestados consideraron en un alto porcentaje (64%) que es necesario llevar a cabo alguna acción para la promoción de la mujer a puestos directivos, y estarían muy dispuestos a respaldarlas, "porque lo consideran necesario, positivo, y porque debe de haber igualdad."

Más de un 80 % de los encuestados estarían dispuestos a participar y promover acciones orientadas a la mayor participación de las mujeres en los niveles jerárquicos de las organizaciones.

Como conclusión final del estudio, podemos observar que es un tema del cuál no se tiene demasiada conciencia o no se conoce el alcance o relevancia en niveles básicos de educación, ya que las personas que más han participado en el estudio son de capacitación de postgrado y de edad avanzada -51 años o más- y con antigüedad en el cargo.

Cuándo se toma conciencia en el tema se reconoce que existen faltas de oportunidades y que deberían existir acciones orientadas a promover la participación de la mujer, ya que se la reconoce con alta capacidad para ocupar este tipo de cargo y con algunas cualidades diferenciadoras. Lo más preocupante es que se nota algo de autoexclusión básicamente asociada a los roles de la mujer en el grupo familiar.

VI. REFLEXIONES FINALES

Con este breve antecedente queremos señalar que la participación de la mujer en los ámbitos de decisión viene superando distintos procesos históricos, económicos, sociales y culturales pero que aún falta un largo camino.

Múltiples son los desafíos que debió enfrentar pero creemos que más profundos son los que enfrentará en el nuevo siglo.

Consideramos que la Universidad está haciendo un gran aporte pero deberá estudiar, discutir y profundizar la temática de género en todas sus carreras porque en cada una de ellas el enfoque, que es diferente, servirá para ir creando conciencia acerca de soluciones para una problemática que involucra a toda la sociedad.

La Universidad no puede estar aislada de los procesos de cambio. El desarrollo de cualquiera de las profesiones que comprende este estudio demuestran la falta de paridad en el ejercicio de los puestos de decisión, donde la duplicación de esfuerzos como también la falta de aprovechamiento de los recursos humanos y económicos hace que la mujer no luche por integrarse a esos espacios de poder y legitime así la democracia en sus instituciones.

Las Organizaciones Profesionales deberían comprender que la igualdad de oportunidades es un principio que evoluciona, demostrando así a la sociedad que no es necesaria una Ley de Cupo para que el poder sea ejercido tanto por varones como por mujeres.

Esta investigación nos permite expresar algunas reflexiones cuyos antecedentes consideramos necesario mencionar para dejar expuesto el problema e intentar la búsqueda de soluciones comunes:

/Las políticas, hasta la década del 80, se negaban a reconocer públicamente que no ocupaban lugares en los ámbitos de decisión, las profesionales aún hoy, lo niegan;

/Las políticas, analizaron, discutieron, diseñaron y se agruparon con movimientos de mujeres, elaborando estrategias a fin de revertir su situación; las profesionales no articulan estrategias para promover las medidas de acción positiva que garanticen el pleno goce de sus derechos;

/Mientras que las políticas utilizaron los medios de comunicación para concientizar a la sociedad de que eran excluidas de los ámbitos de decisión; las profesionales "no quieren visibilidad";

/Mientras que las políticas reclamaron y lucharon por sus derechos políticos -sufragio femenino, ley de cupo- y apelaron a la vía judicial tanto ante los tribunales nacionales como internacionales; las profesionales en su mayoría saben que están fuera del poder pero no lo manifiestan y tampoco luchan por sus derechos;

/Mientras que las gremialistas y las políticas mostraron y expusieron ante la sociedad que eran discriminadas, las profesionales se muestran ajenas, ocultándolo.

"La mujer comenzó el siglo XX luchando por sus derechos civiles y políticos y al finalizar el mismo la encontró luchando por su participación en el poder".

VIL ANEXOS

ANEXO I

CONVENCION CONSTITUYENTE DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES¹

CONSTITUCIÓN DE LA CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES Capítulo Noveno: Igualdad entre varones y mujeres

Artículo 36: "La Ciudad garantiza en el ámbito público y promueve en el privado la igualdad real de oportunidades y trato entre varones y mujeres en el acceso y goce de todos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, a través de acciones positivas que permitan su ejercicio efectivo en todos los ámbitos, organismos y niveles y que no serán inferiores a las vigentes al tiempo de sanción de esta Constitución.

Los partidos políticos deben adoptar tales acciones para el acceso efectivo a cargos de conducción y al manejo financiero, en todos los niveles y áreas.

Las listas de candidatos a cargos electivos no pueden incluir más del setenta por ciento de personas del mismo sexo con probabilidades de resultar electas. Tampoco pueden incluir a tres persoriás de un mismo sexo en orden consecutivo.

En la integración de los órgano^ colegiados compuestos por tres o más miembros, la Legislatura concede acuerdos respetando el cupo previsto en el párrafo anterior."

1, 13^ª Reunión 23-24 de Septiembre de 1996 - Versión Taquigráfica Foja 751-790

Artículo 38: *"La Ciudad incorpora la perspectiva de género en el diseño y ejecución de sus políticas públicas y elabora participativamente un plan de igualdad entre varones y mujeres.*

Estimula la modificación de los patrones socioculturales estereotipados con el objeto de eliminar prácticas basadas en el prejuicio de superioridad de cualquiera de los géneros; promueve que las responsabilidades familiares sean compartidas; fomenta la plena integración de las mujeres a la actividad productiva; las acciones positivas que garanticen la paridad en relación con el trabajo remunerado, la eliminación de la segregación y de toda forma de discriminación por estado civil o maternidad; facilita a las mujeres único sostén de hogar, el acceso a la vivienda, al empleo, al crédito y a los sistemas de cobertura social; desarrolla políticas respecto de las niñas y adolescentes embarazadas, las ampara y garantiza su permanencia en el sistema educativo; provee a la prevención de violencia física, psicológica y sexual contra las mujeres y brinda servicios especializados de atención; ampara a las víctimas de la explotación sexual y brinda servicios de atención; promueve la participación de las organizaciones no gubernamentales dedicadas a las temáticas de las mujeres en el diseño de las políticas públicas".

DEBATE PARLAMENTARIO

En oportunidad del Debate Parlamentario al que tuve el honor de ser invitada, tal como surge del diario de sesiones de la mencionada Convención Constituyente -pág. 786-, en ningún momento se trasuntó voluntad política de incluir a los organizaciones profesionales.

El cansancio de aquella larga sesión fue un factor decisivo, para que con argumentaciones tales como "discusiones fuera del recinto..." "...dado lo avanzado de la hora", se diera por finalizado el debate, quedando las Organizaciones Sociales, entre ellas los Colegios Profesionales excluidos del precepto constitucional.²

De haber mediado entre el espíritu y la letra, que inspiró a los convencionales la sanción de los arts. 36 y 38, idéntico criterio, no se estarían interponiendo pedidos de impugnación de listas, recursos y/o demandas

2. Diario de Sesiones, Convención Constituyente de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Pags. 751 a 790.

judiciales, a los que muchas mujeres profesionales deben recurrir por entender que no se cumple con la representación de un cupo mínimo.³

Con el mismo criterio que sostuve al presentar el proyecto de ley de cupo con relación a los partidos políticos, entiendo hoy que deben ser los propios Colegios Profesionales los que permitan un ejercicio efectivo del poder entre varones y mujeres.

A continuación, transcribo del Debate Parlamentario las opiniones que consideramos de mayor relevancia como así también ilustrar al lector sobre la forma en que éste se desarrolló.

Al considerarse el dictamen de la Comisión de Redacción y Normas de Gobernabilidad para la Transición sobre el proyecto de texto producido por la Comisión de Declaraciones, Derechos y Garantías referente a la paridad entre varones y mujeres; la convencional María José Lubertino, en nombre de la Comisión, expresó:

"...estamos incorporando expresamente las acciones positivas..." y agregó: "...en todos los ámbitos, organismos y niveles. Esto quiere decir que de ahora en más en la Ciudad de Buenos Aires, en el ámbito de lo público y de lo privado, en los diferentes niveles y organismos de la administración pública, deberán instrumentarse acciones positivas para remediar la desigualdad estructural entre varones y mujeres...".

"...En este sentido, explicitamos en los párrafos siguientes que los partidos políticos y las organizaciones sociales –entendiendo por tales todas las organizaciones, incluidos los sindicatos– deberán adoptar tales acciones para el acceso efectivo a los cargos electivos y de conducción.

Sr. Maques.-"... estamos tratando un proyecto que tiene por objeto garantizar la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer. Y decimos que esa igualdad debe ser efectiva en todos los ámbitos. En razón de lo expresado, hago moción de que se efectúe una modificación en el último párrafo de este artículo, a fin de que quede redactado de la siguiente forma: *"Los partidos políticos, los sindicatos y las demás organizaciones sociales deberán adoptar tales acciones para el acceso efectivo a cargos electivos y de conducción y al manejo financiero, en todos los niveles y áreas..."*

Sr. Rodríguez.-"... Me da la impresión de que, so pretexto de plantear un tema totalmente correcto, podemos plantear que el Estado penetra en las organizaciones sociales. Esto puede ser contrario al fin previsto. Creo

3. Polémica en el Colegio de Abogados, Clarín, 31/03/2000.

que está muy claro el texto constitucional. Además, debe quedar en claro otra cosa: las reformas no pasan por lo que diga la norma, sino por la cultura que penetra en la gente..."

"... Estoy totalmente de acuerdo con lo que ha dicho mi compañero de bancada, el convencional Brailovsky en cuanto al contenido general de su intervención. Desde mi punto de vista — mal que le pese al público — ésta puede llegar a ser la penetración del Estado en lo que es la máxima libertad de una organización: darse su propia carta interna."

Sra. Bisutti.- "debo decir, como integrante de la Comisión de Declaraciones, Derechos y Garantías, que este artículo se discutió ampliamente, con la participación de convencionales de todos los bloques.

Entre los proyectos presentados figuraba el tema de los sindicatos. Inclusive había denominaciones como la de "entidades de bien común" y otras que ahora no recuerdo.

Si bien soy parte integrante de una conducción sindical, y estoy totalmente de acuerdo con que se tenga que determinar la real igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en las conducciones sindicales, el sindicato que represento, como todos saben, está integrado en su mayoría por mujeres, y reservamos y llenamos el cupo de los compañeros varones, desde la práctica y no desde la ley.

Cuando discutimos estos temas en la comisión no nos pareció lo más feliz poner en el texto constitucional que el sindicato es una entidad en la cual el Estado no debe ni puede tener injerencia, aclarando que hay normas nacionales que no solo determinan aspectos de los estatutos sino que también dan indicaciones de cómo deben ser las cartas orgánicas de los sindicatos.

Es viable que a través de esas normas uno pueda ir proponiendo también determinadas modificaciones. Pero éste es un texto constitucional donde el Estado debe realizar un tipo de política y de ninguna manera puede tener intervención en una entidad que es totalmente social, donde solo los afiliados tienen el deber y el derecho de determinar sus cartas orgánicas, pero fundamentalmente porque no es un partido político que está relacionado con una función donde el Estado regula su funcionamiento.

Por lo tanto, creo que el texto debe quedar tal como salió de la comisión."

Sra. Barbagelata.- "... no comparto estrictamente la posición restrictiva a este respecto, porque dentro de los partidos políticos y de las organizaciones sociales en general existen organizaciones sindicales donde el

motivo del precepto constitucional se justifica ampliamente. Fijémonos cómo en el curso de los debates que se vienen desarrollando se ha expuesto ampliamente la diferencia y la segregación que la mujer vive permanentemente en el ámbito laboral.

Decíamos que hay una participación de la mujer que supera ampliamente el 30 por ciento en la población económicamente activa. Sin embargo, cuando analizamos aun aquellos gremios que tienen mano de obra casi exclusivamente femenina, como por ejemplo el textil, vemos que prácticamente no hay mujeres en sus conducciones. Los pocos gremios que debaten esta temática han propuesto secretarías de la mujer y muchas veces quedan aisladas de la conducción del propio gremio.

Hemos asistido a la creación de la Secretaría de la Mujer en el movimiento obrero organizado, en la C.G.T. de los Trabajadores, en la C.G.T. única, y ella estuvo conducida por un hombre. No tengo inconveniente en que una Secretaría de la Mujer sea desempeñada por un hombre, pero tuvo que ser así porque en sus cuerpos orgánicos y directivos no existían las mujeres. Esto no refleja la realidad de la participación de la mujer en el campo laboral ni mucho menos en el sindical, donde en la base sí participa la mujer.

El campo sindical no es una isla. Padece los mismos defectos y discriminación que tienen las organizaciones en general y en las organizaciones políticas que están comprendidas en este artículo. Por eso es acertada la inclusión que se propone y se debe votar favorablemente".

Sr. Maques.- "... quisiera organizar y clarificar un poco las ideas que en este momento tengo en mente.

Hace diez minutos compartía la preocupación mayoritaria sobre la situación de injusticia de que una mujer no pudiera ser árbitro de fútbol. Posteriormente quienes preopinaron manifestaron que el Estado no se podía inmiscuir en la vida de los sindicatos o de las instituciones para modificar sus cartas orgánicas.

Quienes estamos aquí no provenimos de un repollo. Todos tenemos madre, y algunos la suerte de tener esposa, hijas y hermanas. Esta lucha no es exclusivamente de la mujer; me permitiría decir que es una lucha de la familia, que es la iónica forma en que entiendo el equilibrio.

Entonces pregunto: si aprobamos esta norma, los partidos políticos ¿no tienen necesidad de modificar sus cartas orgánicas? ¿Cuál es uno de los organismos máximos de expresión que tiene la ciudadanía sino los partidos políticos? ¿No somos nosotros, los que estamos acá sentados, los que estamos representando a nuestros partidos políticos, a la ciudadanía? ¿Por qué tiene que haber dos categorías dife-

rentes: una para las instituciones en las cuales no se puede penetrar y otra, para transformar y cambiar todo? ¿Por qué unas deben tener coronita y otras no?

Se trata de una cuestión de voluntad política. No tiene mayor argumentación. No es un asunto formal, sino de fondo. ¿Estamos dispuestos a que la igualdad sea realmente en todos los ámbitos o queremos dejar reservado algún pequeño coto donde no se pueda llevar a cabo? Sobre esta base propongo que se vote la moción que he presentado."

Sra. Lubertino.- "... comparto la propuesta del señor convencional Maques, pero quiero dejar aclarado que cuando se discutió este texto en la Comisión de Declaraciones, Derechos y Garantías se acordó que se incluyeran las palabras "organizaciones sociales" en el entendimiento de que esta denominación incluía a los sindicatos.

Me parece muy bien que lo pongamos expresamente. Estamos discutiendo una cuestión vinculada con la mejor redacción del texto, pero está fuera de debate que en una o en otra alternativa los sindicatos están incluidos."

Sr. Ibarra.- "... como lo hemos manifestado en otra oportunidad, el hecho de que la propuesta hubiera surgido aquí, en el plenario, impidió que la debatiéramos previamente en los bloques. Por eso demoramos en la decisión. Desde el punto de vista legal e incluso jurídico -admitámoslo- es un tema complejo.

Después de debatir con los otros bloques quiero hacer una modificación al artículo que estamos tratando. En cuanto al párrafo primero, la propuesta es que diga: "La Ciudad garantiza y promueve, en el ámbito público y privado, la igualdad real de oportunidades...", siguiendo el texto originario.

El párrafo segundo diría: "Los partidos políticos deberán adoptar tales acciones para el acceso efectivo a cargos de conducción y al manejo financiero, en todos los niveles y áreas", con lo cual se eliminan algunas cosas, por ejemplo lo de "electivos", que está considerado expresamente en el Orden del día que vamos a tratar a continuación, por lo que se entendió que sería una redundancia.

Es más, en el Orden del día 57 se hace referencia, incluso, al "orden consecutivo". De allí el fundamento de la remisión de cargos electivos a dicho Orden.

Según el primer párrafo entendemos que la ciudad debe garantizar en todos los organismos públicos que de ella dependen la igualdad para el acceso de varones y mujeres a los derechos que en él se mencionan. Debe

promover esta acción incluso estableciendo puntualmente requisitos respecto de cada una de las asociaciones, ya que los que se deberán pedir en su momento a una organización sindical no son los mismos que se soliciten a una liga de amas de casa, una universidad o una asociación de empresarios. Entonces, lo que sí está claro es que todos quedan abarcados por esta obligación de garantizar la igualdad real de oportunidades y trato entre varones y mujeres, que la ciudad garantiza en su ámbito público y la promueve generando acciones positivas. Al respecto, la legislación determinará para cada área cómo se garantizará, con medidas positivas, el acceso igualitario en el ámbito privado a todos los organismos y niveles y la promoción de la igualdad real de oportunidades y trato entre varones y mujeres.

Entendemos que este tema ha sido complejo. Quisimos evitar el hecho de consagrar en la Constitución alguna disposición que tal vez pudiera ser atacada por inconstitucional.

Quiero dejar en claro que en todos los bloques, más allá de las diferencias en cuanto a la redacción, estamos absolutamente convencidos de la necesidad de que tanto en el ámbito que dependa del gobierno y de los poderes de la ciudad como en el privado se garantice, a través de medidas positivas, la promoción de dicha igualdad o trato igualitario entre varones y mujeres.

Entonces, reiterando las disculpas que expuse al principio, quiero señalar que la convicción de todos los bloques es la que he señalado recientemente. Creemos que este texto sintetiza de alguna manera ese espíritu, sin ingresar en medidas o disposiciones que puedan afectar derechos constitucionales o garantías que están incluso en la legislación nacional y que no estamos en condiciones de regular."

Sra. Lubertino.- "En segundo lugar, no creo que esta inserción reemplace la mención que se hacía a las organizaciones sociales. Hace momentos nos retiramos del recinto para discutir si se incluía o no a los sindicatos; al regresar, encuentro que hemos suprimido del texto a las organizaciones sociales.

No estoy de acuerdo con esa modificación. Creo que explícitamente están incluidos los colegios profesionales, la universidad, los sindicatos y todas las organizaciones sociales a las que el espíritu de nuestra propuesta hacía referencia."

Sr. Rodríguez.- "Solamente deseo informar que estamos totalmente de acuerdo con esta interpretación, que es mucho más amplia, porque abarca en el ámbito privado a organizaciones sociales, profesionales, sindicales, de la cultura, científicas, técnicas, educativas, etcétera, para no seguir ha-

ciendo una enunciación genérica.

Creo que de* esta manera establecemos una garantía que expresa el objetivo constitucional, que es el cambio cultural, y que al respecto hemos logrado un consenso realmente importante sin tratar de convertirnos en legisladores, lo que podría haber llevado a que la norma positiva de promoción se convierta en una norma cuestionable.

Por estas razones, reitero nuestro apoyo total a la propuesta del señor convencional Ibarra y nuestra coincidencia con los fundamentos por él vertidos."

Sr. Canata.- "Deseo anticipar el apoyo de mi bloque a la propuesta efectuada por el señor convencional Ibarra, con la modificación señalada por la señora convencional Lubertino para el primer párrafo.

Tenemos dos modificaciones propuestas. Una se refiere al primer párrafo del artículo Iº, donde dice: "La Ciudad garantiza en el ámbito público y promueve en el ámbito privado la facultad...", etcétera; otra, al segundo párrafo, del que se suprimen la expresión "las organizaciones sociales" y el término "electivo".

Para mayor claridad, por Secretaría se dará lectura al segundo párrafo con la redacción que ahora se propone."

ANEXO II

LEYES VIGENTES LOS DERECHOS DE LAS MUJERES

La Argentina cuenta con un cuerpo muy completo de leyes que protegen los derechos de las mujeres.

A continuación se expondrá un análisis de la normativa vigente.¹

La Legislación Argentina y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

I. Evolución del derecho de las mujeres:

- **1853 Constitución Nacional. Artículo 16:** Establece la igualdad de todos los habitantes de la Nación.
- **1871 Código Civil:** Estipula la incapacidad jurídica de la mujer casada.
- **1884 Ley 1.420 de Educación Común:** Establece la enseñanza primaria gratuita y obligatoria para todos los habitantes de la Nación.
- **1886 Ley 1.921:** Pone en vigencia el Código Penal.
- **1907 Ley 5.291:** Establece la protección de la mujer trabajadora, la que es asimilada en muchos aspectos a los niños. Prohíbe el trabajo nocturno e insalubre.
- **1919 Ley 11.353:** Establece para la mujer la jornada laboral de 8 horas o 48 semanales y descanso de tres meses por maternidad.

1. Dicho análisis fue elaborado por el Consejo Nacional de la Mujer.

- **1926 Ley 11.357:** Reforma del Código Civil. Ampliación de la capacidad civil de la mujer. Consagra la igualdad jurídica de la mujer soltera, viuda o divorciada mayor de edad con la del hombre. Autoriza a las casadas a ejercer profesión, empleo, comercio o industria honestos, administrando y disponiendo libremente de su producto sin necesidad de autorización marital.
- **1926 Ley 11.353:** Legisla sobre los derechos civiles y la capacidad plena de la mujer.
- **1933 Ley 11.726:** Aprobación del "Convenio 3 de la OIT sobre protección de la maternidad" (1919).
- **1947 Ley 13.010:** Otorga los derechos políticos a la mujer.
- **1949 Ley 13.560:** Aprobación del "Convenio 45 de la OIT sobre Trabajo Subterráneo de las mujeres" (1951).
- **1956 Ley 6.286:** Aprobación de la "Convención para la Prevención y Represión del Crimen de Genocidio" (1948).
- **1956 Ley 14.467:** Aprobación del "Convenio 100 de la OIT sobre Igualdad de Remuneraciones" (1951).
- **1956 Decreto PEN 326:** Regula las actividades del Personal de Servicio Doméstico.
- **1957 Reforma Constitucional:** Incorporación del artículo 14 bis que establece la protección de las leyes al trabajo en sus diversas formas. Entre otros garantiza igual remuneración por igual tarea.
- **1957 Decreto - Ley 9.982:** Aprobación de la "Convención Interamericana sobre la Nacionalidad de la Mujer" (1933).
- **1957 Decreto - Ley 9.983:** Aprobación de las Convenciones Interamericanas sobre "la Concesión de los Derechos Civiles y Políticos de la Mujer" (Bogotá 1948).
- **1957 Ley 11.925:** Aprobación de la "Convención para la Supresión de la Trata de Blancas y la Explotación de la Prostitución por Otros" (1949).
- **1960 Ley 15.786:** Aprobación de la "Convención sobre los derechos políticos de la Mujer".
- **1963 Decreto 7.672:** Aprobación de la "Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada" (1957).
- **1965 Ley 16.668:** Establece como obligatorio el certificado prenupcial para los contrayentes del sexo femenino. Anteriormente sólo era obligatorio para el varón.
- **1968 Ley 17.677:** Aprobación del "Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación: Empleo y Ocupación" (1958).
- **1968 Ley 17.711:** Consagra la plena capacidad para la mujer mayor de edad cualquiera sea su estado civil. La casada menor de edad se emancipa por el matrimonio.
- **1968 Ley 17.722:** Aprobación de la "Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial" (1966) (*)
- **1969 Ley 18.248:** Dispone que la mujer está obligada a usar el apellido del marido.
- **1969 Ley 18.444:** Aprobación de la "Convención sobre Consentimiento, Edad Mínima y el Registro de Matrimonios" (1962).

- **1970 Ley 17.177:** Fija requisitos especiales para la disposición de los bienes familiares.
- **1973 Ley 20.392:** Prohíbe remuneraciones diferentes para la mano de obra femenina y masculina por la realización de un trabajo de igual valor.
- **1974 Ley 20.744:** Legisla sobre el Contrato de Trabajo. En el Título VII incluye un conjunto de normas específicas sobre el trabajo femenino. Consagra la igualdad entre los trabajadores de ambos sexos y establece pautas antidiscriminatorias.
- **1976 Ley 21.297:** Reforma la Ley de Contrato de Trabajo, suprimiendo garantías y disminuyendo derechos, en particular para la mujer trabajadora.
- **1985 Ley 23.054:** Aprobación de la "Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José de Costa Rica" (1969). (*)
- **1985 Ley 23.179:** Aprobación de la "Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer" (1979). (*)
- **1985 Ley 23.264:** Modifica el Régimen de Patria Potestad y de Filiación del Código Civil: Establece el ejercicio conjunto de la patria potestad de los padres sobre sus hijos menores, que con anterioridad era exclusiva del padre. La mujer participa asimismo en la administración de los bienes de sus hijos menores. Establece la igualdad de los hijos matrimoniales y extramatrimoniales.
- **1985 Ley 23.226:** Otorga el derecho a pensión del cónyuge en las uniones de hecho.
- **1986 Decreto 2.274 del Poder Ejecutivo Nacional:** Interpretando la cuestión de la reproducción bajo el concepto general de derecho humano, deroga el Decreto 1.659/74 prohibitivo del asesamiento en materia de anticoncepción.
- **1986 Ley 23.313:** Aprobación del "Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales" y "Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo". (*)
- **1986 Ley 23.451:** Aprobación del "Convenio 156 de la OIT sobre Igualdad de Oportunidades y de trato entre Trabajadores y Trabajadoras con responsabilidades familiares" (1981).
- **1986 Ley 23.338:** Aprobación de la "Convención contra la Tortura y Otras Penas o Tratos Crueles, Inhumanos y Degradantes". (*)
- **1987 Ley 23.515:** Reforma del Régimen de Familia. Legisla sobre el divorcio vincular e incorpora la: elección conjunta del domicilio conyugal; elimina la obligación de adicionar el apellido del marido; establece igualdad de derechos para ambos cónyuges.
- **1987 Decreto PEN 280:** Creación de la Secretaría de la Mujer, dependiente del Ministerio de Salud y Acción Social.
- **1988 Ley 23.652:** Aprobación de la "Convención Interamericana para la Prevención y Represión de la Tortura" (1985).
- **1988 Ley 23.592:** Tipifica actos discriminatorios - Sanciones para quienes los ejecuten.
- **1989 Ley 23.746:** Instituye una pensión mensual inembargable y vitalicia para las madres que tuviesen siete o más hijos, cualquiera fuese su edad y estado civil.
- **1990 Ley 23.849:** Aprobación de la "Convención sobre los Derechos del Niño".

(*)

- **1991 Ley 24.013 Ley de Empleo:** En su artículo 26 deroga el 173 de la Ley de Contrato de Trabajo que prohibía el trabajo de las mujeres después de las 20 hs. y hasta las 6 hs. Denuncia los Convenios N°4 y 41 de la OIT.
- **1991 Ley 24.012 Ley de Cupo:** Consagra que las listas que presenten los partidos políticos de sus candidatos deberán incluir un mínimo del 30 % de mujeres en cargos a elegir y en proporciones con posibilidad de resultar electas.
- **1992 Decreto PEN 1.426:** Creación del Consejo Nacional de la Mujer.
- **1993 Ley 24.241:** Creación del Sistema Integrado de Jubilaciones.
- **1993 Decreto PEN 84:** Creación del Gabinete de Consejeras Presidenciales.
- **1993 Ley 24.195 Ley Federal de Educación:** Esta es la primera Ley que usa un lenguaje no sexista en algunas de sus disposiciones.
- **1993 Decreto PEN 2.385:** Incorpora al Régimen Jurídico Básico de la Función Pública la figura del Acoso Sexual.
- **1994 Constitución Nacional:** Se incorporaron los siguientes temas:

Art. 37: La garantía del pleno ejercicio de los derechos políticos mediante la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios mediante acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y el régimen electoral.

Art. 75 inc. 22: El reconocimiento de rango institucional de los tratados y convenciones sobre derechos humanos, y dentro de éstos, a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Artículo 75 inc. 23: la facultad del Congreso Nacional de promover medidas de acción positiva con relación a las mujeres que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce de los derechos reconocidos por la Constitución y los tratados internacionales.

El dictado de un régimen de seguridad social especial e integral de protección del niño en situación de desamparo, desde el embarazo hasta la finalización del período de enseñanza elemental, y de la madre durante el embarazo y tiempo de lactancia.

- **1994 Ley 24.417:** Ley Nacional de Protección contra la Violencia Familiar.
- **1995 Decreto PEN 291:** Derogación del Gabinete de Consejeras Presidenciales. Creación, en el ámbito del Consejo Nacional de la Mujer, del Directorio y del Consejo Federal de la Mujer **1995.**

Ley 24.284 y 24.379: Organización y funcionamiento del Defensor del Pueblo.

- **1995 Ley 24.453:** Derogación de la figura del delito de Adulterio.
- **1996 Ley 24.632:** Aprobación de la "Convención Interamericana sobre sanción, Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer- Convención de Belem do Pará" (1994).
- **1996 Ley 24.658:** Aprobación del "Protocolo Adicional a la Convención Ameri-

cana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales- Protocolo de San Salvador" (1988).

- 1996 **Decreto** PEN 235: reglamentario de la Ley **24.417**.
- **1996 Ley** 24.714: Régimen de Asignaciones Familiares.
- 1996 Ley 24.660: Ejecución de la Pena Privativa de la Libertad.
- 1997 Ley 24.779: Régimen de Adopción de menores.
- 1997 Ley 24.784: Declara al año 1997 "Año del Cincuentenario de la Consagración de los Derechos Políticos de la Mujer".
- 1997 Ley 24.785: Establece el día 23 de septiembre como "Día Nacional de los Derechos Políticos de la Mujer".
- 1997 Ley 24.821: Se instituye el Día de la Mujer Destacada.
- 1997 **Decreto** 13.163: Revisión de los regímenes que regulan el empleo público para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre varones y mujeres.
- 1998 Decreto 254: Aprueba Plan de Igualdad de Oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral.
- 1998 Ley 24.828: Jubilación de la Ama de Casa.
- 1998 Ley 25.013: Introduce la figura del despido discriminatorio por razón de raza, sexo o religión.
- 1999 Ley 25.087: Modifica el Título III del Libro II del Código Penal. Sustituyendo el título "Delitos contra la honestidad" por el de "Delitos contra la integridad sexual".

(*) *Tratados con jerarquía internacional.*

II. Disposiciones generales para la promoción de la mujer:

La Argentina ha aprobado e incorporado por vía legislativa diversas convenciones internacionales vinculadas directa o indirectamente con la promoción de los derechos de las mujeres:

- 1957 **Decreto Ley** 9.982: Aprobación de la Convención Interamericana sobre la Nacionalidad de la Mujer. (1933)
- 1957 **Decreto Ley** 9.983: Aprobación de las Convenciones Interamericanas sobre Concesión de los Derechos Civiles y Políticos a la Mujer. (1949)
- 1957 **Decreto Ley** 11.925: Aprobación de la "Convención para la supresión de la Trata de Blancas y la Explotación de la Prostitución por otros". (1949)
- 1960 **Ley** 15.786: Aprobación de la "Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer".
- 1963 **Decreto** 7.672: Aprobación de la "Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada". (1957)
- 1969 **Ley** 18.444: Aprobación de la "Convención sobre Consentimiento, Edad Mínima y el Registro de Matrimonios". (1962)
- 1985 **Ley** 23.054: Aprobación de la "Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José de Costa Rica". (1969)

- **1985 Ley 23.179:** Aprobación de la "Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer". (1979)
- **1986 Ley 23.313:** Aprobación del "Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales" y "Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo".
- » **1986 Ley 23.338:** Aprobación de la "Convención contra la Tortura y otras Penas o Tratos Crueles, Inhumanos y Degradantes".
- **1918 Ley 23.652:** Aprobación de la "Convención Interamericana para la Prevención y la Represión de la Tortura". (1985)
- **1996 Ley 24.632:** Aprobación de la "Convención Interamericana sobre Sanción, Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer - Convención de Belem do Pará". (1994)
- **1996 Ley 24.658:** Aprobación del "Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales - Protocolo de San Salvador". (1988)

Pero sin lugar a dudas la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer contempla expresamente este tipo de disposiciones en sus artículos 1,2,3,4, y 5 que definen qué se entiende por "discriminación contra la Mujer", y comprometen a los Estados miembros a lograr por todos los medios adecuados políticas para su eliminación, fijando una serie de compromisos al respecto. La ¡Reforma de la Constitución Nacional de 1994 le otorga jerarquía constitucional al disponer:

- **Art. 75 inc. 22:** El reconocimiento del rango constitucional de los Tratados y Convenciones sobre Derechos Humanos, y dentro de éstos, a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 2

Los Estados partes condenan la discriminación contra la mujer en todas las formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen en:

- Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cual-

quier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y la mujer y asegurar por la Ley u otros medios apropiados la realización práctica de dicho principio;

- Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohiban toda discriminación contra la mujer;
- Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- adoptar todas medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar Leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.

Artículo 3

Los Estados partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Otra herramienta importante que la Convención consagra en su artículo cuarto son las llamadas Acciones Positivas o de Discriminación Positiva.

Artículo 4

La adopción por los Estados partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato.

La adopción por los Estados partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad y no se considerará discriminatoria.

La historia nos muestra que ningún grupo social que haya sido víctima de discriminación está en condiciones de asumir plenamente la defensa de sus derechos ya que la secuela de opresión y de marginalidad deja huellas que sólo se pueden superar con acciones decisivas y después de varias generaciones y esfuerzos crecientes. Se hace necesario buscar, aún en el plano legal, el equilibrio de los sexos. Para llegar a la equidad se hace necesaria la aplicación de "acciones positivas", es

decir, de medidas de carácter temporal que conduzcan al logro efectivo de la igualdad entre los hombres y las mujeres en las diferentes esferas de la vida social: "A situaciones desiguales corresponden soluciones desiguales".

En nuestro país se registra el antecedente histórico de su implantación para promover la participación de las mujeres en las listas electorales:

1991 Ley N° 24.012, reglamentada por el Decreto PEN N° 379/93:

Conocida como "Ley de Cupo" modifica el Código Electoral Nacional. Dispone que las listas de los candidatos que presenten los partidos políticos para su oficialización deberán tener un mínimo del 30 % de mujeres en los cargos a elegir y en lugares con posibilidad de resultar electas. La reglamentación estipula que no se oficializarán listas que no cumplan estos requisitos.

1994 Reforma de la Constitución Nacional:

Artículo 37: "...la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios se garantizará por acciones positivas en la regulación de los partidos políticos y en el régimen electoral."

Artículo 75 inc. 23:

Asigna al Congreso Nacional atribuciones para legislar sobre medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce y ejercicio de los derechos constitucionales y de tratados de derechos humanos. El mismo inciso especifica particularmente este tipo de medidas con relación a las mujeres. Cabe señalar que se ha hecho la salvedad respecto a que las medidas de acción positiva no podrán ser inferiores a las vigentes al tiempo de la sanción de la Constitución Nacional.

Otras medidas apropiadas dentro de un Programa de Acción para la promoción de las mujeres son las dispuestas en el artículo cinco de la Convención.

Artículo 5

Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquiera otra índole que estén basados en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

El retorno a la democracia en Argentina permitió la expresión colectiva contra formas autoritarias y de restricción de las libertades. Múltiples organizaciones no

gubernamentales de mujeres enarbolaron como principales banderas los derechos a la igualdad de la mujer y su no discriminación en la sociedad. A ellas se unieron militantes de los partidos políticos y finalmente hubo un reconocimiento de parte de los poderes públicos. Este se manifestó en la creación de **estructuras** gubernamentales encargadas de proteger los derechos de la mujer tanto en el ámbito nacional como en el provincial, para las que la modificación de los patrones y modelos de comportamiento socio-cultural del hombre y la mujer ha sido una preocupación fundamental y constante.

El cambio de los estereotipos requiere una labor de esclarecimiento y mentalización de las personas de ambos sexos en el ámbito de las relaciones públicas y privadas, en todos los niveles: educación, medios de difusión, cultura, trabajo, familia, además de la adecuación de la normativa jurídica. A este respecto se han tomado algunas medidas legales que estimulan el cambio, especialmente a nivel de legislación sobre familia.

Contribuyen a la eliminación de estereotipos las siguientes medidas legislativas:

1985 Ley 23.364: Modificaciones en el Código Civil sobre el Régimen de Filiación y Patria Potestad.

1987 Ley 23.515: de Matrimonio Civil que reforma el régimen de la familia y divorcio vincular.

1993 Ley 24.195: Ley Federal de Educación.

1993 Decreto *PEN* 2.385: Incorpora al Régimen Jurídico Básico de la Función Pública la figura del acoso sexual.

1994 Ley 24.417: Ley de Protección contra la Violencia Familiar.

Habilita la denuncia en forma verbal o por escrito ante el Fuero Civil de toda persona que sufre lesiones o maltrato físico o psíquico por parte de algún integrante del grupo familiar (matrimonios o uniones de hecho) donde el juez podrá ordenar las siguientes medidas cautelares: exclusión del denunciado del hogar y/o prohibición de su acceso al domicilio o lugares de trabajo o estudio del damnificado y decretar provisoriamente alimentos, tenencia y derechos de comunicación con los hijos.

1999 Ley 25.087: Modifica el Título III del Libro II del Código Penal. Sustituyendo el título "Delitos contra la Honestidad" por el de "Delitos contra la Integridad Sexual".

() Tratados con jerarquía constitucional.*

III. Derecho en el espacio público:

Para lograr el reconocimiento pleno de los derechos ciudadanos de las mujeres es necesaria su participación en los niveles de decisión y así lo considera la Convención en su articulado.

Artículo 7

Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discri-

minación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

- Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegible para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas.
- Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de estas, ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales.
- Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.
- 1947 Ley 13.010 Otorga la plenitud de los derechos políticos a la mujer.
- 1991 Ley 24.012 y Decreto PEN 379/93: Reforma del Código Electoral Nacional y establece que las listas de los partidos políticos que se presenten para su oficialización en elecciones nacionales, deberán tener mujeres en un mínimo del 30 por ciento de los cargos a elegir y en proporciones con posibilidades de resultar electas.²
- 1994 Constitución Nacional, Art. 37: reconoce el pleno ejercicio de los derechos políticos, en este marco garantiza la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios a partir de la adopción de acciones positivas en el régimen electoral y de los partidos políticos.

Organismos gubernamentales de la mujer

- **1987 Decreto PEN 280:** Creación de la Secretaría de la Mujer en el ámbito del Ministerio de Salud y Acción Social, que funcionó hasta 1990.
- **1991 Decreto PEN 378:** Creación del Consejo Coordinador de Políticas Públicas para la Mujer que actúa en jurisdicción de la Presidencia de la Nación bajo la dependencia directa del Poder Ejecutivo de la Nación.
- **1992 Decreto PEN 1.426:** Creación del Consejo Nacional de la Mujer con dependencia directa del Presidente de la Nación. Cuenta con presupuesto y planta de personal propio. Su presidenta tiene rango de Secretaria de Estado. Tiene como objetivo primordial la concreción del compromiso asumido por el Estado Argentino al ratificar la adhesión a la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer. Modificado por Decreto PEN 41/96 del Poder Ejecutivo Nacional.
- **1993 Decreto PEN 84:** Creación del Gabinete de Consejeras Presidenciales, con rango de Secretaría de Estado. Su misión fundamental es impulsar y monitoriar la ejecución de una política global que integre las necesidades e intereses de las mujeres en todos los planes de gobierno, asegurando la igualdad de oportunida-

2. Cuentan con normas que establecen cuotas para la participación política da mujeres la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y las provincias de Buenos Aires, Chaco, Córdoba, Corrientes, Formosa, La Pampa, La Rioja, Mendoza, Misiones, Neuquén, Río Negro, Salta, San Juan, Santa Cruz, Santa Fe, Tucumán, Chubut y Tierra del Fuego.

des. Derogado por Decreto PEN 291 /95.

- 1995 Decreto PEN 291: Modifica parcialmente el Decreto 1.426/92, crea el Consejo Federal de la Mujer.

Artículo 8

Los Estados partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su Gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.

No existe ninguna disposición legal que impida que las mujeres representen a su Gobierno en el plano internacional e intervengan en los trabajos de las organizaciones internacionales.

Con relación a los derechos de nacionalidad, la Convención también garantiza la igualdad en su noveno artículo:

Artículo 9

1. Los Estados partes otorgarán a las mujeres iguales derechos que a los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad.

Garantizarán, en particular, que ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio cambien automáticamente la nacionalidad de la esposa, la conviertan en apátrida o la obliguen a adoptar la nacionalidad de cónyuge.

2. Los Estados partes otorgarán a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.

Ley 21.795: En materia de nacionalidad no establece ninguna distinción fundada en el sexo.

La nacionalidad se define sobre la base del principio del *Ius Soli*: se otorga con el nacimiento en el territorio de la nación, independientemente de la nacionalidad de los padres.

IV. Igualdad en la educación:

Artículo 10

Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de

enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica y profesional, incluida la educación técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;

- Acceso a los mismos programas de estudios y los mismos exámenes, personal docente del mismo nivel profesional y locales y equipos escolares de la misma calidad;
- La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza;
- Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;
- Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, incluidos los programas de alfabetización funcional de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible la diferencia de conocimientos existente entre el hombre y la mujer;
- La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;
- Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;
- Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre la planificación familiar;
- * 1884 Ley 1.420: Establece la enseñanza laica, obligatoria para el ciclo primario y gratuita para varones y mujeres.
- *1993 Ley 24.195, Ley Federal de Educación: Esta es la primera ley que usa un lenguaje no sexista en algunas de sus disposiciones.

En su artículo 5 establece expresamente: "El Estado Nacional deberá fijar los lineamientos de la política educativa respetando los siguientes derechos, principios y criterios:

f) la concreción de **una** efectiva igualdad de oportunidades y posibilidades para todos los habitantes y el rechazo a todo tipo de discriminación

n) la superación de todo estereotipo discriminatorio en los materiales didácticos..."

En su artículo 6: "El sistema educativo posibilitará la formación integral y permanente del hombre y la mujer..."

En el artículo 8: "El sistema educativo asegurará a todos los habitantes del país el ejercicio efectivo de su derecho a aprender, mediante la igualdad de oportunidades y posibilidades, sin discriminación alguna".

(*) *Tratados con jerarquía constitucional.*

V. Igualdad en el empleo:

Artículo II

1. Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- el derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- el derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- el derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagas;
- el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados partes tomarán medidas adecuadas para:

- prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia por maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- implementar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida de empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
- alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajo que se haya probado que pueden resultar perjudiciales para ella.

La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

La República Argentina ha ratificado los Convenios de la Organización Interna-

cional del Trabajo (OIT):

3-4-41-45-100-111-156 sobre Protección de la Maternidad, Trabajo subterráneo de las Mujeres, Igualdad de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras con responsabilidades familiares, respectivamente.

Las disposiciones que los mismos establecen han sido incorporadas casi en su totalidad a la legislación laboral.

La Constitución Nacional y la legislación reconocen derechos y obligaciones para todos/as los/as trabajadores/as en relación de dependencia, sin discriminación de sexos.

La Constitución Nacional legisla sobre el derecho del trabajo en los siguientes términos:

- Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamentan su ejercicio a saber: "de trabajar y ejercer toda industria lícita" (Art. 14)
- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador/a, entre otros, el derecho de igual remuneración por igual tarea. (Art. 14 bis).
- Los principios, derechos y garantías reconocidos en los anteriores artículos no podrán ser alterados por las leyes que reglamentan su ejercicio. (Art. 28).

Sector privado³

El sector privado se rige en todo lo relacionado al contrato de trabajo por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 de 1974, modificada por Ley N° 21.297 del año 1976.⁴ En su articulado recoge varias disposiciones tendientes a consagrar la igualdad entre los trabajadores y trabajadoras en el país, ya que prohíbe "*cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo...*" (Art. 17); y considera también que "*...existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo...*". Pero no se establecen sanciones específicas para el empleador que cometiera el acto discriminatorio, o violara la igualdad de trato, salvo el derecho de la trabajadora de considerarse injuriada y por tanto despedida (quedan sujetos a un régimen especial los supuestos de despido por matrimonio, embarazo y marenidad, que sí tienen un régimen especial).

Establece expresamente la plena capacidad de la mujer para celebrar toda clase de contratos. (Art. 172). La mujer casada puede hacerlo sin necesidad de contar con autorización del marido. (Art. 32).

3. Es necesario tener en cuenta que en la actualidad se encuentran en estudio varios proyectos de leyes que modificarían aspectos sustanciales de la legislación laboral en su conjunto, en especial lo referido a la estabilidad en el trabajo, horario de jornada, indemnizaciones por despido y accidentes de trabajo, convenciones colectivas, etc.

Dispone igual remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor. (Art. 172) igual trato a todos los/as trabajadores/as en identidad de situaciones, considerando que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no "cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador". (Art. 81)

El Título VII de la ley incluye un conjunto de normas específicas sobre el trabajo femenino, en orden a su protección. Se cubren los siguientes aspectos:

- Jornada máxima de trabajo, ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales.
- Descanso de dos horas al mediodía para el caso de horario discontinuo (mañana y tarde).
- Prohibición de encargarse de la ejecución de trabajos a domicilio a mujeres ocupadas en el local o dependencias de la empresa a fin de impedir la violación de limitaciones de la jornada de trabajo.
- Prohibición de ocupar mujeres en trabajos de carácter penoso, peligrosos o insalubre.
- Por el artículo 26 de la Ley N° 24.013 (Ley de Empleo), sancionada en diciembre de 1991 se deroga el Art. 173 de la Ley de Contrato de Trabajo que establecía la prohibición de ocupar a las mujeres en trabajos nocturnos (entre las 20 horas y las 6 horas del día siguiente), salvo en aquellos de naturaleza no industrial que deban ser preferentemente desempeñados por mujeres. En consecuencia se denuncian los convenios 4 y 41 de la OIT.
- Las mujeres trabajadoras tienen derecho al descanso dominical y en los días feriados nacionales y a vacaciones anuales pagas de acuerdo a su antigüedad en el trabajo, sin ninguna diferenciación con los varones.
- **La sanción de la Ley N° 24.465 (1995)** introduce modificaciones al régimen general de contratos de trabajo, creando nuevas modalidades de contratación que se agregan a las ya incorporadas por la Ley Nacional de Empleo. Entre estas modalidades se encuentra la de "Fomento del Empleo", mediante la cual se otorgan incentivos a los empleadores que contraten trabajadores con problemas específicos de empleo, entre ellos las mujeres.
- **La Ley N° 24.576** introdujo una modificación al Título II de la Ley de Contrato de Trabajo: "Del contrato de trabajo en general", al agregársele el Capítulo: "De la formación profesional". Este capítulo reconoce, como derecho fundamental de todos los trabajadores y trabajadoras, la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato (Art. 1)
- También la **Ley N° 23.551/88** de Asociaciones Profesionales establece, en su Art. 7, que: "Las Asociaciones Sindicales no podrán establecer diferencias por razones

4. Quedan excluidos de esta Ley los/las trabajadores/as dependientes de la Administración Pública Nacional, Provincial y Municipal; Servicio Doméstico y Rurales que se rigen por sus propios estatutos.

ideológicas, políticas, sociales, de credo, nacionalidad, raza o sexo, debiendo abstenerse de dar un trato discriminatorio de los afiliados"

- **La Ley N° 25.013/98** introduce en su Artículo 11 la figura del despido discriminatorio por razón de raza, sexo o religión. En estos casos incrementa la indemnización por despido en un 30%.

Derechos relativos a la maternidad

Las mujeres gozan de estabilidad en el empleo durante la gestación, la que tendrá el carácter de derecho adquirido a partir de su notificación fehaciente y mediante certificado médico de su estado. (Art. 177)

Tienen la posibilidad de permanecer ausente de su trabajo con posterioridad al vencimiento del plazo fijado para su licencia post-parto, si la causa obedeciera a enfermedad originada en el embarazo y/o parto-Según certificado médico-que la incapacitara para reanudar sus tareas vencido aquel.

Tienen derecho a dos descansos de media hora cada uno, en el transcurso de la jornada de trabajo para amamantar a su hijo. Esta franquicia tiene una extensión de hasta un año a partir de la fecha de nacimiento, salvo razones médicas que justifiquen un lapso más prolongado.

La ley reconoce el llamado "estado de excedencia", es decir, cuando la mujer trabajadora asume voluntariamente tal estado con el fin de atender el nacimiento o la enfermedad de un hijo menor de edad a su cargo. Para hacer uso de este derecho de excedencia deberá tener un año de antigüedad en el trabajo, vínculo laboral vigente y residencia en el país (Art. 183). El período de excedencia podrá extenderse un plazo de entre tres y seis meses.

La trabajadora podrá optar por rescindir el contrato laboral percibiendo como compensación el 25% de la indemnización que le correspondería para el supuesto de despido.

El empleador deberá habilitar salas maternas y guardería. Esta disposición requiere normas reglamentarias por parte del Poder Ejecutivo (Art. 179).

VIII. BIBLIOGRAFIA

Marysa Navarro y Catharine R. Stimpson, Compiladoras, *¿Qué son los estudios de mujeres?* Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 1998.

Relaciones de Género y Exclusión en la Argentina de los 90, ¿El Orden del Desorden y el Desorden del Orden? Espacio Editorial, 1998. Este libro es una publicación de la Asociación de Especialistas Universitarias en Estudios de la Mujer (ADEUEM).

Haydée Birgin, compiladora, *Acción Pública y Sociedad. Las Mujeres en el Cambio Estructural*, C.E.A.D.E.L., Feminaria Editora, 1995.

Virginia Woolf, *Tres Guineas*, Editorial Lumen, 1999.

Gloria Bonder, *Estudios de la Mujer en América Latina*, OEA, 1998.

Mala N. Htun, *Participación, Representación y Liderazgo Político de la Mujer en América Latina*, Diciembre de 1998. Artículo extraído de la página web del Banco Interamericano de Desarrollo (BID): www.iadb.org

Judith Astelarra, Compiladora: *Participación Política de las Mujeres*. Centro de Investigaciones Sociológicas- Siglo XXI de España Editores, S.A, 1990.

H. Cámara de Diputados de la Nación, Secretaria Parlamentaria, *Serie Estudios e Investigaciones-Mujer*, N° 9, 1996.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), *Participación y Liderazgo en América Latina y el Caribe, Indicadores de Género*, Santiago, Chile, 1999

Publicación de la Fundación Ford para los Derechos Humanos y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación, Año 1998.

Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), Plan Estratégico de Acción.

Lidia Heller, *Las que vienen llegando. Nuevos Estilos de Liderazgo Femenino*, Nuevo Hacer. Grupo Editor Latinoamericano, Buenos Aires, 1999.

Documentas, Centro de Publicaciones, Dirección General de la Mujer, Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 1998.

Cuerpos y Sentimientos, Publicación de la Fundaciones Sergio Karakachoff y Friedrich Ebert, 1997.

Revista Plenario, Publicación de la Asociación de Abogados de Buenos Aires, Año 6, N° 47.

Revista del Colegio Público de Abogados de la Capital Federal, N° 16 y 32.

Revista del Consejo Nacional de la Mujer, Año 4, N° 13.

INDICE

I. PROLOGO	
Por Noemí Aumedes	7
II. INTRODUCCION	
Por Norma Allegrone	13
III. LA MUJER Y EL PODER	19
1. La mujer y la construcción del poder	21
2. La mujer en los ámbitos de decisión	25
2.1 Presencia de la mujer en los cargos de responsabilidad	29
2.2 Obstáculos a la participación de la mujer	37
3. Mujeres profesionales, ejercicio de poder y prácticas de ciudadanía - Por Mercedes López	41
IV. LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES	59
1. Análisis de la Vinculación de la Perspectiva de Género	
Por Marta Más de Magliano	61
2. Cuadros demostrativos	66
3. Censo - UBA - 1996	72
V. LA MUJER EN LAS ORGANIZACIONES PROFESIONALES	85
1. Las primeras diferencias - Por Norma Allegrone	87
2. Las organizaciones profesionales	93
2.1 Cuadros demostrativos	95
3. Encuesta	117
VI. REFLEXIONES FINALES	121
VIL ANEXOS	125
<i>Anexo 1:</i>	
Convención ^Constituyente de la Ciudad de Buenos Aires	129
Debate Parlamentario	130
<i>Anexo 2:</i>	
Leyes vigentes - Los derechos de las mujeres	139
VIII. BIBLIOGRAFIA	155

Este libro se terminó de imprimir
en los talleres de Producciones Gráficas S.A.
Tacuarí 524/30
Buenos Aires, Argentina
en junio de 2000

¿Por qué este estudio sobre la Mujer Profesional?

La Mujer en nuestro país ha alcanzado un alto nivel de educación e idoneidad y su presencia en el ámbito laboral es cada vez mayor. Sin embargo, sigue siendo un recurso de "liderazgo" desaprovechado.

Ante esta realidad, es preciso reflexionar e implantar acciones para hacer más activa su participación, eliminando las desigualdades existentes en el acceso a los ámbitos de poder.

Creemos que el debate concreto con relación a la incorporación de la Mujer en los planes de desarrollo, en lo que se refiere a una real y efectiva participación en los ámbitos de decisión de las Organizaciones Profesionales, es indispensable para establecer una democracia paritaria.

Con este propósito se han escrito estas páginas que procuran asimismo evocar esa lenta y difícil integración y señalar tanto los logros alcanzados como las próximas metas a conseguir.

FUNDAI presenta este estudio sobre la situación de la Mujer Profesional a fin de contribuir a formar conciencia sobre una problemática común con otros espacios de poder.



Ediciones FUNDAI
Lavalle 1312 - 3° "B"
(1048) Buenos Aires - Argentina