

Documento de Trabajo #2

Derechos políticos: ¿Y en la Universidad?
Marzo del 2021



Clara Chevalier

Tanto en el sistema universitario en general como en la UNAJ en particular, alrededor del 60% de los estudiantes son mujeres. Este porcentaje aumenta levemente cuando observamos a les egresades. Pero mientras las que estudiamos y nos recibimos somos en gran medida mujeres, quienes ingresan a la universidad como docentes son en su mayoría varones. El abismo crece cuando miramos a quienes ocupan los lugares de poder en las universidades, ya sea como rectores, decanes, directores o consejeros superiores, incluso a cargo de áreas administrativas o materias. Esto se reproduce en las representaciones gremiales, como en el centro de estudiantes o los sindicatos docente y nodocente.

Parece haber *algo* que facilita el acceso de varones a cargos directivos, de coordinación representativos. Ese *algo* no está formulado en ninguna norma que prohíba o limite el acceso de mujeres, pero *funciona* en tanto impide que las mujeres accedan a determinados cargos. En 2018 el Consejo Superior de la UNAJ estaba integrado casi exclusivamente por varones titulares: dos de las tres consejeras estudiantiles eran mujeres, el resto de los claustros tenía representación titular masculina. El claustro estudiantil tomó la iniciativa y propuso el establecimiento de algún tipo de regulación que obligara a la incorporación de mujeres en las listas. Este impulso fue el puntapié inicial de una serie de profundos debates quizás como nunca se había vivido en la historia política de la UNAJ.

Corría el mes de diciembre, momento que habitualmente nos encuentra ocupados en cerrar el año, pero ese diciembre iba a ser distinto: surgieron una serie de reuniones vertiginosas en las que distintos actores de la universidad empezaron a discutir qué forma darle a la iniciativa estudiantil. El primer nudo por desatar tuvo que ver con si el mejor instrumento para impulsar la participación femenina eran el cupo o la paridad. Un cupo es un porcentaje de candidatas femeninas que debe garantizarse en el armado de las listas que se presentan en una elección. La paridad es una norma que establece que esa lista debe distribuirse de manera genéricamente equitativa. Una vez zanjado ese asunto y adoptada la propuesta de la paridad, se dieron una serie de debates sobre cómo definirla, si ella indicaba que las listas debían binarizarse (establecer la participación de un 50% de mujeres y un 50% de varones); si el eje debía ser simplemente poner un techo a la participación masculina (y abrir la posibilidad de una paridad con género diverso y sin techo a los colectivos históricamente subrepresentados), si debían incluirse un “principio de intercalación”, que también puede abordarse de manera binaria sosteniendo que las listas deben tener un varón seguido de una mujer intercalados o de manera no binaria estableciendo que no podría haber dos candidatos varones seguidos en ningún lugar de la lista.

Finalmente se llegó al Consejo Superior con dos formulaciones distintas de la paridad, una impulsada por los feminismos de la UNAJ tanto para el claustro docente como para el estudiantil y otra impulsada por un grupo de consejeros para el claustro docente. Si observamos las imágenes



de ese día, el aula 118 (la Sala del Consejo Superior) se había llenado como nunca. El público estaba colmado de personas de los tres claustros, muchas de ellas con pañuelos verdes en sus muñecas, mirando fijo a la mesa en la que se sentaban los consejeros y consejeras. Como tantas veces en la historia, un órgano representativo compuesto mayormente por varones se encontraba debatiendo sobre los derechos de las mujeres y disidencias.

Consejo Superior de la UNAJ, diciembre de 2018.

Esa tarde en el Consejo Superior se discutió sobre las dos mociones o versiones de la paridad. ¿El saldo de esas jornadas? Para el claustro estudiantil se aprobó una versión de la paridad que establece un tope de 50% de varones en las listas, sin fijar un techo para las mujeres o diversidades, tal como lo había impulsado el feminismo de la UNAJ. Para el claustro docente, la normativa es distinta porque establece una formulación más rígida de la paridad en las listas (50% varones y 50% mujeres, con principio de intercalación binario). Sin embargo, los feminismos de la UNAJ lograron el gran avance del establecimiento de la paridad en los claustros, que será de ahora en más un piso de derechos: no podrá volver a existir un Consejo Superior cuya conformación de titulares sea exclusivamente masculina.



Consejo Superior de la UNAJ, diciembre de 2018.