

CUDI: 4050/2019
Rosario, 25 de febrero de 2019

VISTO: Los artículos de la Constitución Nacional que establecen la obligación del Estado de tomar medidas afirmativas para asegurar la igualdad real de oportunidades de las mujeres, tales como el artículo 16, el artículo 37, y el artículo 75, inciso 23;

QUE: Las repetidas opiniones de nuestra Corte Suprema de Justicia de la Nación en relación con la igualdad real de oportunidades, y su rechazo de las posiciones que niegan el tipo de acciones necesarias para ella;

QUE: El artículo 2 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW (suscripta por Argentina en 1980, aprobada por el Congreso por ley 23.179, y con jerarquía constitucional desde 1994), por el cual la República Argentina se obliga a "seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer", incluyendo "tornar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas" y "adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer";

QUE: El artículo 4 de la misma CEDAW, que reconoce la necesidad de acciones afirmativas para garantizar la igualdad, al establecer que "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 oportunidad y trato";

QUE: El artículo 10 de la CEDAW, que reconoce el derecho de las mujeres a la existencia de medidas de acción afirmativa específicamente en el campo de la educación: "Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, con el 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";

QUE: El artículo 11 de la CEDAW, que reconoce la necesidad de acciones afirmativas en cuestiones de empleo; y la reciente Recomendación General 16 del Comité CEDAW, en la que el Comité interpreta que existe una obligación de "redoblar los esfuerzos para incrementar el número de mujeres en posiciones de liderazgo en todos los niveles, especialmente en el caso de profesoras universitarias en todos los niveles, a través del uso de medidas, incluyendo medidas especiales temporarias de acuerdo con el artículo 4.1 de la CEDAW" (párr. 75.b), y que ello requiere, especialmente, "revisar los procedimientos de nombramiento y promoción y remover cualquier disposición discriminatoria que opere como barrera para la participación igualitaria de las mujeres en posiciones de liderazgo en instituciones educativas y que solucione prácticas discriminatorias en nombramientos y promociones" (párr. 75, c), y "enfrentar culturas organizacionales prevalentes que sean poco favorables a la movilidad ascendente de las mujeres en la profesión educativa" (párr. 75, d) (U.N. Doc. CEDAW/C/GC/36);

QUE: La reciente Recomendación General 16 del Comité CEDAW, en la que el Comité enfatizó la importancia de contar con datos respecto de la situación de las mujeres en el contexto educativo, y en el que interpretó que existe una obligación de "asegurar que existan conjuntos de datos cuantitativos y cualitativos adecuados y que estén disponibles para monitorear los resultados" de este tipo de políticas (U.N. Doc. CEDAW/C/GC/36, párr. 83.d);

QUE: Los avances legislativos que se han sucedido en Argentina en los últimos años en materia de igualdad de género, como la Ley 26.485, de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2009); Ley 26.150, de Educación Sexual Integral (2006); Ley 26.618, de Matrimonio Igualitario (2010), y Ley 26.743, de Identidad de Género (2011), así como la recientemente aprobada Ley 27.412, de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política en Argentina que exige el respeto del criterio de paridad de género en la conformación de las listas electorales de diputadas/os, senadoras/os y parlamentarios del Mercosur;

QUE: El compromiso ya asumido por esta Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales con la implementación del *Procedimiento para atención de la violencia, el acoso sexual y la discriminación de género* (Res. CD N° 2573/14), la creación de la *Secretaría de Género y Sexualidades* (Res. CD 21.489/18) y la reciente aprobación del *Proyecto transversalización de la perspectiva de Género* (Res. CD 3505/18) que entre sus objetivos propone establecer pautas generales de trabajo para promover la incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en las diversas instancias de formación como de práctica docente y profesional y para toda la comunidad educativa, recogiendo la experiencia y trayectoria desarrollada desde hace más de diez años por docentes, graduadas, graduados y estudiantes, integrantes de espacios de formación, investigación y extensión.

CONSIDERANDO: Que una sociedad igualitaria demanda la comprensión de que el punto de partida asimétrico y desigual de sus integrantes debe ser revertido por la misma sociedad a través de la promoción de medidas de acción positiva.

QUE: la creación de condiciones de igualdad entre varones y mujeres en el ejercicio de la docencia y en la experiencia como estudiantes es otro de los aspectos fundamentales de un proyecto de integración de la dimensión de género en la enseñanza, y que los estudios disponibles evidencian una estructura piramidal en la participación de las mujeres y personas con identidades feminizadas, replicando en la academia los mismos patrones de segregación vertical y horizontal por sexo que se observan en cualquier espacio de trabajo.

QUE: resulta imprescindible revertir esta tendencia a la segmentación vertical y horizontal; Por ello,

**EL CONSEJO DIRECTIVO
RESUELVE**

ARTÍCULO 1º.- Disponer que las comisiones asesoras de concursos para la cobertura de cargos docentes y aumento de dedicación, y para el acceso a cargos institucionales tendrán que estar conformadas por al menos el 40 por ciento de mujeres o identidades feminizadas.

ARTÍCULO 2º.- Dejar establecido que los tribunales evaluadores de trabajos integradores finales y tesinas de grado, así como también los jurados de trabajos finales y de tesis de carrera de posgrado que dependen de la Facultad tendrán que estar conformados por al menos por el 30 por ciento de mujeres o identidades feminizadas.

ARTÍCULO 3º: Establesca que se deberá respetar para la conformación de todas las instancias colegiadas de evaluación no mencionadas en esta Resolución y cuya integración dependa de la Facultad, al menos el 30 por ciento de representación de mujeres o identidades feminizadas.

ARTÍCULO 4º.- Garantizar la entrega de la Res. CD N° 2573/14) que estableció la creación del *Procedimiento para atención de la violencia, el acoso sexual y la discriminación de género de estas Facultad*, para el conocimiento de sus objetivos y disposiciones por parte de cada integrante de la instancia colegiada evaluativa. Asimismo, se deberá adjuntar una copia de dicha Resolución para el conocimiento de aspirantes a ingresos, promociones, cargos institucionales y concursos.

ARTÍCULO 5º.- Inscribese, comuníquese, archívese.

RESOLUCIÓN CD N° 3641/19

ES COPIA

lgs

Lic. Franco BARTOLACCI
DECANO
Prof. Sara C. SAAVEDRA
DIRECTORA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
Mg. Sabrina BENEDETTO
SECRETARIA ACADÉMICA

