

**XV JORNADAS DE  
COMUNICACIONES  
CIENTÍFICAS DE LA  
FACULTAD DE DERECHO Y  
CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS UNNE**

**Compilación:**  
Alba Esther de Bianchetti

2019  
Corrientes - Argentina

**XV Jornadas de Comunicaciones Científicas de la Facultad de**

Derecho y Ciencias Sociales y Políticas -UNNE : 2019  
Corrientes -Argentina / Fernando Acevedo ... [et al.] ;  
compilado por Alba Esther De Bianchetti. - 1a ed.-  
Corrientes : Moglia Ediciones, 2019.  
CD-ROM, EPUB

ISBN 978-987-619-345-0

1. Análisis Jurídico. I. Acevedo, Fernando. II. De Bianchetti, Alba Esther, comp.  
CDD 340



ISBN Nº 978-987-619-345-0

Editado por **Moglia Ediciones**

Todos los derechos reservados - Prohibida su reproducción total o parcial, por cualquier método  
Queda hecho el depósito que previene la ley 11.723

Impreso en **Moglia S.R.L.**, La Rioja 755

3400 Corrientes, Argentina

[mogliabros@hotmail.com](mailto:mogliabros@hotmail.com)

[www.mogliaediciones.com](http://www.mogliaediciones.com)

Octubre de 2019

## LA (DES) IGUALDAD REAL: ANÁLISIS DEL ACCESO DE MUJERES A CARGOS DE DECISIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DE LA CIUDAD DE CORRIENTES

Vigay, Maria C.

*cristina.vigay@gmail.com*

### Resumen

En Argentina persisten desigualdades de género que limitan el acceso equitativo de las mujeres a los espacios públicos de decisión.

En la Municipalidad de la Ciudad de Corrientes la representación de las mujeres en cargos jerárquicos evidencia una marcada desigualdad sustantiva entre hombres y mujeres limitando el ejercicio pleno de sus derechos y su autonomía. Esta situación reclama la adopción de medidas de acción positiva para contrarrestar la segregación por género y revertir los patrones socioculturales que la refuerzan.

**Palabras claves:** Equidad, Brecha de Género, Paridad

### Introducción

El derecho a la igualdad y a la no discriminación está consagrado en los artículos 16 y 75 inciso 22 de la Constitución Nacional a través de los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos.

Este derecho implica que el Estado no puede tener en su ordenamiento regulaciones discriminatorias pero, además, que debe asumir una actitud activa para combatir las prácticas discriminatorias (CIDH, OC 18/03, 17 de septiembre de 2003, párr. 88), pues, la discriminación no sólo se produce cuando existen normas o políticas que excluyen a un determinado grupo, sino también por comportamientos que puedan tener efectos discriminatorios.

La discriminación en razón del género está prohibida en la Constitución Nacional y en los tratados con jerarquía constitucional (artículos 37, y 75, incisos 22 y 23, de la Constitución Nacional; 1.1 de la CADH; 26 del PID Civiles y Políticos; 3 del PID Económicos, Sociales y Culturales; 2 de la DADyDH; 2 de la DUDH; y la CEDAW). Esta extensa protección responde al hecho de que las relaciones de poder entre hombres y mujeres han sido históricamente desiguales.

La desigualdad y el modelo patriarcal vigentes en nuestra sociedad han provocado la exclusión de las mujeres de los espacios de decisión más valorados y de mayor poder, como la economía, la política, la religión, esto incluye a los cargos jerárquicos en cualquier ámbito y sector, tanto público como privado.

Si bien se produjeron grandes cambios en las últimas generaciones, las mujeres siguen siendo hoy un grupo desaventajado frente a los hombres en múltiples contextos. A pesar de la amplia normativa existente tanto a nivel nacional como internacional, en los hechos, las Mujeres encuentran múltiples obstáculos en el acceso a cargos públicos de decisión, generando la denominada brecha de género respecto a la conducción política de las mujeres.

El objetivo de mi trabajo busca visibilizar la escasa participación de las mujeres en cargos de decisión en el sector público e introduce la Paridad de Género como una de las alternativas posibles para garantizar el acceso a los espacios públicos de decisión por parte de las mujeres.

En primer término efectuaré una redefinición del principio de igualdad y el concepto de Discriminación por Género para luego adentrarme en el análisis de la paridad de género como medio clave para lograr la búsqueda igualdad.

El trabajo se completa con una mirada crítica de los datos obtenidos a partir del análisis del Organigrama actual de la Municipalidad de Corrientes y datos estadísticos del Observatorio Económico y Social de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad de la Cuenca del Plata.

## **Materiales y método**

Análisis del Organigrama de la Municipalidad de la Ciudad de Corrientes correspondientes a los recursos humanos, esto es, la cantidad de personas que integran la planta permanente y contratos de gabinete y análisis de datos estadísticos.

Normativa Nacional e Internacional. Análisis crítico de material bibliográfico.

## **Resultados y discusión**

### *El principio de Igualdad y la Discriminación por género*

Las mujeres han sido discriminadas históricamente, por el hecho mismo de ser mujeres. Se les ha dado un tratamiento desigual y discriminatorio en virtud de un conjunto de normas de conducta, de estereotipos, de valores, de significaciones distintas y desventajosas otorgadas por la sociedad al hecho de ser mujer.

Cuando hablamos de los derechos humanos de las mujeres, hablar de igualdad no significa identidad con los hombres: significa tener las mismas oportunidades, ser reconocidas y tratadas como iguales, pues cada persona vale igual que cualquier otra persona y es igualmente sujeta de derechos.

En la búsqueda y la necesidad de dar el paso de la igualdad formal (*de jure*) a la igualdad real o sustantiva (*de facto*) se ha propiciado la existencia de instrumentos internacionales de derechos humanos que toman como punto de partida esa desigualdad histórica, reconociendo y protegiendo los derechos de las mujeres: la CEDAW (por sus siglas en inglés) y su Protocolo Facultativo, así como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

Según Ferrajoli la igualdad sustantiva no es otra cosa que la idéntica titularidad y garantía de los mismos derechos fundamentales, independientemente del hecho, e incluso precisamente por el hecho, de que los y las titulares son diferentes entre sí.

Las situaciones de desigualdad y discriminación que enfrentan la mayoría de las mujeres, han puesto de manifiesto las limitaciones que afectan el goce y ejercicio de sus derechos humanos y que les impide mejorar las condiciones en que viven. El derecho a tener derechos –como sostiene Hanna Arendt– o los derechos de las humanas –como reivindica el movimiento feminista–, es algo conocido en nuestros días, pero no por ello ejercitado a cabalidad.

El género como categoría de análisis no está constituido por las mujeres o por los hombres como grupos de individuos, sino como elemento de identidad social. Es posible entender de este modo que las limitaciones enfrentadas por las mujeres no son inherentes a su sexo, sino impuestas por la cultura. Y entender también cómo esta construcción social de lo femenino y masculino, asigna un valor mayor a las tareas y funciones, responsabilidades y atributos considerados como propios del género masculino. Esta diferencia valorativa implica diferencias de poder, que se manifiestan en el ámbito público y privado y condicionan relaciones asimétricas entre hombres y mujeres.

En la X Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe celebrada en Quito, Ecuador en el año 2007 se presentó el concepto de la paridad y se manifestó la necesidad de implementar las medidas necesarias para garantizar la igualdad e inclusión de las mujeres en el ámbito público.

*La Paridad es la estrategia política que tiene como objetivo garantizar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, particularmente en la toma de decisiones.* En la práctica, la paridad se traduce como la apertura de mayores espacios de participación política a las mujeres, en la necesidad de incrementar y acelerar el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones. Esto significa que mujeres y hombres equivalgan en los cargos de elección y públicos el porcentaje de la población que representan.

La Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer establece medidas que tienen como finalidad acelerar la participación en condiciones de igualdad de la mujer en el ámbito político, económico, social, cultural y civil. En pos de ese objetivo, las medidas pueden consistir en programas de divulgación o apoyo, reasignación de recursos, trato preferencial, determinación de metas en materia de contratación y promoción y sistemas de cuotas (Recomendación General 25, párr. 22). En concreto, el Comité ha recomendado a los Estados que deben hacer mayor uso de medidas especiales de carácter temporal en materia de empleo tendientes a lograr la igualdad (Recomendación general 5 y 25, párr. 18). Asimismo, en sus Observaciones Finales para la Argentina del 16 de agosto de 2010, expresó su preocupación ‘por la

persistencia de la segregación ocupacional’ (párr. 35). Es el Estado el que debe propiciar las condiciones para el goce y ejercicio de los derechos por parte de las mujeres, en igualdad y no discriminación.

#### *La Participación de las Mujeres en el ámbito Municipal*

Pese a las leyes vigentes que establecen parámetros de paridad de género en cargos de visibilidad nacional, en las administraciones municipales el lugar que ocupan las mujeres todavía es marginal, casi nulo. Solo una de cada diez intendencias de todo el país está ocupada por una mujer.

La proporción no solo es mínima, sino que el porcentaje de intendentas no varió en la última década, a pesar de la notoriedad que adquirió la igualdad de género en la agenda política nacional.

Salvo contadas excepciones, la mayoría de las funcionarias que ocupan esos cargos de poder están en los municipios más chicos.

En los últimos diez años, el mayor salto cuantitativo fue dado por Neuquén, seguida por la provincia de Corrientes, donde la representación femenina en los municipios creció más del 100% (de cinco a 12).

En los gobiernos municipales de la provincia –de los 72 municipios actualmente existentes– el 32,8% tienen al menos una mujer en las mayores jerarquías de los gobiernos locales. Solo doce municipios se encuentran conducidos por mujeres en el cargo de intendentes; catorce mujeres se desempeñan como vice intendentes y solo el 2.7% de los municipios –Pedro R. Fernández y San Cosme–, presentan una conducción integrada completamente por mujeres.

Aunque sólo existen 13 municipios liderados por mujeres, Corrientes está entre las provincias con mayor índice de intendencias a cargo de mujeres, además de ser uno de los distritos que más creció en la participación femenina, sin embargo, éstos datos no reflejan la situación del Municipio de Corrientes que ha tenido a lo largo de su historia sólo dos mujeres que ocuparon el máximo cargo de poder en el ámbito municipal, Ana María Pando en el año 1987 y Nora Nazar en el año 2001, y en el año 2013 Ana María Pereyra ocupó el cargo de vice intendente.

#### *Situación actual de la participación de las mujeres en la Municipalidad de la Ciudad de Corrientes*

En la actualidad la fórmula Intendente- Vice intendente está encabezada por hombres.

La estructura de la Administración Municipal muestra un típico fenómeno de “techo de cristal”, ya que la presencia de mujeres decrece a medida que se asciende en las escalas jerárquicas.

De acuerdo al Organigrama vigente en la Municipalidad de Corrientes, de las 10 Secretarías existentes sólo 1 está liderada por una mujer, seguida por 39 Subsecretarías de las cuales sólo 2 están a cargo de subsecretarías. En un rango inferior, se encuentran las 80 Direcciones Generales de las cuales 37 corresponden a mujeres que cumplen las funciones de Directoras Generales. Al analizar los cargos correspondientes a esas Direcciones se evidencia que las mismas corresponden principalmente a áreas sociales, reflejándose estereotipos y patrones socio- culturales que se mantienen en el tiempo.

#### **Conclusión**

Más allá de los antecedentes mencionados, en los hechos, las mujeres tienen limitaciones para acceder a espacios de poder, esto se visualiza en los datos sobre participación de las mujeres en la Administración Municipal los cuales reflejan que Corrientes se encuentra lejos de la paridad de género.

Este principio de paridad, concebido como un nuevo paradigma de igualdad entre hombres y mujeres es un gran logro, pero es insuficiente para lograr la verdadera equidad de género en el acceso a cargos de decisión. Para ello es necesario eliminar los patrones sociales y culturales que refuerzan las discriminaciones hacia las mujeres y que limitan la autonomía y participación de las mismas.

Si bien a lo largo del tiempo hemos avanzado en el reconocimiento de nuestros derechos, el paradigma de funcionamiento patriarcal de nuestra sociedad persiste, se recicla y sus síntomas aparecen cotidianamente. Es por ello que aún falta mucho por recorrer para que las mujeres gocemos de iguales derechos y oportunidades que los hombres y para garantizar el acceso equitativo de las mismas a los espacios públicos de decisión.

### **Referencias bibliográficas**

Torres García, I. (2010). *Derechos políticos de las mujeres, acciones afirmativas y paridad*. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3635860> Fecha de consulta: 18/08/2019.

Caminotti, M. (2017). *La paridad política en Argentina: avances y desafíos*. Disponible en: [http://www.ar.undp.org/content/argentina/es/home/library/womens\\_empowerment/IPPArentinaLibro/](http://www.ar.undp.org/content/argentina/es/home/library/womens_empowerment/IPPArentinaLibro/) Fecha de consulta: 10/08/2019.

Legislación Nacional e Internacional

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

Páginas Electrónicas:

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género: <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?aplicacion=APP187>

Municipalidad de la Ciudad de Corrientes: <http://ciudaddecorrientes.gov.ar/organigrama>

**Filiación:** Integrante de PI.

Proyecto de investigación: “El nordeste argentino se mira con lentes de género. El acceso de las mujeres a cargos de decisión en el sector público”, Facultad de Derecho y Cs. Sociales y Políticas; UNNE. Período de vigencia: 2017/2020.