

HACIA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE UNA AGENDA DE GÉNERO EN EL CAT

De actividades a indicadores

VIII Encuentro de Mujeres Arquitectas - EMA 8
Mesa 5. Gestión institucional - Catamarca 2026

EMA 8

8vo Encuentro Nacional
de Mujeres Arquitectas



COLEGIO DE
ARQUITECTOS
DE TUCUMÁN

De Actividades a Institucionalización



2017-2022 POSICIONAMIENTO, VISIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y ORGANIZACIÓN

2017

Encuentros y articulación

PRE-EMA · EMA 1 · articulación con la Secretaría de la Mujer · creación del Área de la Mujer.

2018

Formación y sensibilización

Convenio CAT-INAM · proyecto *Enfoque de género en la Arquitectura y Urbanismo* · capacitaciones internas y abiertas · actividades de visibilización · EMA 2.

2019–2022

Continuidad, participación, organización.

Participación en EMA San Juan 2019 · Conversatorio Virtual Pre-EMA 2022 (2021) · 6 reuniones de arquitectas en 2022 · Charla-Taller sobre perspectiva de género y Ley Micaela · **grupo de WhatsApp “Arquitectas Tucumán”** · EMA Mendoza 2022.



2023- AMPLIACIÓN DE LA INSTITUCIONALIDAD

Resolución HCD N.º 7/2023

Área de Género, Diversidad e Inclusión

La agenda amplía su alcance: de un espacio centrado en las mujeres arquitectas hacia una perspectiva que incorpora **género, diversidad e inclusión**.

El inicio del proceso de institucionalización

HITOS entre 2017 y 2023



2017-2023: de la visibilización y formación a la construcción y ampliación de la institucionalidad.

Evolución de la Agenda



2018-2022 Formación, participación y articulación

Capacitación CAT-INAM ·
Género y arquitectura /urbanismo
· Acciones de sensibilización ·
Participación en EMA - Reuniones
de arquitectas -Articulación
federal.



2024-2025 – Sistematización y Medición

De la agenda a la
generación de
Información.
Lanzamiento de los
informes bimensuales
del OPCAT
incorporando género.



2017 – Posicionamiento

Visibilización y organización

Encuentros · PRE-EMA ·
EMA1 – articulación
institucional · creación del
Área de la Mujer.



2023 – Institucionalización

Ampliación del alcance
Resolución HCD N.º
7/2023
Área de Género,
Diversidad e Inclusión.



2026 – hacia la consolidación

Indicadores y
seguimiento

El cambio de paradigma

qué brecha abordamos

AGENDA FRAGMENTADA



Eventos puntuales
Fechas y actividades
aisladas



Participación voluntaria
Dependencia de
referentes



Sensibilización
Visibilidad del
problema



Registro de asistencia
Sin medición de
resultados

AGENDA INSTITUCIONAL



Política transversal
Objetivos incorporados a la
gestión



Responsabilidad institucional
Áreas y funciones
formalizadas



Gestión basada en evidencia
Brechas observables y
comparables



Indicadores de resultado
Seguimiento y rendición de
cuentas

Los componentes de la institucionalización

Una agenda sostenible articula decisión política, reglas, información, capacidades y evaluación.



Institucionalizar es incorporar la perspectiva de género a los procedimientos ordinarios del CAT.

El aporte del Observatorio Profesional

El OPCAT transforma registros administrativos en evidencia para orientar decisiones gremiales.



El dato adquiere valor institucional cuando permite definir prioridades, revisar normas y rendir cuentas.

Métricas de Brecha Actual

		Porcentaje del Total (%)
Hombres	639	60,86 %
Mujeres	411	39,14 %
Total General	1.050	100,00 %

Estadística General matrícula activa

Según datos del Observatorio Profesional del CAT (OPCAT), de la totalidad de matriculas activas en septiembre 2026

Incidencia Interna según Género

Categoría vitalicia:

- **Hombres:** De los 639 hombres en el padrón, **155 son vitalicios (24,26 %)**. Prácticamente **1 de cada 4 hombres** del padrón es mayor de 65 años.
- **Mujeres:** De las 411 mujeres en el padrón, solo **46 son vitalicias (11,19 %)**. Cerca de **1 de cada 9 mujeres** del padrón ha alcanzado dicha condición.

Métricas de Brecha Actual

1. Brecha Histórica vs. Tendencia Generacional

Categoría / Condición	Hombres	Mujeres	Total	Brecha (% H vs % M en la categoría)
Vitalicios/as (VITA / DS-VITA) [>65 años]	155 (77,11 %)	46 (22,89 %)	201	54,22 % a favor de Hombres
No Vitalicios/as (<65 años / Activos / DS)	484 (57,01 %)	365 (42,99 %)	849	14,02 % a favor de Hombres
TOTAL PADRÓN	639 (60,86 %)	411 (39,14 %)	1.050	21,72 % a favor de Hombres

OPCAT /Primera línea de base profesional 2025/2026

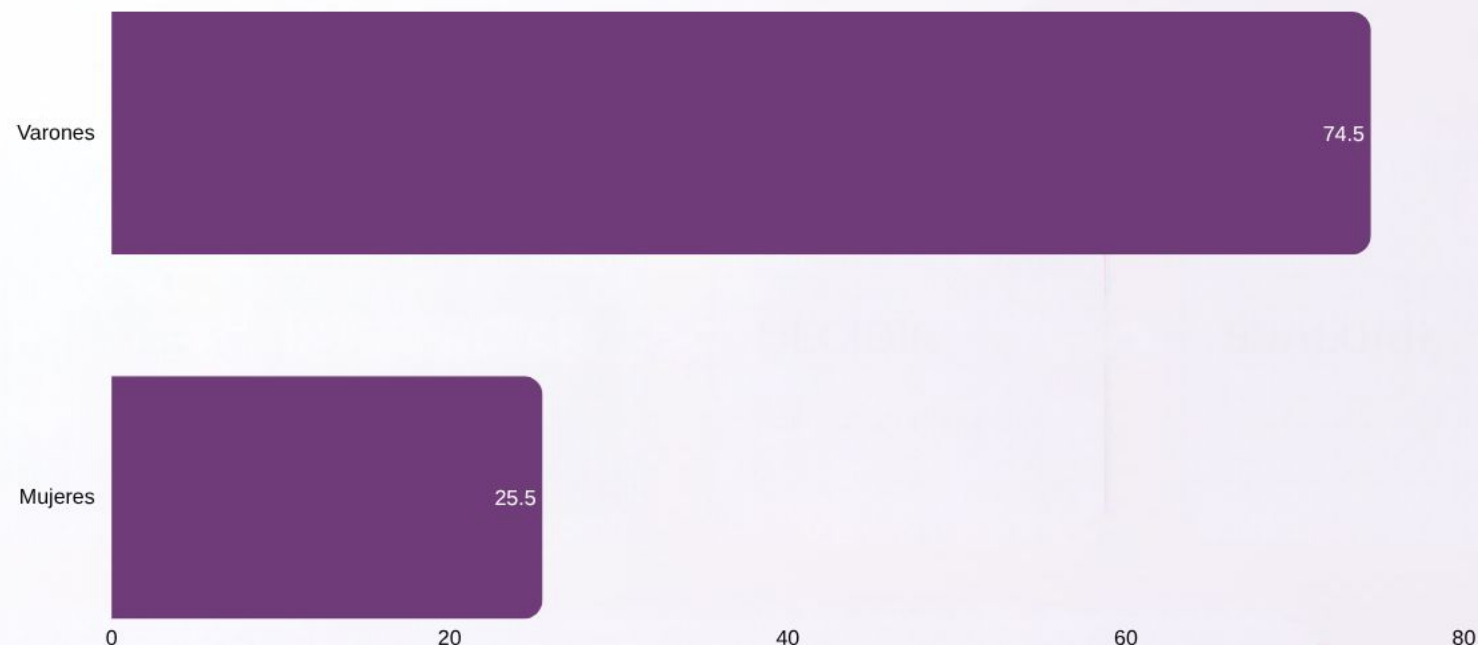
2.421 expedientes de obras únicas · 2.586 participaciones profesionales

26,8%

de los expedientes contó con al menos una arquitecta

25,5%

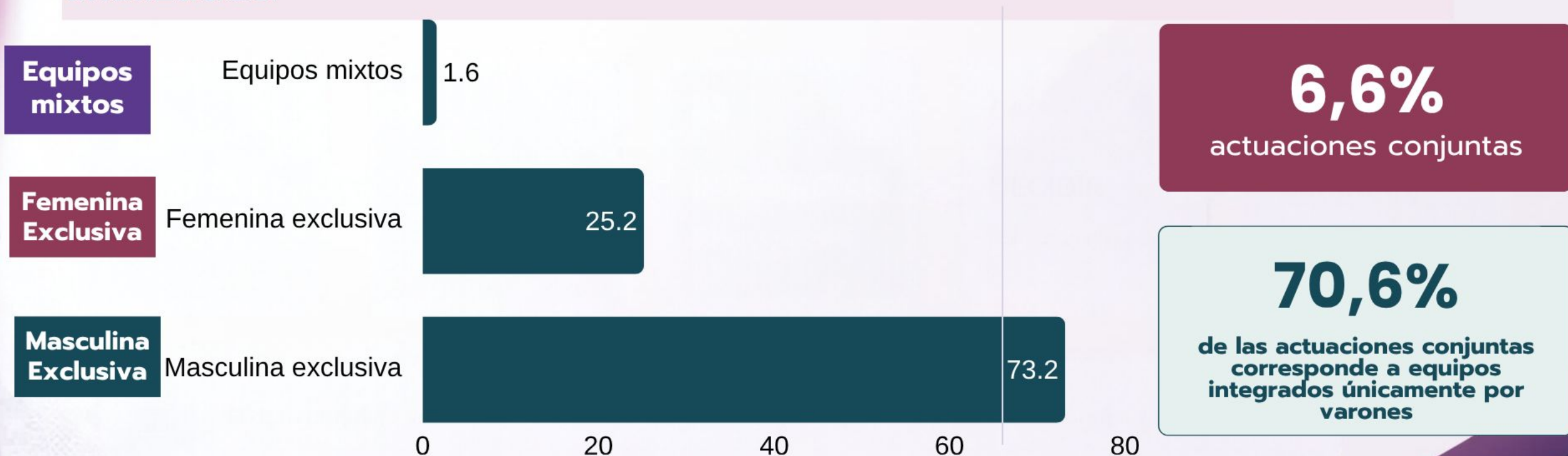
de las participaciones profesionales corresponde a mujeres



Brecha entre expedientes exclusivamente masculinos y femeninos: 48 puntos porcentuales

Modalidades de actuación profesional

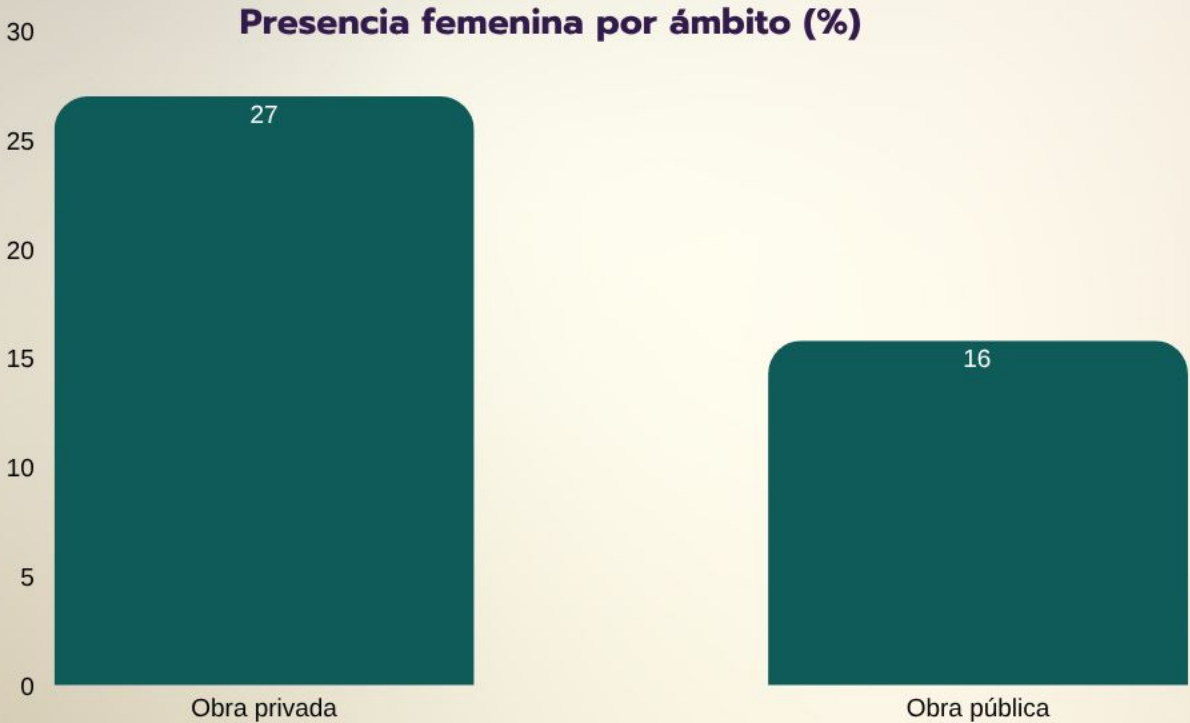
Los equipos mixtos aparecen en 39 de los 2.421 expedientes analizados.



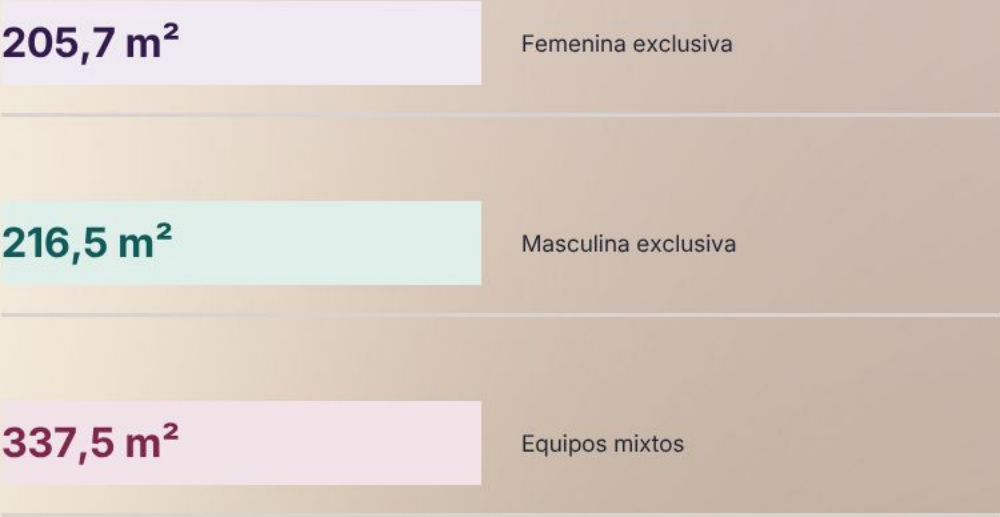
La asociatividad todavía no funciona como una vía suficiente de integración profesional para las mujeres.

Las brechas cambian según el ámbito de actuación

La obra pública presenta la señal de alerta más marcada del registro.



MEDIANA DE SUPERFICIE



La diferencia entre ámbitos exige profundizar sus causas.

Matriz inicial de indicadores

La línea de base permite fijar prioridades y ordenar un seguimiento periódico.

Indicador	Línea de base	Seguimiento	Orientación institucional
Expedientes con presencia femenina	26,8%	Semestral	Incremento sostenido
Participación profesional femenina	25,5%	Semestral	Aproximación a la matrícula activa
Equipos mixtos	1,6%	Semestral	Promoción de redes profesionales
Presencia femenina en obra pública	15,8%	Semestral	Equidad y transparencia en el acceso
Mujeres en órganos de gobierno	paridad	Anual	Participación equilibrada

Calidad registral: binario e incompleto · seguimiento anual · ampliar y normalizar campos de género y roles

Resistencias y facilitadores

El proceso combina cambios culturales con decisiones sobre procedimientos y responsabilidades.

Resistencias observadas

La agenda se percibe como un tema sectorial

Las desigualdades se naturalizan

Los registros administrativos resultan insuficientes

Las iniciativas dependen de personas

Los indicadores pueden interpretarse como sanción

Facilitadores del proceso

Liderazgos institucionales y mujeres organizadas

Mayor legitimidad pública de la perspectiva de género

Creación y fortalecimiento del OPCAT/genero

Articulación con FADEA, universidades y organizaciones

Uso de la evidencia como herramienta de mejora

**La información vuelve visible la brecha.
La decisión institucional convierte esa evidencia en
cambios.**

Liderazgo y Representación

PARIDAD EN DISPUTA

- JURADOS
- ÓRGANOS DE CONTROL
- TRIBUNAL DE ÉTICA
- REPRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

Condiciones para una agenda sostenible / Deudas Pendientes

La continuidad requiere integrar la agenda a la estructura orgánica, el presupuesto y la evaluación

MARCO



Resolución institucional

Definir objetivos, alcance y responsabilidades. Transversalidad en temas pendientes : organos de gobierno, concursos.

ESTRUCTURA



Área o referente formal

Asignar funciones y capacidad de coordinación.

RECURSOS



Plan anual y presupuesto

Vincular prioridades con recursos disponibles.

REGLAS



Protocolos y reglamentos

Revisar concursos, jurados y representaciones.

CONTROL



Informe anual de brechas

Publicar indicadores y revisar políticas.

REDES



Alianzas institucionales

Articular con FADEA, universidades y Estado.



La voluntad política se vuelve sostenible cuando la organización desarrolla capacidades estables.

Matriz de Indicadores CAT

Indicador de Gestión	Frecuencia	Meta Institucional	Estado Actual
Índice de Visado por Género	Bimensual (OPCAT)	Monitorear y elevar al 35%	 En medición
Paridad en Jurados de Concursos	Por Concurso	50% de integración femenina	 En avance
Paridad en Órganos Directivos	Bianual (Elecciones)	Paridad en listas de candidatos	 En avance
Beneficios por Maternidad/Cuidados	Anual	Reducción de cuota y acompañamiento	

Una agenda federal de género para las instituciones profesionales

- 01 ¿Qué indicadores mínimos podrían compartir los colegios del país?
- 02 ¿Cómo ampliar el acceso a la obra pública, los concursos y los proyectos de mayor escala?
- 03 ¿Qué políticas de cuidado pueden reducir desigualdades en las trayectorias profesionales?
- 04 ¿Cómo sostener protocolos, representación equilibrada y mecanismos de evaluación?
- 05 ¿Qué compromisos del EMA 8 pueden traducirse en decisiones verificables?

El desafío consiste en incorporar la perspectiva de género a la forma en que cada Colegio registra, decide, representa, asigna oportunidades y evalúa su gestión.

HACIA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE UNA AGENDA DE GÉNERO EN EL CAT

De las actividades a los indicadores

VIII Encuentro de Mujeres Arquitectas - EMA 8
Mesa 5. Gestión institucional - Catamarca 2026

Arqta. Marta Delia Casares
Arqta. María José Alcalde
Área de Género, Diversidad e Inclusión

EMA 8
8vo Encuentro Nacional
de Mujeres Arquitectas



COLEGIO DE
ARQUITECTOS
DE TUCUMÁN