

Tendencias a la segregación vertical y horizontal de género en la universidad: un análisis descriptivo de la situación de docentes mujeres del campo de las Ingenierías en la Universidad Nacional del Sur

Trends in Vertical and Horizontal Gender Segregation in the University: A Descriptive Analysis of the Situation of Female Faculty in the Field of Engineering at the National University of the South

Melisa Luján Southwell¹

Resumen

Este trabajo aborda el tema de la desigualdad de género en la Universidad Nacional del Sur (UNS) desde una perspectiva descriptiva a partir del análisis de datos estadísticos institucionales tensionados con datos propios del sistema universitario argentino. Específicamente el propósito es identificar las tendencias a las segregaciones de género horizontal y vertical en el ámbito del trabajo docente universitario (TDU) y el campo disciplinar de las ingenierías a nivel institucional. En este artículo se presentan resultados del tratamiento de información estadística a nivel institucional y nacional para una caracterización estructural de la situación de los y las docentes en el campo de las Ingenierías en la UNS desde una mirada descriptiva. Sin la pretensión de llevar adelante un estudio comparativo en sentido estricto, se buscó poner en diálogo permanente estos datos con los del sistema universitario en general, recurriendo para ello a los Anuarios de Estadísticas Universitarias e informes especiales de la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU). Este primer acercamiento permitió conocer el universo a partir de la identificación de sub-campos en el campo de las Ingenierías. Para el análisis de los datos se recurrió a la técnica de triangulación metódica, tensionando con resultados de otras investigaciones a partir de la revisión de la literatura sobre el tema. Específicamente se recuperó información relacionada a la presencia de mujeres en las diversas categorías docentes y en ciencias duras y aplicadas, incorporando tanto información relativa a la matrícula estudiantil como al universo docente. Para este último caso, se hizo especial hincapié en el análisis de la presencia femenina en Departamentos que dictan carreras de Ingeniería en la UNS. Este análisis permitió vislumbrar la propensión hacia fenómenos de segregación vertical y horizontal de género en esta casa de estudios, dado que se encontró que las académicas son mayoría en todos los escalafones excepto en cargos de autoridad superior. No obstante, a pesar de ser mayoría, su participación disminuye conforme aumenta la categoría docente, lo que indica la manifestación del fenómeno de techo de cristal y piso pegajoso para ambos escenarios. Del total de las docentes mujeres que se desempeñan en la UNS, aquellas que lo hacen en Departamentos

que dictan carreras de Ingeniería representan apenas un 18,58%, fenómeno que podría explicarse debido a la existencia de procesos tales como el Efecto Matilda y la subrepresentación de las mujeres en ciencias duras y aplicadas, teniendo como contraparte la sobrerrepresentación en ramas disciplinares asociadas a las ciencias de la salud, ciencias sociales y ciencias humanas.

Palabras clave: Segregación de género; universidad; trabajo docente universitario; ciencias duras y aplicadas

Abstract

This paper addresses the issue of gender inequality at the National University of the South (UNS) from a descriptive perspective, based on the analysis of institutional statistical data, combined with data from the Argentine university system. Specifically, the purpose is to identify trends toward horizontal and vertical gender segregation in the field of university teaching (UTT) and the disciplinary field of engineering at the institutional level. This article presents the results of the processing of statistical information at the institutional and national levels to provide a structural characterization of the situation of engineering faculty at the UNS from a descriptive perspective. Without intending to conduct a comparative study in the strict sense, the aim was to establish a permanent dialogue between these data and those of the university system in general, using the Yearbooks of University Statistics and special reports from the Secretariat of University Policies (SPU). This initial approach provided insight into the universe by identifying subfields within the engineering field. Methodical triangulation was used to analyze the data, comparing it with the results of other research based on a review of the literature on the topic. Specifically, information was retrieved related to the presence of women in various teaching categories and in both hard and applied sciences, incorporating both student enrollment and faculty information. For the latter, special emphasis was placed on analyzing the presence of women in Engineering Departments at the UNS. This analysis provided insight into the tendency toward vertical and horizontal gender segregation at this institution, given that it was found that female faculty members constitute the majority at all levels except those with higher authority. However, despite their majority, their participation decreases with increasing teaching rank, indicating the manifestation of the glass ceiling and sticky floor phenomenon in both scenarios. Of the total number of female faculty members at the UNS, those working in engineering departments represent only 18.58%, a phenomenon that could be explained by processes such as the Matilda Effect and the underrepresentation of women in hard and applied sciences, offset by their overrepresentation in disciplines associated with health sciences, social sciences, and humanities.

Keywords: Gender Segregation; University; University Teaching Work; Hard and Applied Sciences

Introducción

En las últimas décadas, en el campo de estudios de la educación superior se asiste a un creciente interés por el estudio de las universidades como espacios laborales y de las condiciones para el desarrollo del trabajo académico y las carreras académicas. Distintas investigaciones se han centrado en el análisis de las condiciones de trabajo de la docencia universitaria, los cambios en los modos de organización del trabajo en las universidades, la intensificación del trabajo académico y las nuevas formas de contratación laboral en la educación superior (Moguillansky y Mollo Brisco, 2015; Carli, 2016, 2020, 2023; Lera Mejía, 2021; Walker, 2014, 2016, 2020, 2023a). Son relativamente recientes los estudios que incorporan la dimensión de género como una cuestión clave para la comprensión de la complejidad y heterogeneidad del trabajo docente universitario (TDU) y de las carreras académicas. En el ámbito latinoamericano, investigaciones sobre trabajo académico de las mujeres en el sistema universitario, y específicamente en el área de las Ingenierías (Berríos, 2005; Lagunas, 2005; Gaviria, 2006; Rodigou, Blanes y Domínguez, 2013; Bouquet Corleto, 2014; Millenaar, 2014; Carli, 2016; Morón, 2018; Barrancos y Domínguez, 2019; Nosiglia y Fuksman, 2022), resaltan la necesidad de retomar la problemática del trabajo y de la carrera académica desde una perspectiva de género y posicionarla en el centro de la agenda política para avanzar en la implementación de políticas que persigan la equidad de género. Cobra especial relevancia este propósito en el área de ciencia y tecnología, ciencias aplicadas y básicas y especialmente en el campo disciplinar de las Ingenierías, al dar cuenta de la persistente desigualdad de género que los datos evidencian. Históricamente, estos campos cuentan con una participación significativamente minoritaria de mujeres en comparación con el género masculino. En el ámbito nacional, a pesar de que las mujeres sean mayoría en cuanto a la representación de la población estudiantil en las universidades (58%), su participación se concentra en las áreas de ciencias sociales, humanas y de la salud (83%); siendo el 17% restante estudiantes de carreras básicas y aplicadas. Esto contribuye a la reproducción del fenómeno de subrepresentación en estas últimas, y una sobrerrepresentación en las ciencias sociales, humanidades y de salud. A su vez, la subrepresentación de las mujeres en CTIM (Ciencias duras, Tecnologías, Ingenierías y Matemáticas) o STEM (por sus siglas en inglés), contribuye a que no haya modelos a seguir en estos campos académicos, produciendo una baja elección de carreras asociadas a ciencias básicas y aplicadas por parte de las estudiantes universitarias. La baja participación de matrícula femenina se reproduce en la inserción y consecuente participación de las mujeres en carreras científicas y/o académicas asociadas a estas disciplinas, replicando así lo que Szenkman y Lotito (2020) llaman “círculo vicioso”. Con el objetivo de aportar a esta línea de investigación, en este artículo se presentan los avances de una investigación en curso² que centra su análisis en la situación de las docentes mujeres en el área de las Ingenierías de la Universidad

Nacional del Sur (UNS). El propósito de la misma es identificar las formas particulares que asumen las tendencias de segregaciones horizontal y vertical de género en las carreras académicas de las docentes, su participación en el campo y sus efectos en el trabajo. Considerando que no se trata de una problemática exclusiva del ámbito de la UNS, se realizó una descripción de la situación de las mujeres en el sistema universitario argentino, a partir de la recuperación de datos estadísticos disponibles.

El escrito se estructura en cuatro apartados. En el primero de ellos, se presenta el andamiaje teórico y conceptual que sirve de referencia para la comprensión de los fenómenos estudiados. En una segunda parte se mencionan las decisiones metodológicas que orientaron el estudio. En el tercer apartado, se desarrollan los resultados del análisis de los datos estadísticos con la presentación de tablas y gráficos para facilitar la comprensión del problema. Por último, se destina un apartado a los comentarios finales, en los que se recuperan los principales aportes del trabajo así como la prospectiva del estudio en función de los resultados obtenidos.

Marco teórico-conceptual de referencia

Las docentes universitarias³ transitan y construyen su trayectoria académica y profesional en un contexto socio-históricamente situado, al igual que en el marco de una institución en particular. Tanto el campo universitario en general, como las particularidades institucionales, imponen determinadas dinámicas y lógicas propias que convierten a la docencia universitaria en una práctica socio-laboral compleja, específica, heterogénea y multidimensional, propiciando características diferenciales en las trayectorias de las/os actores según la posición que ocupen en él (Walker, 2016).

El TDU es un tipo de trabajo que se desenvuelve en coordenadas y condiciones diversas (materiales y simbólicas) e involucra múltiples actividades, como la de enseñanza, investigación, extensión y gestión (Walker, 2016; 2020). Estas actividades desarrolladas desde una posición particular en el campo universitario y dicha posición en sí misma, son producto del reconocimiento de los capitales cultural, simbólico y social acumulados (Bourdieu, 2008, en Walker, 2020). Desde esta perspectiva, se torna relevante el análisis del TDU desde los principios del estructural constructivismo de Bourdieu (1987), dado que en la aparente homogeneización y uniformidad de prácticas, condiciones y exigencias docentes, coexisten experiencias de trabajo desiguales (Walker, 2015). Tienen lugar experiencias disímiles en función de las múltiples dimensiones que se entraman en el TDU, como la pertenencia institucional, la dimensión disciplinaria, la categoría y dedicación docente, la antigüedad, el tipo de asignatura, el género, entre otras (Walker, 2015). Así, en las trayectorias académicas se involucran el contexto universitario o institucional y la vida familiar, personal y de pareja, “en tanto producen y coproducen variadas tensiones, sinergias y retroalimentaciones entre todos estos cuatro ámbitos” (Ortiz Ruiz, 2017, p.13).

Lo dicho hasta el momento permite pensar la universidad como un “espacio biográfico” (Carli, 2023; 2020) que habilita a reconocer el tránsito por ella desde una doble perspectiva: diacrónica y sincrónica, y se ponen en juego aspectos de la cultura institucional y la cultura experiencial que se despliegan en ellas. La idea de comprender a la universidad como “institución de vida” (Remedi, 2004, en Carli, 2020) permite dar cuenta de las biografías académicas como “vidas universitarias” donde si bien la institución ejerce un “papel clave en los contornos y circunstancias de las biografías personales, en las redes de sociabilidad, en los proyectos individuales y colectivos, en los horizontes de expectativas” (Carli, 2020, p.55), se articulan las esferas pública y privada de las y los actores que la viven.

Si bien “las universidades se presentan en el imaginario social como un espacio democrático, plural y equitativo entre sus distintos actores, se evidencian desigualdades de acceso entre los géneros a través de fenómenos como la segregación horizontal y la segregación vertical” (Verardo, 2016, p.8); no es lo mismo ser profesor o profesora. Por ello, la condición de género es una variable importante a considerar en la configuración de las trayectorias académicas y el trabajo docente en el ámbito universitario. Flahault (2006) sostiene que “las trayectorias femeninas se diferencian respecto de las de los varones porque se ven orientadas por mandatos de género que asignan roles específicos a los sexos en relación al trabajo” (en Millenaar, 2014). A pesar de registrarse el avance de las mujeres en ciertos espacios universitarios históricamente masculinos, esto se debe a que los varones se han “retirado” al elegir otros desarrollos laborales con mejor y mayor reconocimiento, salario o atribución de prestigio profesional, es decir, cuando estos trabajos desjerarquizan social y económicamente (Rodigou Nocetti, Blanes, Burijovich y Domínguez, 2011). Por lo cual aún se está lejos de hablar de una democratización real del campo universitario.

Las “relaciones sociales de género” (Kergoat, 2003; Hirata, 2000; Hirata y Kergoat, 2005, en Alberici, 2021) son relaciones de poder asimétricas y de subordinación, varían en función de la posición desde la que se actúa y se constituyen en variables que configuran condiciones diferenciadas y heterogéneas. Esto no constituye una excepción en la universidad pública ya que, en tanto institución social “no está exenta de las construcciones y relaciones de género que se ponen en juego en todos los ámbitos laborales” (Alberici, 2021, p.79) y de roles estereotipados (Nosiglia y Fuksman, 2022). Así, la percepción de género asume distintas formas según el momento de la carrera académica (ligado a la antigüedad en el campo universitario), los capitales asociados a dicha posición (fundamentalmente académicos, sociales y simbólicos) y los saberes experienciales y estrategias desarrolladas que actúan como “guías para la acción” (Walker 2016).

En las posiciones de poder en la universidad prevalece un modelo masculino como forma única de comprender las prácticas de poder (Lagunas, 2005). Por ello,

a pesar de que dichas posiciones se van abriendo a la participación de las mujeres, lo hacen en función de lógicas masculinas arraigadas en estereotipos, roles y, con ello, desigualdades de género históricamente consolidadas como modos de socialización. La escasa presencia de mujeres en posiciones de poder o puestos de gestión jerárquicos máximos recibe el nombre de segmentación vertical. Esto se evidencia en el sistema universitario en general en la medida en que las condiciones en el ejercicio docente y más aún en el desempeño de cargos jerárquicos y de mayor responsabilidad, resultan desventajosas para las mujeres (Martín, Gómez, y Muñoz Repiso, 2004). En general, estos fenómenos se deben a que las mujeres se topan con “barreras invisibles que dificultan su acceso a puestos de mayor poder, prestigio o salario, en cualquier ámbito laboral y en cualquier país” (Bozal, 2008, p.213). Estas barreras, conocidas como “techos de cristal”, se tratan de obstáculos que se vinculan estrechamente con prejuicios o estereotipos de diferente índole (psicológicos y estructurales) que impiden que las mujeres accedan a posiciones ejecutivas de mayor jerarquía. De la mano de estos procesos, la noción de “piso pegajoso” es utilizada para nombrar aquella “fuerza invisible que las mantiene pegadas al piso” (Ardanche, M., y Celiberti, L., 2011, p.9), que condiciona la posibilidad de que la situación de las mujeres avance hacia un mayor reconocimiento (jerarquías más altas, empleos formales y de alta calidad con perspectivas de progreso, entre otras) debido a, principalmente, “la inexistencia de apoyos para los cuidados (que no pueden costear) y la falta de oportunidades de capacitación en el trabajo” (Ibídem).

Por otra parte, hablar de segregación horizontal refiere al desequilibrio entre la cantidad de hombres y mujeres que se forman en determinada rama disciplinaria, entendiendo que aquellas en las que la proporción de mujeres es mayoritaria, serán consideradas disciplinas “feminizadas” (como por ejemplo salud, cuidado y educación), mientras que cuando el caso sea inverso se las llamará “masculinizadas” (como el caso de las ciencias básicas y aplicadas) (Berríos, 2005). Este último es el caso de las Ingenierías, que forman parte del área disciplinar de las ciencias “duras-aplicadas” con particulares modos de producción y comunicación del conocimiento, socialización y formas de interacción social (Becher, 1993).

Para Barrancos y Domínguez (2019), la alta presencia de mujeres en ciertos campos disciplinarios se vincula con las mayores dificultades con las que se encuentran posteriormente en el ámbito profesional, y la lentitud con que desarrollan estudios académicos para ocuparse de tareas de cuidado, maternales, o incluso, sostener una doble jornada laboral (trabajo-casa). A su vez, esto contribuye a generar un proceso de invisibilización de las mujeres, dado que al ser menor su representación, suele ser insuficiente o nulo el reconocimiento a sus aportes en el campo o bien se acreditan sus aportes a los hombres. Este fenómeno es conocido como el “Efecto Matilda”, concepto que puede pensarse como una de las claves para analizar y comprender la baja representación femenina en dichas áreas disciplinares.

La revisión de las investigaciones sobre el tema muestra que la participación de las mujeres en el nivel superior, y específicamente en el área de las Ingenierías, es estudiada mayoritariamente desde enfoques centrados en el alumnado. Los estudios que se centran en las docentes universitarias, suelen focalizar en las desigualdades vinculadas al ascenso a cargos jerárquicos en las universidades o exclusivamente a la actividad de investigación. Son escasos los estudios que indagan las trayectorias académicas en las universidades contemplando el ejercicio de las distintas funciones institucionales (docencia, investigación y extensión) y actividades de gestión. A pesar de los avances sociales en materia de género evidenciados en las últimas décadas, persiste la tendencia a la diferenciación de los campos disciplinares según género y a la presencia mayoritariamente masculina en cargos altos de poder asociados a la gestión de las organizaciones. Bouquet Corleto (2014) sostiene que aún se está lejos de lograr la equidad en la participación de las mujeres en la universidad y que “aún se verifican fuertes tendencias de segregación vertical y horizontal” (p.69).

Decisiones metodológicas

Para comprender las configuraciones de las carreras académicas de mujeres docentes-investigadoras en el campo de las Ingenierías, el estudio más amplio del que se desprende el presente artículo asume un paradigma interpretativo. Desde una perspectiva relacional, la intención es conocer las diferentes dimensiones que se entranan en la constitución de las trayectorias académicas de las docentes que ejercen su tarea en carreras de Ingeniería de la UNS, para identificar desigualdades de género en un campo de conocimiento históricamente masculino. En este sentido, se trata de un estudio de tipo cualitativo que toma como objeto un contexto institucional específico, por lo que se asume un estudio de caso instrumental. Las posibilidades que ofrece este tipo de estudio se vinculan con la comprensión de la complejidad y singularidad de los casos en contexto, para profundizar en sus especificidades por sobre el establecimiento de generalizaciones (Stake, 2005).

El estudio consta de dos momentos. Inicialmente, de un análisis de corte estructural a partir de la revisión de datos estadísticos de Anuarios nacionales e institucionales, con el propósito de identificar tendencias a los fenómenos asociados a las desigualdades de género. Y un segundo momento que, desde una perspectiva constructivista de corte subjetivo (Bourdieu, 1987), en el que se busca recuperar la perspectiva de mujeres que desempeñan su trabajo académico en Departamentos que dictan carreras de Ingeniería en la UNS.

En este artículo se presentan resultados del análisis realizado en el primer momento de la investigación que consistió en el tratamiento de información estadística a nivel institucional y nacional para una caracterización estructural de la situación de los y las docentes en el campo de las Ingenierías en la UNS desde una mirada

descriptiva. Sin la pretensión de llevar adelante un estudio comparativo en sentido estricto, se buscó poner en diálogo permanente estos datos con los del sistema universitario en general, recurriendo para ello a los Anuarios de Estadísticas Universitarias e informes especiales de la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU). Este primer acercamiento permitió conocer el universo a partir de la identificación de sub-campos en el campo de las Ingenierías. Para el análisis de los datos se recurrió a la técnica de triangulación metódica, tensionando con resultados de otras investigaciones a partir de la revisión de la literatura sobre el tema.

Para el análisis se consideraron los cargos docentes activos, relevando las diferentes categorías docentes en sus distintas dedicaciones: Titular, Asociado, Adjunto (profesores), Jefe de Trabajos Prácticos (asistente de docencia) y Ayudante 1º/ Ayudante A (auxiliares), con dedicación exclusiva, semi-exclusiva y simple. No se tomó en consideración la categoría Ayudante 2º o B porque se buscó caracterizar la situación de las docentes universitarias profesionales en disciplinas asociadas al campo de las Ingenierías; la categoría de Ayudante 2º o B es ocupada por alumnas/ os de pregrado o grado, es decir, auxiliares que aún no son profesionales.

La observación respecto de la segregación horizontal de género en lo relativo a la docencia universitaria en la UNS, se realizó a partir del análisis de la participación de docentes femeninas por departamento académico, con el fin de evaluar su caracterización (si se trata de departamentos feminizados o masculinizados). Se hizo especial hincapié en el campo disciplinar de las Ingenierías relevando información referida a la participación docente por género al igual que la participación de mujeres en calidad de alumnas. Estos datos fueron triangulados con la información obtenida tanto del relevamiento bibliográfico así como del relevamiento de datos estadísticos a escala nacional.

Por su parte, el estudio del fenómeno de segregación vertical fue analizado a partir de los datos relevados en los informes especiales titulados “Mujeres en el Sistema Universitario Argentino”, correspondientes a los períodos 2021-2022 y 2022-2023 para conocer la situación específica de la participación de las mujeres en puestos jerárquicos en las universidades a nivel nacional e institucional. También se recuperó información brindada en el Anuario Estadístico para el año 2022 desarrollado por el Ministerio de Educación a través de la Dirección de Información Universitaria (DIU). Dado que presenta datos desagregados por casa de estudio, permitió analizar esta situación particular en la UNS.

Con el fin de profundizar en la comprensión de ambos fenómenos específicamente en el contexto que interesa de manera actualizada, se recurrió a información de libre acceso presente en la página oficial de la UNS correspondiente al plantel docente del año 2025.

Descripción del caso de estudio: la Universidad Nacional del Sur

La UNS fue creada en 1956 con un marcado perfil científico tecnológico cuyo objetivo giraba en torno a la promoción del saber técnico científico para la provisión de recursos humanos en sectores estratégicos de la economía local y regional (Soca y Di Bello, 2021, en Walker, 2023b). La institucionalización de esta casa de estudios tuvo como antecedente la creación y puesta en funcionamiento del Instituto Tecnológico del Sur (ITS), cuya creación data del año 1946 y su puesta en marcha en el año 1948. La creación de este Instituto respondió a las necesidades de un proyecto industrializador promovido por el gobierno nacional a través del Primer Plan Quinquenal (Walker, 2023b), debido a la necesidad de formar a técnicos especializados para la promoción de la industria nacional por sobre un requerimiento regional específico (Marcilese, 2006). Dependiente de la UNLP y con una orientación técnica y científica fuertemente marcada, su objetivo principal se vinculó a “propender a la investigación científica y a la formación profesional y técnica contemplando sustancialmente las necesidades del pueblo argentino y de la Zona Sur en particular, sobre todo en su aspecto económico social” (Weinberg, 1982, p.139, en Walker, 2023b, p.118). Por este motivo, el ITS incluyó, inicialmente, las carreras de Contador Público, Ingeniería Industrial y Química Industrial; posteriormente, en 1951, se incorporaron la Escuela de Profesorado, que abarcaba una serie de nuevas especialidades como las de Electromecánica, Ciencias Físico-Matemáticas, Química, Mineralogía y Geología, y Letras. Fue esta última carrera la que introdujo en el ITS una perspectiva humanista que implicó una transformación en la tendencia eminentemente tecnológica que tenía hasta el momento (Marcilese, 2006; Soca y Di Bello, 2021, en Walker, 2023b, p.118).

En el contexto de la dictadura cívico-militar, en 1956 se creó la UNS mediante Decreto-Ley N°154, siendo Vicente Fatone su primer Rector interventor. Las actividades de esta organización continuarían la línea de orientaciones desarrollistas que respondían a procesos de reformas de la educación superior, transformando el tradicional modelo universitario napoleónico en un modelo denominado desarrollista que, tal como su nombre lo indica, privilegió el vínculo universidad-desarrollo. Así, apropiándose del modelo académico norteamericano, en el marco de la “segunda generación de reformas de la educación superior”, las universidades argentinas adoptaron “la estructura organizacional departamental, el acortamiento de carreras, el desarrollo del posgrado, la promoción de la investigación y el mejoramiento de la gestión” (Krotsch, 2001, en Walker, 2023b, p.119). Se trató de un modelo innovador centrado en la idea de “universidad regional” que consideraba la formación científica y diversificada de los recursos humanos, la estructura departamental (en lugar del sistema de facultades y cátedras de las universidades tradicionales) y el nexo entre la universidad y el medio en función de sus requerimientos (Walker, 2023b). Esta estructura departamental posibilita, según se sostiene en el Estatuto de la UNS, una mayor cohesión a la estructura universitaria, obteniendo una economía de esfuerzos

y de medios materiales.

Inicialmente, la UNS se compuso por los Departamentos de Contabilidad, Economía, Física, Geología y Geografía, Humanidades, Ingeniería, Matemática y Química; y en relación a la investigación científica se crearon diversos institutos de investigación. Entre los años 1956 y 1957, tuvieron su origen los institutos de Humanidades, Economía, Edafología e Hidrología, Matemática, Ingeniería y Oceanografía. Asimismo, con dependencia en la UNS y otras instituciones, se crearon la Planta Piloto de Ingeniería Química (PLAPIQUI, 1963), el Instituto Argentino de Oceanografía (IADO, 1969), el Instituto de Mecánica Aplicada (IMA, 1975) y el posgrado en Ingeniería Química (1979).

Actualmente, la UNS mantiene esta estructura departamental conformada por 17 departamentos académicos en los que se desempeñan docentes con un total de 3232 cargos activos. La oferta académica está compuesta por un total de 71 carreras que incluyen tecnicaturas, profesorados y licenciaturas, elegidas por una matrícula de 40333 estudiantes (Datos UNS, 2025).

Estrictamente ligado a su histórico perfil científico-tecnológico, en esta casa de estudios las carreras de Ingeniería representan una parte importante de la oferta académica. La formación en diez Ingenierías se distribuye en cinco departamentos académicos: Ingeniería Agronómica (departamento de Agronomía), Ingeniería Civil, Ingeniería Industrial e Ingeniería mecánica (departamento de Ingeniería), Ingeniería de alimentos e Ingeniería Química (departamento de Ingeniería Química), Ingeniería electricista y electrónica (departamento de Ingeniería Eléctrica y de Computadoras) e Ingeniería en Computación e Ingeniería en Sistemas de Información (departamento de Ciencias e Ingeniería de Computadoras). Estos cinco departamentos abarcan un total de 949 cargos activos de los 3232 mencionados (es decir, un 29,36%). Respecto de la matrícula estudiantil, son 9795 los estudiantes activos, representando un 25,28% de la matrícula total. Esta información para el año 2025 aún no se encuentra desagregada por género, por lo que, a los fines de poder caracterizar de manera general al estudiantado de estos departamentos de interés, en función de la participación femenina y masculina, se recurrió a Anuarios Institucionales anteriores. La Tabla 1 muestra que, según datos correspondientes a los años 2019, 2020, 2021 y 2022, del total de las 17 Unidades Académicas, en 10 de ellas predomina el estudiantado femenino, principalmente en las asociadas a ciencias básicas (disciplinas como Biología, Química, Matemática y Geología, con excepción de Física), ciencias de la salud, ciencias humanas y sociales (a excepción de Economía). En los Departamentos donde se concentra la mayor proporción de estudiantado masculino son en aquellos que ofrecen carreras asociadas a las ciencias aplicadas.

Tabla 1

Cantidad (Q) y porcentaje (%) de estudiantes en Departamentos Académicos que dictan carreras de Ingeniería en la UNS desagregados por género para el período 2019-2022

UA	Año 2019			Año 2020			Año 2021			Año 2022		
	F (Q y %)	M (Q y %)	Total (Q y %)	F (Q y %)	M (Q y %)	Total (Q y %)	F (Q y %)	M (Q y %)	Total (Q y %)	F (Q y %)	M (Q y %)	Total (Q y %)
Agro- nomía	507 (44, 47%)	633 (55, 53%)	1140	584 (46%)	688 (54%)	1272	541 (46%)	637 (54%)	1.178	588 (46, 92%)	665 (53, 08%)	1253
Cien- cias e Inge- nería de la Com- puta- ción	165 (13, 97%)	1016 (86, 03%)	1181	190 (14%)	1191 (86%)	1381	233 (15%)	1.366 (85%)	1.599	295 (14, 94%)	1680 (85, 06%)	1975
Inge- nería	563 (29, 64%)	1336 (70, 35%)	1899	604 (29%)	1455 (71%)	2059	617 (31%)	1.371 (69%)	1.988	631 (31, 19%)	1392 (68, 81%)	2023
Inge- nería Eléc- trica y de Com- puta- dora	184 (21%)	693 (79%)	877	199 (20%)	806 (80%)	1005	180 (20%)	739 (80%)	919	195 (21, 38%)	717 (78, 62%)	912
Inge- nería Quími- ca	671 (51, 9%)	622 (48, 1%)	1.293	765 (49%)	782 (51%)	1547	736 (49%)	759 (51%)	1.495	736 (47, 82%)	803 (52, 18%)	1539

Fuente: Elaboración propia con datos de los Anuarios UNS (2019-2022)

Específicamente sobre la situación de las mujeres alumnas en los departamentos que dictan carreras de Ingeniería, el promedio cuatrienal (2019-2022) de presencia de alumnas regulares en la UNS confirma que efectivamente suceden procesos de segmentación horizontal, en tanto el promedio de su presencia es de 32,11% del total de estudiantes. Como se observa en la Tabla 2, en los departamentos de Ingeniería Química y Agronomía se encuentra la mayor concentración de público femenino (49,43% y 45,85%, respectivamente), y le siguen Ingeniería (30,2%), Ingeniería Eléc-

trica y de Computadora (20,6%) y Ciencias e Ingeniería de la Computación (14,48%). Esta situación podría reafirmar el círculo vicioso del que hablan Szenkman y Lotito (2020), dado que al no existir un modelo femenino a seguir en torno a estas disciplinas académicas, es baja la proporción de alumnas que las eligen, contribuyendo a reforzar los sesgos de género e impidiendo la construcción de nuevos modelos contrahegemónicos a seguir para las futuras estudiantes.

Tabla 2

Promedio de presencia de alumnas en departamentos académicos que dictan carreras de Ingeniería en la UNS para el período 2019-2022

Unidad académica	Promedio cuatrienal (2019-2022)
Agronomía	45,85%
Ciencias e Ingeniería de la Computación	14,48%
Ingeniería	30,2%
Ingeniería Eléctrica y de Computadora	20,6%
Ingeniería Química	49,43%
	Promedio: 32,11%

Fuente: elaboración propia con datos de los Anuarios UNS (2019-2022).

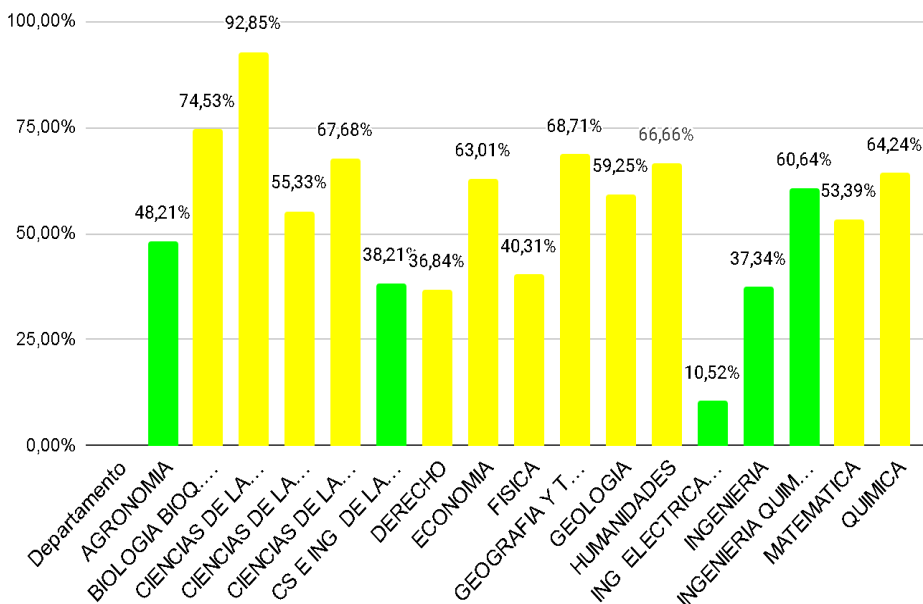
En el Anuario Estadístico de la UNS 2022 se evidencia que 5447 estudiantes cursaron carreras de Ingenierías, representando un 16,39% de la matrícula total (33.233 estudiantes). Aunque este no se especifica según género, un análisis pormenorizado de la participación por género en los Departamentos que dictan estas carreras, pudo dar cuenta de que el porcentaje de alumnado femenino fue del 31,74% (representando una leve baja en comparación con el año anterior: 32,4%), mientras que el masculino representó un 68,26% del total (67,6% en 2021). En todas las unidades académicas que dictan carreras de Ingenierías existió una predominancia del género masculino. En los casos de Agronomía e Ingeniería Química la proporción fue más equilibrada aunque igualmente mayoritaria la población masculina (46,92%-53,08% y 47,82%-52,18%, respectivamente).

En lo relativo al universo docente de la UNS, pudo reconstruirse la presencia de docentes mujeres a partir de datos disponibles para el año 2025. Su participación es marcadamente mayor en departamentos que dictan carreras asociadas a salud, ciencias sociales y humanas. Es interesante el dato específico del departamento

de Ciencias de la Educación en donde el porcentaje de presencia femenina es del 92,85%, reforzando la idea de la feminización de la docencia y los estudios asociados a este campo disciplinar. Los datos coloreados en verde en el Gráfico 1 representan los porcentajes de docentes universitarias en departamentos que dictan carreras de Ingeniería en la UNS. Es notoria la subrepresentación de las mujeres en estos campos, siendo evidente en el departamento de Ingeniería Eléctrica y de Computadoras, en donde la presencia femenina es apenas del 10,52%. Por su parte, en el Departamento de Ingeniería Química esta tendencia se revierte, encontrando un 60,64% de cargos activos ocupados por mujeres. El análisis de estos datos será recuperado y profundizado en los siguientes apartados.

Gráfico 1

Porcentaje de participación docente femenina por departamento académico en la UNS para el año 2025



Fuente: elaboración propia a partir de los datos disponibles en la página web de la UNS.

Una mirada descriptiva acerca de las manifestaciones de los fenómenos de segregación por género en la UNS

Sobre la segregación vertical

Si bien la presencia de las mujeres en las universidades se ha incrementado significativamente en las últimas décadas, existen limitaciones para el acceso y promoción a cargos jerárquicos altos en docencia, investigación científica y de autoridad. Aunque en los últimos años se ha comprobado que las mujeres han comenzado a ocupar diferentes posiciones de poder, estas suelen ser “las más bajas dentro de la escala jerárquica institucional y por ende las de menor responsabilidad y visibilidad” (Verardo, 2016, p.9).

En la tabla 3 se detalla la participación de mujeres en los distintos escalafones de autoridades superiores en las universidades nacionales argentinas, distinguiendo la cantidad de personas y el porcentaje que significa en términos de comparación con el género masculino. En la columna de variación porcentual, se expresa el aumento o la disminución de presencia femenina en términos de porcentaje entre los períodos seleccionados. Se observa que, excepto en el menor escalafón de autoridad superior presentado en las que son mayoría (*vice decano/a* y *vicerector/a* (en el que el porcentaje es equitativo), las mujeres son minoría. Sin embargo, es interesante señalar que la variación porcentual indica un aumento de presencia femenina en los cargos superiores y una disminución en los de menor jerarquía. A pesar de ser un número significativamente bajo, puede inferirse una leve tendencia a la modificación paulatina de la participación de los géneros en cargos de autoridad superior.

Si bien los porcentajes presentados no evidencian una diferencia notoria en términos generales, un análisis pormenorizado de los datos referidos a autoridades superiores confirma una segregación vertical, evidenciando la existencia del fenómeno de techo de cristal en la dirección de las universidades a nivel sistema. A medida que aumenta la situación jerárquica en el escalafón docente, la brecha de género comienza a invertirse, siendo notoria en la docencia preuniversitaria, casi nula en cargos de docencia y no docentes, y nuevamente marcada en los cargos de autoridades superiores.

Tabla 3

Variación porcentual de participación de mujeres en cargos de autoridades superiores en el total de las universidades nacionales argentinas para los años 2022 y 2023

Cargos de autoridad superior	2022		2023		Variación porcentual
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	
Rector/a - Presidente/a	9	15,79%	10	17,54%	↑11,08%
Vicerrector/a	22	42,3%	26	50%	↑18,2%
Secretario/a de Universidad	271	39,27%	262	39,33%	↑0,15%
Decano/a	145	38,87%	145	38,77%	↓0,26%
Vice Decano/a	116	54,46%	107	52,97%	↓2,74%

Fuente: elaboración propia a partir de datos extraídos de los Informes “Síntesis de Información Estadísticas Universitarias” de los años 2022 y 2023.

Para el año 2022, la participación femenina en los cargos docentes preuniversitarios (61,4%) fue mayor que la masculina, mientras que del total de cargos para el escalafón docente universitario, el 50,9% estuvo ocupado por el género femenino. En la tabla 4 queda evidenciado que, respecto al año 2022, sucedió una disminución de presencia femenina de un 0,33% para el caso de la docencia preuniversitaria, un aumento del 0,58% para la docencia universitaria y también un incremento de un 0,87% para el caso de las autoridades superiores en el 2023. Sobre este último escalafón, la participación de las mujeres fue de un 45,8% con un total de 2.017 cargos ocupados. Respecto al año 2023, del total de 4539 cargos de autoridades superiores, 2095 fueron ocupados por mujeres representando un 46,15%. Las cifras indican que, en la mayoría de los casos en que se ocuparon cargos de autoridad superior, predominó la ocupación del género masculino. Es la excepción la figura de Vicedecano/a en la que predominaron cargos ocupados por el género femenino.

Respecto de la participación de las mujeres en el sistema universitario argentino, a pesar de que la inserción del género femenino en los distintos escalafones del sistema es de aproximadamente un cincuenta por ciento del total, su participación

disminuye considerablemente conforme “aumenta” el poder del cargo de autoridad superior, confirmándose la presencia de una situación de segregación vertical de género en el sistema universitario nacional. Respecto a la carrera docente, las mujeres son mayoría en todos los escalafones.

Tabla 4

Comparación porcentual de la participación de mujeres (en cargos) según escalafón en el total de las instituciones universitarias en Argentina para los años 2022 y 2023

	2022	2023	Variación porcentual
Docentes preuniversitarias	61,4%	61,2%	↓0,32%
Docentes universitarias	50,9%	51,2%	↑0,58%
Autoridades superiores	45,8%	46,15%	↑0,87%

Fuente: elaboración propia a partir de datos extraídos de los Informes Especiales “Mujeres en el sistema universitario argentino. Estadísticas 2021-2022” y “Mujeres en el sistema universitario argentino. Estadísticas 2022-2023”.

La observación de los datos del Anuario 2022 de la SPU (que se encuentra desagregado por casa de estudio y género) muestra que, en el caso de la UNS, la situación de las autoridades superiores no dista de lo que representan los datos generales del sistema. En términos generales, de las 83 personas que se desempeñaron en el año 2022 en estos escalafones, el 45,78% fueron mujeres. Del total de 58 cargos con dedicación de tiempo completo, el 41,37% fue ocupado por mujeres (24) siendo mayoritaria la ocupación masculina con el 58,63% (34 cargos). Sólo en el caso de la dedicación a tiempo parcial, fueron las mujeres quienes ocuparon mayor cantidad de cargos que los hombres (9), en el escalafón de secretaria/o de facultad (departamento en el caso de la UNS), representando un 60,86% (14 cargos) (ver tablas 5 y 6).

Tabla 5

Comparación porcentual de la participación de autoridades superiores según género en la UNS para el año 2022

Autoridades superiores	
Total: 83	
F	M
38 (45,78%)	45 (54,21%)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos brindados por el Anuario de la SPU para el año 2022.

Tabla 6

Participación de mujeres desagregada por escalafón de autoridad superior y dedicación en la UNS para el año 2022

Cargo de autoridad superior	Dedicación		
	Exclusiva	Tiempo completo	Tiempo parcial
Rectora-presidenta	0	0	0
Vice-rectora	0	0	0
Secretaria de universidad	0	5	0
Decana	0	7	0
Vicedecana	0	0	0
Secretaria de facultad (Departamento en la UNS)	0	9	14
Otros	0	3	0
Total	0	24	14

Fuente: Elaboración propia a partir de datos brindados por el Anuario de la SPU para el año 2022.

Sobre el escalafón docente universitario en la UNS, de 2720 personas con cargos activos según el Anuario del año 2022, 1497 eran mujeres (55,03%). En cuanto a cargos activos en todos los casos fue mayoritaria la presencia femenina. En compa-

ración con el género masculino, de los 3207 cargos, las mujeres desempeñaron 382 (61,31%) con dedicación exclusiva; 227 (64,48%) con dedicación semiexclusiva; y 1216 (54,49) con dedicación simple (ver tabla 7).

Tabla 7

Cantidad (Q) y porcentaje (%) de cargos docentes activos en la UNS según género y dedicación

Total cargos UNS (3207) con dedicación:		
Exclusiva: 623	Semiexclusiva: 352	Simple: 2232
% mujer: 61,31% Q: 382	% mujer: 64,48% Q: 227	% mujer: 54,49% Q: 1216
% hombre: 38,69% Q: 241	% hombre: 35,52% Q: 125	% hombre: 45,51% Q: 1016

Fuente: Elaboración propia a partir de datos brindados por el Anuario de la SPU para el año 2022.

En la siguiente tabla (tabla 8) se detalla la cantidad (Q) y porcentaje (%) de cargos docentes activos desagregados por género y por dedicación, quedando demostrado que en todos los casos, predomina el género femenino en cualquiera de las dedicaciones docentes, con un promedio de 56,90%. En el caso específico de la situación de los cargos docentes ocupados por mujeres en la UNS, en relación con la dedicación, los datos de la SPU para el año 2022 (el último disponible con dichos datos desagregados por género) indican que, a pesar de representar mayor presencia respecto a los masculinos en las tres dedicaciones (exclusiva: 61,31%; semiexclusiva: 64,48%; simple: 54,48%), son mayoría en los cargos de menor jerarquía del escalafón docente. De hecho, los datos permiten verificar que su participación disminuye conforme aumenta la jerarquía de los cargos.

Tabla 8

Cantidad y porcentaje de cargos con presencia femenina discriminados por categoría y dedicación docente en la UNS para el año 2022

T o t a l de cargos: 3207	Dedicación Exclusiva					
	Total: 623	Titular: 75	Asociado: 97	Adjunto: 263	JTP/ Asistente de docen- cia: 160	Ayudante 1º/A: 28
1825	382	31	47	167	115	22
Mujeres: 56,90%	61,31%	41,33%	48,45%	63,49%	71,87%	78,57%
	Dedicación Semi-Exclusiva					
	Total: 352	Titular: 6	Asociado: 16	Adjunto: 136	JTP/Asis- tente de docencia: 106	Ayudante 1º/A: 88
	227	3	1	87	70	66
	64,48%	50%	6,25%	63,97%	66,03%	75%
	Dedicación Simple					
	Total: 2232	Titular: 23	Asociado: 35	Adjunto: 423	JTP/Asis- tente de docencia: 473	Ayudante 1º/A: 1278
	1216	3	9	209	231	764
	54,48%	13,04%	25,71%	49,40%	48,83%	59,78%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Anuario de la SPU para el año 2022.

Las mujeres ocuparon mayor proporción en cargos de menor jerarquía del escalafón docente, disminuyendo su participación conforme aumenta dicha jerarquía. Esto se verifica en los tres casos (dedicación exclusiva, semiexclusiva y simple), con la excepción del cargo de titular con dedicación semiexclusiva que el plantel femenino

representó el 50% del total (ver tabla 9). Si bien en el ámbito de trabajo universitario, dice Lagunas (2005), las posiciones de poder se van abriendo a la participación de las mujeres, no lo hacen sin la prevalencia de un modelo masculino como forma única de comprender las prácticas de poder.

Tabla 9

Porcentaje de cargos con presencia femenina discriminados por categoría y dedicación docente en la UNS para el año 2022

	Exclusiva	Semiexclusiva	Simple
Titular	41,33%	50%	13,04%
Asociado	48,45%	6,25%	25,71%
Adjunto	63,49%	63,97%	49,40%
Asistente de docencia	71,87%	66,03%	48,83%
Ayudante 1º/A	78,57%	75%	59,78%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Anuario de la SPU para el año 2022.

Acerca de la segregación horizontal de género

Sumado a las dinámicas desfavorables para las mujeres en el ámbito académico universitario en general, en el campo de las ciencias duras, aplicadas o STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemática, por sus siglas en inglés), se vislumbra un proceso de invisibilización y subrepresentación de las mujeres, con desigualdades en el trayecto de formación siendo estudiantes y en su desarrollo profesional como docentes universitarias. Sobre la segregación horizontal de género a nivel nacional, Ballesty y Giménez (2022) sostienen que permanece una brecha en el campo de las STEM y la programación, al advertir una participación minoritaria de las estudiantes mujeres a nivel sistema en las denominadas “ciencias duras” o “ciencias aplicadas” aunque se haya incrementado su participación en áreas históricamente masculinas (1,15% en 1965 a 26% en 2019).

Si bien en los Anuarios de la SPU no se encuentran disponibles datos respecto a la participación de docentes por género por rama disciplinaria, una revisión sobre la matrícula estudiantil en cada una de ellas permite vislumbrar las tendencias a la feminización y/o masculinización, en la medida en que serán quienes posteriormente

podieran continuar una carrera académica en las universidades nacionales. Para el año 2019, las mujeres representaban sólo el 34% de la matrícula, mientras que los varones prácticamente duplicaban dicha cantidad; específicamente en el campo de las Ingenierías a nivel nacional, la representación femenina era sólo del 25% y se concentraba en pocas especialidades: ingeniería en alimentos (70%), ambiental (62%) y en recursos naturales (63%). En disciplinas como Ingeniería mecánica, eléctrica o electromecánica sólo representaban el 6%, adjudicando estas cifras al conocimiento sesgado sobre su salida laboral (Chicas En Tecnología [CET], 2022). Para los períodos 2021-2022 y 2022-2023, los datos brindados en los informes “Mujeres en el sistema universitario argentino”, indican que se incrementó un 0,8% la inscripción de mujeres a carreras de pregrado y grado vinculadas a la ciencia o a la tecnología (18,1% en 2022 y 18,9% en 2023), aunque esto no supone una variación significativa respecto de la tendencia de los años anteriores.

El Departamento de Información Universitaria (DIU)⁴, en el informe “Síntesis de Información Estadística Universitaria” para el período 2022-2023, considera cinco ramas disciplinares: ciencias aplicadas, ciencias básicas, ciencias de la salud, ciencias humanas y ciencias sociales. Se incluye un apartado titulado “sin rama”, que considera diversos títulos académicos que por sus características pueden clasificarse en distintas ramas de estudio. La literatura sobre el tema advierte que las primeras dos de ellas son consideradas masculinizadas en la medida en que históricamente es mayor la participación del género masculino (Berríos, 2005). Por su parte, aquellas asociadas al cuidado, las ciencias sociales y la educación, tienden a ser feminizadas por su presencia mayoritariamente femenina. Si bien esta caracterización es adoptada en función del análisis de la matrícula en cada una de las carreras que integran estas ramas, una revisión por los datos respecto a la participación de hombres y mujeres docentes en los departamentos académicos que imparten formación en cada rama disciplinaria, permite identificar este fenómeno de segregación horizontal en lo relativo al universo docente de la UNS. A partir de la clasificación propuesta por el Informe de Síntesis Universitaria, se realizó una caracterización de los departamentos académicos de la UNS en feminizados o masculinizados en función del porcentaje de participación de las docentes según los datos brindados por la UNS para el año 2025. De esta manera, aquellos cuyo porcentaje es mayor al cincuenta por ciento (50%) son considerados feminizados, en tanto aquellos cuyo porcentaje es menor, se caracterizan como masculinizados. En lo relativo al universo docente de la UNS, el análisis de estos datos corroboran que en los departamentos académicos en que se dictan carreras de Ingeniería (resaltados en negrita) el porcentaje de participación femenina es considerablemente menor, con excepción de Ingeniería Química. De esta manera, cuatro de los cinco departamentos que imparten ciencias aplicadas en la UNS, pueden caracterizarse como masculinizados. Por otra parte, la literatura sobre el tema advierte que las ciencias básicas suelen considerarse masculinizadas.

En el caso de la UNS este dato no se condice en la medida en que dos de los tres departamentos que dictan carreras de esta rama disciplinaria cuentan con mayor porcentaje de docentes femeninas (Química y Matemática). Once de los diecisiete departamentos (64,70%) de la UNS se clasifican como feminizados, coincidiendo con las tendencias a la feminización de determinados campos disciplinares relevados en la literatura sobre el tema a nivel nacional (ciencias humanas, sociales y educación). Sólo se presenta como excepción en este caso el departamento de Derecho. El departamento con mayor presencia de docentes universitarias es el de Ciencias de la Educación (92,85%), mientras que el que cuenta con menor participación docente femenina es el de Ingeniería Eléctrica y de Computadoras (10,52%).

Tabla 10

Caracterización de los departamentos académicos de la UNS según participación docente femenina para el año 2025

Rama	Departamento UNS	Participación femenina en cada departamento	Caracterización
Ciencias aplicadas	AGRONOMÍA	48,21%	Masculinizado
	BIOLOGÍA BIOQUÍMICA Y FARMACIA*	74,53%	Feminizado
	CIENCIAS E INGENIERÍA DE LA COMPUTACIÓN	38,21%	Masculinizado
	GEOLOGÍA	59,25%	Feminizado
	INGENIERÍA ELÉCTRICA Y DE COMPUTADORAS	10,52%	Masculinizado
	INGENIERÍA	37,34%	Masculinizado
	INGENIERÍA QUÍMICA	60,64%	Feminizado
Ciencias básicas	FISICA	40,31%	Masculinizado
	MATEMÁTICA	53,39%	Feminizado
	QUÍMICA	64,24%	Feminizado

Ciencias de la salud	CIENCIAS DE LA SALUD	67,68%	Feminizado
Ciencias humanas	CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	92,85%	Feminizado
	HUMANIDADES	66,66%	Feminizado
Ciencias sociales	CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN	55,33%	Feminizado
	DERECHO	36,84%	Masculinizado
	ECONOMÍA	63,01%	Feminizado
	GEOGRAFÍA Y TURISMO	68,71%	Feminizado

Nota: En el informe de la DIU, se discrimina Biología como ciencia básica y Bioquímica y Farmacia como ciencia aplicada. En el caso de la UNS, en un mismo departamento se incluyen las tres disciplinas, por lo que se incorpora en la rama de las ciencias aplicadas.

Fuente: elaboración propia a partir de los datos disponibles en la página web de la UNS.

Comentarios finales

El análisis de los datos estadísticos permitió dar cuenta que persisten segregaciones de género en la universidad, en la distribución desigual no sólo en los distintos escalafones, posiciones jerárquicas y de gestión, sino también respecto a las diversidades disciplinares. En el caso específico de la UNS, la comparación de los datos institucionales con los correspondientes al sistema universitario argentino, dio cuenta de que el promedio respecto a la participación de las mujeres en puestos de gestión y de alumnas que eligen formarse en carreras de Ingenierías es similar a la media a nivel nacional con una leve tendencia a superarla. Esta mayor presencia de mujeres en ciencias duras como las Ingenierías puede asociarse al histórico perfil científico tecnológico de la UNS particularmente desde sus orígenes, donde las carreras de Ingenierías representan una parte importante de la oferta académica debido a la vinculación con un sector económico productivo de la ciudad. Por su parte, el análisis de los datos referidos al plantel docente para el año 2025, permitió corroborar la existencia de una segregación horizontal de género tras observar el porcentaje diferencial de representación de mujeres en los distintos departamentos académicos. Estas son notablemente mayoría en disciplinas asociadas al cuidado,

ciencias humanas y salud, y minoría en ciencias básicas y aplicadas (con ciertas excepciones, como por ejemplo, Ingeniería Química).

El análisis de datos cuantitativos de los Anuarios publicados por la SPU y la UNS confirman la existencia de los fenómenos de segregación vertical y horizontal de género en el conjunto de las universidades del país y en la UNS en particular, permitiendo conocer las características que asumen estas tendencias a escala nacional e institucional. A su vez, posibilitó el reconocimiento de particularidades y características del plantel docente también en ambas escalas.

La presencia de las mujeres en el ámbito universitario se encuentra condicionada por la compleja interacción trabajo/familia, dado que se espera que las mujeres puedan conciliar ambos circuitos (familiar y laboral), adaptándose a un modelo masculino de empleo que compatibilice las exigencias laborales con el trabajo doméstico y el trabajo de cuidado (Rodigou Nocetti, Blanes, Burijovich y Domínguez, 2011). De esta manera, en su apariencia de hecho natural, se termina reforzando el sostenimiento de una doble jornada laboral donde la familia y el ámbito privado son propiedad exclusiva de las mujeres. Se estima necesaria la recuperación de las voces de las propias protagonistas dado que permitiría conocer la situación de las mujeres en las ciencias duras o disciplinas masculinizadas y las especificidades que se establecen en la carrera académica entre los distintos modos de intersección del género-edad-antigüedad en la docencia universitaria en relación con el escalafón docente, la categoría y las diferentes funciones que desarrollan en el marco del TDU. A partir de ello, contribuir a achicar la brecha de género y construir experiencias y trayectorias universitarias más democráticas que tiendan a transformar la subrepresentación e invisibilización del género en estos campos.

Notas

¹ Licenciada en Ciencias de la Educación (Universidad Nacional del Sur) y becaria de investigación de la misma universidad. Maestranda de la Maestría en Educación de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (Universidad Nacional de La Plata). Ha participado en proyectos de investigación acreditados dirigidos por la Dra. Verónica Walker, abordando temáticas vinculadas al campo de la educación superior: formación universitaria, trabajo docente universitario, condiciones de producción académica y desigualdades de género. Estas líneas de investigación se articulan con las producciones académicas propias de la autora centradas en el análisis de la segregación horizontal y vertical de género en el sistema universitario argentino, con foco en el campo de las Ingenierías.

² Se trata de la investigación titulada "Trayectorias académicas y desigualdades de género en la universidad: un estudio en el campo de las Ingenierías en la Universidad Nacional del Sur", desarrollada en el marco de la Maestría en Educación de la UNLP, realizada con financiamiento de la SGCyT UNS a través de una Beca de Iniciación a la Investigación para Graduados, dirigida por el Dr. Raúl Menghini y la Dra. Verónica Walker. A su vez, se inserta en un proyecto

PICT recientemente aprobado en el que participa la Dra. Verónica Walker como integrante del Grupo Responsable. Se trata del 01-PICT 2022-2022-04-00154. “Potencialidades y desafíos en las carreras académicas tempranas a partir del análisis de los sistemas de evaluación académicos y científicos en Argentina y Brasil”. Dir. Laura Rovelli. 02-2024 hasta 02-2026.

³ El análisis presentado en este artículo se desarrolla desde el binarismo de género, considerando los géneros femenino y masculino. Si bien la autora reconoce los límites de esta opción y no concuerde con dicho posicionamiento en tanto se reconoce la existencia de una multiplicidad y diversidad de géneros, la información disponible se encuentra desagregada por género desde una perspectiva binaria. Esto constituye un aspecto a seguir indagando en la medida en que la reproducción de este binarismo supone un sesgo en la transparencia de la información al invisibilizar la diversidad de identidades de los/as actores que transitan las universidades nacionales.

⁴ Dependiente de la Subsecretaría de Políticas Universitarias, Secretaría de Educación, Ministerio de Capital Humano, Argentina.

Referencias bibliográficas

Alberici, A. (2021). *Género y docencia universitaria. Abordaje desde un programa de salud laboral*. Psicología para América Latina, (35), 79-87.

Ardanche, M., y Celiberti, L. (2011). *Entre el techo de cristal y el piso pegajoso*. Montevideo, Uruguay: Cotidiano Mujer.

Barrancos, D., y Domínguez, N. (2019). *Las mujeres y la educación superior en Argentina*. Martín, AL y AM Valobra (comps.) Dora Barrancos: Devenir feminista. Una trayectoria político intelectual, 557-573.

Becher, T. (1993). *Las disciplinas y la identidad de los académicos*. Pensamiento Universitario, Año 1, Nro. 1, Buenos Aires.

Berrios, P. (2005). *El sistema de prestigio en las universidades y el rol que ocupan las mujeres en el mundo académico*. Calidad en la Educación, (23), 349-361. 2005.

Bourdieu, P. (1987). *Choses dites*. Paris: Minuit.

Bouquet Corleto, A. (2014). *Género y educación superior: una mirada desde América Latina*. Calidad de la educación superior y género en América Latina, 65.

Bozal, A. G. (2008). *Mujeres y ciencia: techos de cristal*. EccoS Revista Científica, 10(1), 213-232. Carli, S. (2016). *Deconstruir la profesión académica: tendencias globales y figuras históricas: Una exploración de las biografías académicas de profesoras universitarias*. Propuesta educativa, (45), 81-90.

Carli, S. M. E. (2020). *La universidad pública como espacio biográfico: Una incursión histórica en itinerarios académicos de las humanidades y las ciencias sociales*.

Carli, S. (2023). *La universidad como espacio biográfico: itinerarios académicos, intelectuales y políticos en humanidades y ciencias sociales*. Prometeo Libros.

CET (2022). *Una carrera desigual: la brecha de género en el sistema universitario de Argentina*. CET y NCR Foundation: Buenos Aires.

Gaviria, L. G. A. (2006). *Género e Ingeniería: la identidad profesional en discusión. Reflexiones a partir del caso de la Ingeniería de Sistemas en la Universidad Nacional de Colombia*. RELET-Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, 11(18), 199-223.

Lagunas, C (2005). *Las relaciones de género y de poder asimétricas entre docentes universitarios*. X Jornadas Interescuelas/Departamentos de Historia. Escuela de Historia de la Facultad de Humanidades y Artes, Universidad Nacional del Rosario. Departamento de Historia de la Facultad de Ciencias de la Educación, Universidad Nacional del Litoral, Rosario.

Lera Mejía, J. (2021). *Desigualdad académica, equidad y precarización de género. Casos de México, España y Cuba* — Ciudad Victoria, Tamaulipas: Universidad Autónoma de Tamaulipas; Ciudad de México: Fontamara.

Martín, A. H., Gómez, M. C. S., y Muñoz-Repiso, A. G. V. (2004). *Igualdad de oportunidades en el ejercicio de la función docente universitaria: situación de hombres y mujeres en la universidad del siglo XXI*. Revista Educación y Pedagogía, 16(40), 91-114.

Millenaar, V. (2014). *Trayectorias de inserción laboral de mujeres jóvenes pobres: el lugar de los programas de Formación Profesional y sus abordajes de género*. Trabajo y sociedad, (22), 325-339.

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación. (2021). *Diagnóstico sobre la situación de las mujeres en ciencia y tecnología. Documento de trabajo N°8*. Programa nacional para la igualdad de géneros en ciencia, tecnología e innovación.

Ministerio de Capital Humano (2023). *Mujeres en el Sistema Universitario Argentino. 2022-2023* Secretaría de políticas universitarias. Departamento de información universitaria. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/mujeres_en_el_sistema_universitario_argentino_-_estadisticas_2022-2023.pdf.

Ministerio de Educación (2022). *Anuarios estadísticos. 2022*. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/educacion/universidades/informacion/publicaciones/anuarios>.

Ministerio de Educación (2022). *Mujeres en el sistema universitario argentino. 2022-2023*. Secretaría de políticas universitarias. Departamento de información universitaria. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/04/mujeres_en_el_sistema_universitario_argentino_-_estadisticas_2021-2022.pdf.

Moguilliansky y Mollo Brisco (2015). *Mujeres Directivas en las Universidades Nacionales Argentinas. Ciencias Administrativas*. Recuperado en <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/880>.

Morón, N. G. (2018). *Discriminación de género en el sistema universitario argentino*. Revista Estudios Feministas.

Mujeres en ciencias duras: un desafío de muchos años. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/noticias/mujeres-en-ciencias-duras-un-desafio-de-muchos-anos>.

Nosiglia, M. C., y Fuksman, B. (2022). Las desigualdades de género en la profesión académica de las universidades nacionales argentinas: resultados de la encuesta APIKS (Academic Profession In The Knowledge-Based Society). Revista Del IICE, (52). <https://doi.org/10.34096/iice.n52.11013>.

Ortiz Ruiz, F. (2017). *Vida familiar y trayectorias académicas: una aproximación biográfica en*

una universidad chilena. Polis. Revista Latinoamericana.

Rodigou, M., Blanes, P., y Domínguez, A. (2013). *Territorios y fronteras de género en la Universidad Nacional de Córdoba*. Espacios en blanco. Serie indagaciones, 23.

Stake, R. E. (2005). *Investigación con estudios de casos*. Ediciones Morata SRL. Madrid, España, Colección Manuales.

Szenkman, P., y Lotito, E. (2020). *Mujeres en STEM: cómo romper con el círculo vicioso*. CIPPEC Programa de Protección Social. Argentina. Disponible en: <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2020/11/224-DPP-PS-Mujeres-en-STEM-Szenkman-y-Lotitto-noviembre-2020-1.pdf>

UNS (2019). *Anuario Estadístico*. Disponible en https://st02.uns.edu.ar/contenidos/documentos/411_AP_6219.pdf.

UNS (2021). *Anuario Estadístico*. Disponible en https://st02.uns.edu.ar/contenidos/documentos/411_AP_6076.pdf.

Verardo, F. (2016). *¿Dónde están las mujeres?: el techo de cristal y la carrera docente universitaria*. Walker, V. (2014). *Evaluación y trabajo docente en la universidad: políticas, prácticas y actores. Estudio de casos en Argentina y España*. Tesis Doctoral publicada en el Repositorio Institucional de la Universidad de Málaga, España (RIUMA). Disponible en: <http://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/6868>

Walker, V. S. (2016). *El trabajo docente en la universidad: condiciones, dimensiones y tensiones*. Perfiles educativos, 38(153), 105-119.

Walker, V. S. (2020). *Tendencias en el campo de la educación superior y su incidencia en el Trabajo Docente Universitario*. Revista de la educación superior, 49(193), 107-127.

Walker, V. (2023a). Universidad, trabajo y docencia: coordenadas teóricas desde una sociología de la educación superior. Revista de Educación, (28.1), 177-197.

Walker, V. (2023b). Universidad, sociedad y producción de conocimientos: las políticas científicas institucionales en la Universidad Nacional del Sur. RAES-Revista Argentina de Educación Superior, (26), 115-134.