

Desigualdades de género y trabajo universitario: indagación sobre la segregación vertical en una universidad argentina

Gender inequalities in university work: research on vertical segregation in an Argentinean university

DOI: <https://doi.org/10.32870/dse.v0i29.1408>

Débora Imhoff*

Lorena Saletti-Cuesta**

Valentina Sosa***

Mariana Zoe Arcanio****

Resumen

Las desigualdades entre hombres y mujeres persisten en distintos ámbitos de la vida. La universidad, en tanto institución de educación superior, no es ajena a ello al estar marcada por prácticas, normas, prescripciones institucionales y modelos de autoridad que producen, mantienen y reproducen estereotipos y desigualdades de género. Al respecto, y si bien en Argentina ha habido avances en materia de igualdad de género, las inequidades en el trabajo en los ámbitos educativos son aún una problemática preocupante. Considerando esta realidad, se analizó la segregación vertical en la ocupación de cargos docentes y no docentes en la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Córdoba (Argentina). Se realizó un estudio empírico cuantitativo de alcance descriptivo. Se trabajó con los registros de todo el cuerpo docente (N=290, 34% varones y 66% mujeres) y no docente (N=69, 52.2% mujeres y 47.8% varones). Los resultados ofrecen evidencias de procesos de segregación vertical en ambos grupos, lo cual se refleja no sólo en la jerarquía y dedicación horaria de los cargos detentados, sino también en el ejercicio de cargos de representación política en la institución.

Palabras clave: segregación vertical – desigualdad de género – mujeres – profesoras – universidad.

* Doctora en Psicología. Líneas de investigación: género, diversidad y justicia social; infancias, socialización y participación. Investigadora Asistente, Instituto de Investigaciones Psicológicas (CONICET). Argentina. dimhoff@unc.edu.ar

** Doctora en Psicología. Líneas de investigación: desigualdades y violencias de género; género y salud. Investigadora adjunta, Centro de Investigaciones y Estudios sobre Cultura y Sociedad (CONICET y UNC). Argentina. lorenasaletti@unc.edu.ar

*** Becaria interna doctoral de CONICET. Líneas de investigación: variables psicosociales y psicopolíticas vinculadas a la justificación de las violencias hacia las mujeres y el apoyo ciudadano a políticas públicas para mitigarlas; socialización de género. Instituto de Investigaciones Psicológicas (IIPsi CONICET y UNC). Argentina. spmariavalentina@gmail.com

**** Doctora en Semiótica. Líneas de investigación: género, juventudes, prospección laboral y profesional. Docente Investigadora en la Universidad Internacional de La Rioja (UNIR) e Investigadora Asociada Independiente en la Fundación para la Investigación Social Aplicada (IS+D). España. marianazoearcanio@gmail.com

Abstract

Inequalities between men and women persist in different areas of life. The university as an institution of higher education is no stranger to this, as it is marked by practices, norms, institutional prescriptions and models of authority that produce, maintain and reproduce gender stereotypes and inequalities. In this regard, and although there has been progress in Argentina in terms of gender equality, inequalities at work in the educational sphere are still a concern. Considering this reality, we analyzed vertical segregation in the occupation of teaching and non-teaching positions in the Faculty of Psychology of the UNC (Argentina) through a quantitative descriptive study. We worked with the records of all the teachers (N=290, 34% male and 66% female) and non-teaching staff (N=69, 52.2% female and 47.8% male). The results provide evidence of vertical segregation processes in both groups, which is reflected not only in the hierarchy and time commitment of their positions but also in their political representation positions in the institution.

Keywords: vertical segregation – gender inequality – women – female professors – university.

Introducción

La investigación tuvo como objetivo explorar las desigualdades de género en la universidad a través del análisis de la segregación vertical en la distribución de cargos docentes y no docentes en la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC) (Argentina). Las desigualdades entre hombres y mujeres persisten en distintos ámbitos de la vida y la universidad no es ajena a ello, al estar marcada por prácticas, normas, prescripciones institucionales y modelos de autoridad que forman parte de los *dispositivos de poder* (Foucault, 1992) y de las *tecnologías del género* (De-Lauretis, 2000) que producen, mantienen y reproducen estereotipos y desigualdades de género.

Según la UNESCO (2021), la matrícula mundial de estudiantes universitarias se ha triplicado desde 1995, lo que ha aumentado el Índice de Paridad de Género (IPG) desde 0.95 a 1.14). En comparación con los varones, las mujeres están sobrerrepresentadas en este nivel educativo en casi todas las regiones del mundo,¹ y sus niveles de educación aumentaron de forma sostenida y más rápidamente que los de varones. Además, las mujeres tienen más probabilidades de terminar la universidad que los hombres. No obstante, en la formación doctoral los puestos de liderazgo en universidades, la investigación científica y la publicación “las desigualdades son profundas y los ‘techos de cristal’ son altos. [...] las mujeres están infrarrepresentadas [...] y las diferencias salariales persisten” (UNESCO, 2021: 7). En esa línea, Castellá (2018) menciona que, a pesar de la progresiva incorporación de las mujeres en las universidades, no se han modificado las lógicas patriarcales de funcionamiento, de producción académica y de división sexual del trabajo.

En relación con el nivel de formación, se ratifica una proporción menor de alumnas de doctorado que de licenciatura en casi todo el mundo. El IPG es superior a 1 (indicando sobrerre-

¹ Se refiere a 74% de los países para los que UNESCO posee datos. Son excepciones: Asia Central y Meridional (muestra paridad) y África Subsahariana (la matrícula es 73 mujeres por 100 hombres).

presentación femenina) en las licenciaturas; e inferior a 1 (sobrerrepresentación de los varones) en el nivel de doctorado en todas las regiones del mundo, excepto Latinoamérica y Asia Central (UNESCO, 2021).

Por su parte, según el Instituto Nacional de Discriminación de Argentina (INADI, 2022), la principal causa de discriminación en el trabajo se produce por motivos de género. A su vez, las mujeres identifican al ámbito laboral como el principal espacio en el que sufren discriminación; y la percepción de discriminación experimentada por las mujeres en sus trabajos aumentó de 6 a 21% entre 2013 y 2019.

La revisión de antecedentes (Mollo-Brisco, Moguiliansky, 2015; Castro-Bibiano, 2018; Cuadrado-Hidalgo, 2018; Giacobbe, 2018; Duran-Bellonch, 2019; Castanheira, 2019; UNESCO, 2021) revela que el reparto de roles tradicionales sigue repercutiendo en el desarrollo laboral de las mujeres, del que la vida universitaria no escapa, a pesar de las políticas de género impulsadas en diversas partes del mundo. Se ratifica la existencia de segregación horizontal y vertical. La primera refiere a la disparidad en la distribución femenina y masculina en los campos científicos, en concordancia con lógicas de división sexual del trabajo (Buquet-Corleto, 2011), mientras que la segunda subraya la dificultad para el escalonamiento femenino y su acceso a cargos directivos, de decisión y de elite (Meza-Martínez, 2018).

Si bien la segregación horizontal no es objeto del presente estudio, haremos algunas precisiones que permitirán comprender nuestros resultados de forma global. De acuerdo con la UNESCO (2021), las mujeres están infrarrepresentadas en las disciplinas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) a nivel mundial. Ello es preocupante dado que se trata de los campos que ofrecen mejores y más rentables oportunidades laborales. Esta tendencia se ratifica para Latinoamérica (Buquet-Corleto, 2011; Castro-Bibiano, 2018; Sanhueza, Fernández, Montero, 2020). En Argentina, país en que se realiza la presente investigación, las STEM y las ciencias económicas son de predominio masculino y las ciencias sociales, humanas y de la salud están feminizadas (Mollo-Brisco, Moguiliansky, 2015; Rivas, Batistelli, 2021; Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la República Argentina, 2023). Lo mismo se comprueba en la universidad en la cual se realizó el presente estudio, en el que se ratifica la existencia de espacios académicos y laborales generizados, donde la Facultad de Psicología es un territorio femenino (Rodigou-Nocetti, Blanes, Domínguez 2013; Agostini, Schiavi, 2017).

Por otra parte, la segregación vertical en la universidad implica que, a medida que se progresa en la jerarquía académica, el porcentaje de profesoras disminuye. Las estadísticas globales muestran que las mujeres representan 43% de profesores/as universitarios, cifra que se sitúa en 50.9% en Argentina (Secretaría de Políticas Universitarias, Ministerio de Educación de la República Argentina, 2023). Ahora bien, los indicadores nacionales en nuestro país muestran que, aunque nos encontramos en el punto de paridad de género en la composición global del profesorado, sólo 45.8% de las autoridades superiores son mujeres, descendiendo ese porcen-

taje a 16% para el caso del cargo de Rectoría, 42% de Vicerrectoría y 39% de Decanato. Complementariamente, al considerar los cargos de mayor jerarquía docente y dedicación horaria (docentes titulares de dedicación exclusiva), vemos que las mujeres representan 45% del total, e igual porcentaje en cargos de Titular dedicación semiexclusiva, y se sitúa en 40% la presencia de profesoras titulares dedicación simple (Secretaría de Políticas Universitarias, Ministerio de Educación de la República Argentina, 2023). Asimismo, la UNESCO (2021) subraya los numerosos obstáculos con los que se encuentran las mujeres cuando intentan ejercer cargos académicos clave, desarrollar funciones de liderazgo o participar en órganos de decisión de la enseñanza universitaria.

Estudios europeos también muestran dificultades experimentadas por las mujeres para acceder a cargos directivos o de poder en las universidades, tanto en España (Cuadrado-Hidalgo, 2018; Rodríguez-Villafuerte, 2019) como en Italia (Giacobbe, 2018) y Portugal (Castanheira, 2019). Resultados similares se hallan en México (Buquet-Corleto 2011; Gaete, Álvarez, Ramírez, 2019) y en otros países de Latinoamérica (Cárdenas, Correa, Prado 2014; Sanhueza Díaz *et al.*, 2020).

En la UNC los cargos de representación política para 2017 indican que, en el caso de decanatos, la composición fue prácticamente paritaria; y para el caso de vicedecanatos 69% son mujeres. En relación con el Honorable Consejo Superior (HCS, órgano colegiado de gobierno de la universidad) en el periodo 2014-2016 las mujeres conformaban 40% de las personas electas (Agostini, Schiavi, 2017). En la Facultad de Psicología las elecciones fueron feminizadas en 2014 y paritarias en 2016 (Agostini, Schiavi, 2017: 65).

En relación con docentes en la UNC, tanto en los territorios feminizados como en los masculinizados son los varones quienes acceden al cargo de titulares en mayor proporción, en contraste con las mujeres, que se encuentran agrupadas mayormente en cargos de profesoras asistentes (Rodigou-Nocetti *et al.*, 2013).

Respecto de las razones que inciden en el sostenimiento de estos “techos de cristal”, Heller y Gómez (2018) mencionan los mandatos de género que asignan a las mujeres responsabilidades domésticas y de crianza, la desigualdad en el nivel de exigencia en el desempeño de un mismo puesto laboral y una falta de modelos femeninos en los puestos de poder. La UNESCO (2021: 33) también indica que “los procesos convencionales de captación de profesores universitarios que premian las trayectorias académicas lineales, a tiempo completo e ininterrumpidas” son factores para considerar.

Destacamos el impacto que tienen las responsabilidades domésticas y las tareas de cuidado sobre el ámbito laboral. En Argentina 75% de estas actividades son realizadas por mujeres. Mientras los varones en promedio dedican 11 horas semanales al conjunto de estas actividades, las mujeres invierten 20 horas (Faur, Pereyra, 2018). Datos locales confirman que la conciliación entre tareas productivas y reproductivas es una preocupación exclusiva de las mujeres (Rodigou-Nocetti, Blanes, Burijovich, Domínguez, 2011).

En síntesis, la bibliografía sugiere que el rol de las mujeres dentro de las universidades no difiere del desempeñado en otros campos del mercado laboral, perpetuándose desigualdades y violencias hacia las mujeres (Vásquez-Cortés, 2021). Las cifras muestran que, tanto mujeres como disidencias, son cuestionados/as, violentados/as y marginados/as en la academia (Quintero-Solís, 2018; Ramírez, Barajas, 2017). Los efectos de este fenómeno se traducen en detrimento de la productividad profesional (Vásquez-Cortés, 2021). En la UNC, los antecedentes demuestran que las mujeres reconocen diversas violencias de las que son objeto (Rodigou-Nocetti *et al.*, 2011).

Sin embargo, no se conocen estudios recientes efectuados en la Facultad de Psicología de esta universidad que permitan dar cuenta de la magnitud del fenómeno y otorguen evidencias que orienten las políticas institucionales. A su vez, la mayoría de las investigaciones realizadas en nuestra universidad, y en el país, focalizan el análisis exclusivamente en el claustro docente, restando conocer cómo se expresa el fenómeno entre los/as no docentes (al respecto, sólo se conoce el reciente informe de la Secretaría de Políticas Universitarias, 2023 que indica una presencia de 50.5% de mujeres en el claustro no docente y una leve sobrerrepresentación femenina en los cargos de personal directivo y superior de este grupo de trabajadores/as). Por su parte, y recordando que la Facultad de Psicología –al igual que muchas otras instituciones vinculadas a disciplinas asociadas al cuidado de los otros– tiene una fuerte sobrerrepresentación de mujeres, interesa conocer cómo se expresa el fenómeno en territorios feminizados.

Metodología

Hace varios años se realizó un estudio empírico, cuantitativo y descriptivo (Hernández-Sampieri, Fernández, Baptiste-Lucio, 2014), utilizando como fuentes secundarias los registros del personal docente y no docente de la Facultad de Psicología (UNC, Argentina), los cuales se volcaron institucionalmente en dos softwares específicos: SIGEVA y Mapuche. SIGEVA contiene la carga estandarizada del currículum del staff académico; y Mapuche posibilita la gestión de recursos humanos de forma integrada a través de un legajo electrónico único. Para los fines de este estudio, las investigadoras solicitamos acceso a dichos datos, con los cuales se confeccionó una base de datos propia que fue procesada en SPSS 20, anonimizando la información obtenida y tomando todos los recaudos necesarios para resguardar datos sensibles, de acuerdo con la Ley de Protección de Datos Personales. La mencionada base incluyó a todo el personal docente y no docente de la institución, esto es, no se trabajó con una muestra sino con el total de la población en estudio. El corte temporal (marzo de 2020) se dispuso considerando el inicio de la pandemia, que implicó –para el caso de la Facultad de Psicología– la suspensión de concursos, promociones y selecciones.

Hasta el momento, los sistemas informáticos universitarios de Argentina no han sido actualizados para registrar la identidad de género de las personas de acuerdo con su identidad

autopercebida, y solicitan consignar el sexo dando como opciones “femenino” o “masculino”. Al respecto, en 2021 el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y el Ministerio de Educación de la Nación, publicaron recomendaciones para la recolección de información sobre la comunidad universitaria que respete la identidad de género. No obstante, a la fecha de confección de la base de datos, estos lineamientos aún no habían incidido en una reestructuración de los sistemas informáticos vigentes.

En otro orden de cosas, vale aclarar la distinción que nuestra universidad realiza entre las categorías de docente y no docente: la primera hace referencia al cuerpo de profesores y profesoras en todas sus categorías estatutarias: Titular, Asociado, Adjunto, Asistente (de mayor a menor nivel de jerarquía). Los/as docentes pueden tener dedicación exclusiva o full (40 horas semanales), semiexclusiva (20 horas semanales), o simple (10 horas semanales), y desempeñar el cargo en carácter de regular (esto es, una persona que rindió y aprobó un concurso público de antecedentes y oposición) o interino (se accede por procesos de entrevista, y tiene menor estabilidad laboral). La categoría de no docente se utiliza para hacer referencia a todo el personal de apoyo de la universidad: personal administrativo, de mantenimiento, servicios generales, etc. Tienen un convenio colectivo de trabajo diferente al del cuerpo docente, su propio escalafón de jerarquías, jornadas de 7 horas diarias y acceden al cargo por concurso.

Respecto al análisis de datos, se realizaron análisis estadísticos univariados y bivariados, y se calculó el índice de paridad de género (IPG)² para las dimensiones analizadas. Se consideró como paridad al rango que va de 97 mujeres por cada 100 varones (0.97) a 97 varones por cada 100 mujeres (1.03), siguiendo los lineamientos de la UNESCO (2021).

Resultados

Planta no docente

La planta no docente está compuesta por 69 trabajadores en total: 36 mujeres (52.2%) y 33 varones (47.8%). El IPG es de 1.09, indicando leve sobrerrepresentación femenina. Las edades van de 23 a 63 años ($M=41.9$, $Mn=41$, $DT=9.78$), con una Media de 39.56 para el caso de las mujeres y de 44.8 para los varones. 41% no tiene hijos/as, 27.2% tiene un/a hijo/a, y 31.8% tiene dos o más hijos/as. Entre las mujeres, el porcentaje de trabajadoras sin hijos/as es de 36%, y entre los varones de 47%.

La antigüedad va de menos de un año a 43 años ($M=13.14$; $Mn=11.5$). Entre los varones la mediana es 13.5 y en las mujeres 11. Acerca del nivel de formación, 50% obtuvo un título de grado, 38.2% secundario terminado, 6% tiene titulación de posgrado (Especialista o Magíster) y 3% terciario terminado. Entre las mujeres, el porcentaje con formación de grado asciende a

² “El índice de paridad de género (IPG) es la proporción de mujeres dividida por la de hombres [...]. La paridad se representa con el valor 1, mientras que un número entre 0 y 1 indica una sobrerrepresentación de los hombres y un valor superior a 1 indica una sobrerrepresentación de las mujeres” (UNESCO 2021, 14).

64%, y baja a 25 el porcentaje de mujeres con sólo título secundario, al tiempo que 5.6% tiene formación terciaria, y 5.6% título de posgrado (Especialista o Magíster). Entre los varones, en general la formación es menor: 57% tiene sólo título secundario, 36.3% tiene título de grado, 6.7% tiene Máster. Así, hay paridad de género en la formación de posgrado (IPG=1), al tiempo que se observa sobrerrepresentación masculina en formaciones de menor nivel (secundario completo, IPG=0.47) y sobrerrepresentación femenina en licenciaturas (IPG=1.9).

Sobre el agrupamiento de pertenencia,³ 78% pertenece al agrupamiento administrativo, 13.2% a mantenimiento, producción y servicios generales, y 8.8% al técnico-profesional. Entre las mujeres, 89% pertenece al agrupamiento administrativo, 8.3% al técnico-profesional y 2.8% al agrupamiento mantenimiento, producción y servicios generales. Los varones se congregan en menor medida que las mujeres en el agrupamiento administrativo (66%) y con más frecuencia en mantenimiento, producción y servicios generales (25%), y su presencia es similar en el agrupamiento técnico-profesional (9%).

En lo que respecta a la categoría del escalafón (la cual refiere al nivel de jerarquía: a mayor número, menor jerarquía, esto es, el cargo de mayor jerarquía y responsabilidad del escalafón es el 1, y el de menor jerarquía es el 7),⁴ observamos la presencia de 18 personas con cargos del tramo mayor, 9 del tramo intermedio, y 26 del tramo inicial. 10 personas están contratadas y 3 son pasantes. En la tabla 1 vemos esta distribución.

Tabla 1. Composición por jerarquía de la planta no docente, Facultad de Psicología, UNC

Tramo	Categoría	Porcentaje global	Mujeres	Varones	Total	IPG
Mayor	2	10.6%	29%	71%	100%	0.4
	3	16.7%	64%	36%	100%	1.75
Intermedio	4	12.1%	75%	25%	100%	3
	5	1.5%	0%	100%	100%	0
Inicial	6	3%	0%	100%	100%	0
	7	36.4%	54%	46%	100%	1.18
N/C	Contratos	15.2%	60%	40%	100%	1.5
N/C	Pasantías	4.5%	67%	33%	100%	2

Fuente: Mapuche, Facultad de Psicología, UNC. Tabla y cálculos de elaboración propia.

3 El Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de Universidades Nacionales (Decreto 366/2006 del Poder Ejecutivo Nacional), establece una estructura ocupacional dividida en cuatro agrupamientos: a) Administrativo; b) Mantenimiento, producción y servicios generales; c) Técnico-profesional; d) Asistencial. Detalles sobre sus funciones pueden consultarse en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/115000-119999/115242/norma.htm>

4 El Convenio Colectivo divide las jerarquías ocupacionales en tramos: Tramo mayor (categorías 1, 2 y 3), intermedio (categorías 4 y 5) e inicial (categorías 6 y 7). Detalles sobre responsabilidades de cada nivel pueden consultarse en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/115000-119999/115242/norma.htm>

Como vemos, si tomamos los cargos de mayor precarización (contratos y pasantías) y los cargos de menor jerarquía (categoría 7), están ocupados mayoritariamente por mujeres (IPG por encima de 1). Los cargos categoría 2 (los de mayor jerarquía) están ocupados principalmente por varones (IPG inferior a 1). Ello ratifica que el problema no radica en la posibilidad de acceso al trabajo sino de una dificultad para llegar a los puestos de mayor jerarquía.

Si consideramos los cargos de representación política, 7 trabajadores/as en algún momento de su carrera fueron elegidos/as como integrantes del Honorable Consejo Directivo (HCD, órgano colegiado de gobierno a nivel Facultad): 57% varones y 43% mujeres (IPG=0.75), siendo un varón el único que ocupó ese cargo por más de un periodo. Esto es, también en la ocupación de cargos políticos los indicadores señalan lejanía del punto de paridad en favor de los varones. Ninguno/a de los/as trabajadores representó al claustro en el HCS. Por su parte, 4 personas (6%) formaron parte de la gestión de la Facultad: 3 mujeres y 1 varón (IPG=3), evidenciándose sobre-representación femenina.

Planta docente

La planta docente está compuesta por 290 personas en total, algunas de las cuales ocupan más de un cargo. Es una plantilla fuertemente feminizada: 34% son varones y 66% son mujeres (IPG=1.93). Las edades oscilan entre 26 y 72 años ($M=45.94$, $Mn=45$, $DT=10.45$). Los datos son similares para varones y mujeres de forma desagregada. 42% no tiene hijos/as, 22% tiene un/a hijo/a, y 36% tiene dos o más hijos/as (siendo similar en varones y mujeres).

La antigüedad va de menos de un año a 48 años ($M=15.19$, $Mn=14$, $DT=10.2$ años). Entre los varones, las medidas de tendencia central son superiores ($M=16.70$; $Mn=16$; $DT=10.3$); mientras que entre las mujeres son inferiores ($M=14.4$; $Mn=13$; $DT=10.08$). Respecto al nivel de formación, la mayoría (49%) tiene título de licenciatura, 30% de doctorado, 14.4% de Magíster y 6.6% de especialista. Entre los varones, 46% son doctores, 43% son licenciados, 9% magísters y 2% especialistas; mientras que las mujeres registran menor nivel de formación: 22% son doctoras, mientras que 51% son licenciadas, 17% magíster y 9% especialistas. El IPG es superior a 1 para los niveles de licenciatura (2.25), magíster (3.55) y especialización (8.5), e inferior a 1 para el caso de doctorado (0.91). 40% se sigue formando a través de estudios de posgrado, porcentaje que se sitúa en 31% entre los varones y 45% entre las mujeres.

Respecto de la jerarquía docente⁵ (véase tabla 2), 66% posee cargo de Profesor/a Asistente, 19% de Profesor/a Adjunto/a, y 15.2% de Profesor/a Titular. Respecto a la dedicación,⁶ 63%

5 Las categorías de Profesores/as universitarios/as están estipuladas en el Estatuto de la UNC (<https://www.unc.edu.ar/node/304>) y ratificadas en el Convenio Colectivo para Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales (Decreto 1246/2015 <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?sessionid=717908CCADCA1796D737E23410ED978C?id=248779>). Las categorías son (de mayor a menor nivel de jerarquía): Profesores/as Regulares (a-Titulares Plenarios/as, Titulares y Asociados/as; b-Adjuntos/as) y Profesores/as Auxiliares (a- Asistente, b- Ayudante A, c- Ayudante B).

6 Las dedicaciones horarias están establecidas en las mismas normas referidas en la nota previa e incluyen: dedicación exclusiva (40 horas semanales), semiexclusiva (20 horas semanales) y simple (10 horas semanales).

posee dedicación semiexclusiva, 27% dedicación simple, y 10% exclusiva. Sobre la condición,⁷ 46% se encuentra cubriendo el cargo por concurso, 26% de forma interina y 21% realiza suplencias. Sólo 4% es regular y 2% ha sido promocionado/a. En la tabla 2 se observa la distribución de estas jerarquías, dedicaciones y condiciones entre mujeres y varones, y su correspondiente IPG.

Tabla 2. Composición de la planta docente, Facultad de Psicología, UNC

Dimensión	Cargo	Porcentaje global	Mujeres	Varones	Total	IPG
Jerarquía	Titular	15.2%	57%	43%	100%	1.31
	Adjunto/a	19%	64%	36%	100%	1.75
	Asistente	66%	69%	31%	100%	2.18
Dedicación	Exclusiva	10%	40%	60%	100%	0.66
	Semi	63%	69%	31%	100%	2.19
	Simple	27%	69%	31%	100%	2.25
Condición	Concursado/a	46%	60%	40%	100%	1.52
	Regular	4%	50%	50%	100%	1
	Promocionado/a	2%	71%	29%	100%	2.5
	Interino/a	26%	74%	26%	100%	2.8
	Suplente	21%	70%	30%	100%	2.4

Fuente: SIGEVA y Mapuche, Facultad de Psicología, UNC. Tabla y cálculos de elaboración propia.

Observamos sobrerrepresentación femenina en todos los niveles de jerarquía, pero ésta es cada vez menor a medida que se avanza hacia niveles superiores. Lo mismo sucede con la dedicación, pero en este caso se llega al punto de que la dedicación exclusiva manifiesta sobrerrepresentación masculina. Para las condiciones, se observa una situación paritaria en la condición regular (con estabilidad), y sobrerrepresentación femenina en las otras categorías, que crece a medida que decrece el nivel de estabilidad laboral.

Respecto del pluriempleo, 82% desempeña sólo un cargo docente en la Facultad, 16% dos cargos y 2% tres cargos. Entre los varones, la posesión de más de un cargo en la Facultad es menor que para el caso de las mujeres: 84% de varones y 81% de mujeres posee sólo un cargo docente; 14% de varones y 17% de mujeres tiene dos cargos. Considerando el pluriempleo en otras instituciones, 51% se encuentra en estas condiciones: 48% entre los varones y 52% entre las mujeres.

⁷ Los cargos de mayor estabilidad laboral son los concursados, regulares y promocionados; los cargos interino y suplente carecen de estabilidad.

En lo que concierne a representación política y participación institucional, sólo 1% fue miembro del HCS, mientras 16% fue integrante del HCD de la Facultad. El porcentaje de representación en el HCD es de 21% entre los varones y 13% entre las mujeres (IPG=1.19); y la participación en el HCS se sitúa en 2% entre los varones y 0.5% entre las mujeres (IPG=0.5). Respecto a haber sido alguna vez parte de la gestión de la Facultad, el porcentaje en el global se sitúa en 16%, que asciende a 24% entre los varones y desciende a 12% entre las mujeres (IPG=0.96).

Discusión

El objetivo del trabajo fue conocer las desigualdades de género en la universidad, específicamente en la Facultad de Psicología (UNC). Se destaca que las desigualdades entre hombres y mujeres no son el resultado de capacidades diferenciadas, sino el producto de una construcción cultural de subordinación femenina. Según Buquet-Corleto (2011), la investigación en este campo es importante para incorporar la perspectiva de género en el análisis de las dinámicas institucionales. Al mismo tiempo, como las universidades cumplen una función socializadora, las medidas implementadas dentro de ellas son fundamentales para el desarrollo de procesos democratizadores. Así, se espera que los estudios sobre la temática aporten evidencia relevante para el diseño y promoción de programas y políticas de género dentro y fuera de las universidades.

Nuestros resultados muestran que para el caso de no docentes (véase tabla 1) existe una proporción de mujeres y varones muy cercano al punto de paridad, con leve sobrerrepresentación femenina, en consonancia con las estadísticas nacionales. No obstante, existe segregación horizontal, en tanto, si bien ambos grupos desarrollan sus tareas principalmente en el agrupamiento administrativo y –con igual frecuencia– en el técnico profesional, el agrupamiento de mantenimiento, producción y servicios generales es mucho más frecuente entre los varones. Esto podría vincularse con estereotipos de género que operan como condicionantes en la elección y adjudicación de tareas (Duran-Bellonch, 2019; Rivas, Batistelli, 2021).

También se ratificaron procesos de segregación vertical. Las trabajadoras no docentes son mayoría en los puestos de mayor nivel de precarización, y los varones ocupan de forma mayoritaria los puestos de mayor jerarquía. Es preciso recordar ciertos aspectos que caracterizan a este grupo: los varones tienen más edad que sus compañeras y más antigüedad en la institución, lo cual da cuenta de una incorporación más temprana a la planta. Ello puede condicionar las trayectorias de unos y otras. Más allá de este aspecto, los no docentes presentan menores niveles de formación que sus pares femeninas, ratificando tendencias ya identificadas en estudios previos (UNESCO, 2021). Así, como en otros contextos, las mujeres tienen mayor calificación que los varones pero ocupan en menor proporción puestos de mayor jerarquía y con mayor frecuencia puestos de alta precarización, mostrando cómo se siguen reproduciendo desigualdades de género.

Nótese también que el porcentaje de trabajadores sin hijos/as es menor entre las mujeres (36%) que entre los varones (47%). Ello podría estar afectando las carreras y el ascenso de las

mujeres, en tanto los roles de crianza siguen estando estereotipadamente distribuidos. Ello, tal como indican estudios previos (Rodigou-Nocetti *et al.*, 2011; Castellá 2018; Faur, Pereyra, 2018), genera dificultades en la conciliación trabajo-cuidados de crianza, e incide negativamente en las posibilidades de desarrollo laboral y profesional de las mujeres.

En síntesis, para el caso de no docentes, y a pesar de la aparente paridad en la composición global de la planta, se observan distintos procesos vinculados con desigualdades de género en el ámbito laboral, concretamente, segregación horizontal, vertical y acceso diferencial a cargos de representación política, en desmedro de las mujeres.

La situación toma características singulares para el caso de docentes (véase tabla 2). Se trata de una composición feminizada, que no obstante muestra procesos de segregación vertical. Si bien las mujeres están sobrerrepresentadas en todas las categorías de jerarquía, dicha sobrerrepresentación es menor en los puestos más altos. Esto ratifica la persistencia de desigualdades de género en el trabajo universitario, en consonancia con estudios previos (Mollo-Brisco, Moguiliansky, 2015; Rodríguez-Villafuerte, 2019; Gaete *et al.*, 2019). Las mujeres siguen chocando con el techo de cristal, que continúa sin verse, pero pone límites a su carrera profesional universitaria. Se reproducen las mismas barreras y desigualdades en las condiciones de empleabilidad y en el acceso a espacios de poder; lo que no deja de ser parte de las violencias estructurales sufridas por las mujeres, sólo por el hecho de serlo.

Otro indicador de jerarquía ocupacional en el caso de docentes es la carga horaria del cargo. Éste es el único indicador en el que vemos sobrerrepresentación masculina, precisamente en las dedicaciones exclusivas. Así, las mujeres son las más frecuentemente precarizadas, en tanto están sobrerrepresentadas en cargos de dedicación simple y semiexclusiva. Los cargos de menor carga horaria proveen salarios más magros, lo cual repercute en la necesidad de tener más de un empleo. En este caso, la menor ocupación de cargos de dedicación exclusiva entre las docentes incide en el hecho de que todos los indicadores de pluriempleo sean menos alentadores entre ellas, en comparación con sus colegas varones. A su vez, en lo que concierne a la condición de la designación en el cargo, que da cuenta de la estabilidad laboral, la situación también reporta desigualdades en detrimento de las mujeres. Si bien en casi todos los casos hay sobrerrepresentación femenina, ésta es mayor en los cargos más inestables. Esto se vincula con los resultados obtenidos en otras investigaciones (Rodigou-Nocetti *et al.*, 2011; Castellá 2018; Faur, Pereyra, 2018).

Como vemos, todos los indicadores analizados muestran una desventaja entre las mujeres. Estas desigualdades quizá pueden vincularse con el hecho de que los varones tienen más antigüedad como docentes en comparación con las mujeres. Ello podría asociarse con la progresiva incorporación histórica de las docentes a los claustros universitarios. Algo similar se hipotetizó para el caso de la planta no docente, donde también se registró una diferencia en los años de antigüedad entre varones y mujeres.

En docentes, no obstante, la situación también podría ser explicada por el mayor nivel de formación de los profesores en comparación con las profesoras (situación que en el caso del plantel no docente se expresa a la inversa). Tal como se explicitó, el grado de doctor es mucho más frecuente en los profesores que entre las docentes, siendo los grados de menor jerarquía los que son más frecuentes entre ellas (licenciatura, maestría y especialización). Es sabido que los niveles de dedicación que demanda la formación doctoral son mucho más altos que los requeridos para titulaciones de menor jerarquía, y quizás ello esté incidiendo en la menor frecuencia de realización entre las docentes. Se produce así un círculo poco virtuoso en el cual el menor grado de formación no permite acceder a puestos de mayor jerarquía, y los puestos de menor jerarquía –que empujan al pluriempleo– quitan tiempo para dedicarse a estudios doctorales, lo cual repercute en la jerarquía, dedicación y condición ocupacional y, comprensiblemente, en los salarios. Un problema complementario es que el porcentaje de becas de formación es similar entre varones y mujeres, lo que reproduce las desigualdades identificadas. Una política de discriminación positiva hacia las docentes en el acceso a becas de formación doctoral podría quizás aminorar estas inequidades.

Por último, señalamos algunas limitaciones del estudio que podrían orientar líneas futuras de trabajo. En primer lugar, sólo se analizaron datos de la Facultad de Psicología, una institución con matrícula masiva (supera los 21 mil estudiantes), con una ratio docente-estudiantes muy desventajosa, y un presupuesto sustantivamente menor en comparación con otras facultades de similares magnitudes de la misma universidad (UNC, 2020). A futuro, sería interesante realizar un estudio de mayor alcance en el conjunto de unidades académicas de la UNC, lo que podría ayudar a comprender con mayor complejidad el problema. Similar análisis podría realizarse tomando todas las unidades académicas de psicología del país, en un trabajo articulado con AUAPsi,⁸ a los fines de identificar cómo se dan estos procesos en otras carreras de psicología.

En segundo lugar, y sabiendo los efectos desventajosos que la pandemia por Covid-19 tuvo en la equidad de género (Lobato 2020; Comisión Económica para América Latina y el Caribe 2020; OXFAM, 2022), sería bueno actualizar estos análisis considerando la situación actual de ambas plantillas de trabajadores/as. Se sabe que las medidas de confinamiento y el teletrabajo profundizaron las inequidades de desarrollo profesional entre varones y mujeres. Además, recordamos que a mediados de 2021 se retomaron los procesos de selección y concursos en la Facultad de Psicología, y ello quizás haya incidido en los indicadores aquí analizados.

Por último, sería interesante complementar este análisis con una indagación cualitativa que recoja las voces de trabajadoras/es, para fines de construir conocimiento desde su perspectiva en torno a las razones que pueden estar incidiendo en las características del fenómeno analizado.

8 Asociación de Unidades Académicas de Psicología de Argentina: <https://www.auapsi.edu.ar/>

Con todo, el estudio constituye un aporte de relevancia, que trae al debate institucional una serie de contribuciones empíricas sobre un tema que no había sido abordado antes en la Facultad de Psicología, otorgando insumos para la generación de políticas institucionales que pueden incidir de forma positiva en la trayectoria laboral de las trabajadoras de la institución.

Referencias

- Agostini, A.; N. Schiavi (2017). La presencia de las mujeres en la Universidad y su participación política en órganos de gestión y representación. *Observatorio de Derechos Humanos de la Universidad Nacional de Córdoba*. Argentina: UNC. <https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/la-presencia-de-las-mujeres-en-la-universidad-observatorio-ddhh-unc.pdf>
- Buquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos* (33), 211-225. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982011000500018&script=sci_abstract&tlng=pt
- Cárdenas, A.; N. Correa; X. Prado (2014). Segregación laboral y género: tendencia y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile. *Polis Revista Latinoamericana*, (38), 1-20. <https://journals.openedition.org/polis/10182>
- Castanheira, S. (2019). The Positioning and Making of Female Professors. Pushing Career Advancement Open, editado por Rowena Murray y Denise Mifsud. Palgrave Studies in Gender and Education. Palgrave Macmillan. *Revista da Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres Ex Aequo* (42), 200-204. <https://doi.org/10.22355/exaequo.2020.42.00>
- Castellá, D. (2018). Las relaciones de género en la planta docente de la Universidad Nacional de Rosario. *V Jornadas CINIG de Estudios de Género y Feminismos y III Congreso Internacional de Identidades*. Argentina: UNLP. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/94689>
- Castro, Y. (2018). Académicas politécnicas en las ingenierías y ciencias físico-matemáticas: encrucijadas científicas y configuración genérica. *Universidades*, 77, 41-55. <https://doi.org/10.36888/udual.universidades.2018.77.180>
- Cuadrado-Hidalgo, F. (2018). Mujeres en la ciencia, mujeres en la sombra. En Y. Romano Martín, S. Velázquez García y M. Bianchi (coords.) *La mujer en la historia de la universidad. Retos, compromisos y logros* (pp. 19-32). Ediciones Universidad de Salamanca.
- De Lauretis, T. (2000). *Diferencias. Etapas de un camino a través del feminismo*. España: Horas y Horas la editorial.
- Duran-Bellonch, M. (2019). Impacto de las políticas de género en el desarrollo académico de las profesoras universitarias. Obstáculos que persisten y factores de éxito. *El Guiniguada. Revista de investigaciones y experiencias en Ciencias de la Educación*, 28, 31-41. <https://doi.org/10.20420/ElGuiniguada.2019.264>

- Faur, E.; F. Pereyra (2018). Gramáticas del cuidado. En Piovani, I.; A. Salvia (eds). *La Argentina en el siglo XXI. Cómo somos, vivimos y convivimos en una sociedad desigual. Encuesta Nacional sobre la Estructura Social*. Argentina: Siglo XXI Editores, 497-534. <https://apdh.org.ar/sites/default/files/2020-09/16.FaurPereyraGramaticasdelcuidado.pdf>
- Foucault, M. (1992). *Microfísica del poder*. España: Ediciones de la Piqueta.
- Gaete, R.; J. Álvarez; M. Ramírez (2019). Reflexiones y experiencias de profesoras investigadoras mexicanas sobre el techo de cristal. *Calidad en la Educación*, 50, 457-491. <http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n50.494>
- Giacobbe, G. (2018). La desigualdad de género en la universidad italiana. *La mujer en la historia de la universidad. Retos, compromisos y logros*, 257, 47-59. <https://eusal.es/index.php/eusal/catalog/download/978-84-9012-978-4/5446/6125-1?inline=1>
- Heller, L.; N. Gómez (2018). *Programa Mentoring 2018. Formación para mujeres líderes en el ámbito universitario*. Perú: Organización Universitaria Interamericana (OUI), EMULIES, PUCP y Cátedra Regional UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina (FLACSO Argentina). http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/172979/emulies_publicación_programa_mentoring_2018.pdf?sequence=1
- Hernández-Zampieri, R.; C. Fernández; M. Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill Education.
- Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) (2022). *Mapa Nacional de Discriminación*. <https://www.argentina.gob.ar/noticias/el-inadi-presenta-el-nuevo-mapa-nacional-de-la-discriminacion>
- Lobato, J. (2020). Impactos de género de la COVID-19 en las relaciones laborales. *Revista de Derecho Laboral*. https://www.aadyss.org.ar/files/documentos/541/JulietaLobato.pdf?fbclid=IwAR3uiXSS_5M0ef4O9VU82MMiNnBBhBBxe-aNuxbWjP3kLxMxzSpRM7CQ9sg
- Meza-Martínez, C. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 11-31. <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq/vol1/iss32/8/>
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y Ministerio de Educación de Argentina (2021). *Lineamientos para la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en los sistemas de información universitarios*. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/02/lineamientos_para_la_incorporacion_de_la_perspectiva_de_genero_y_diversidad_en_los_sistemas_de_informacion_universitarios.pdf
- Mollo, G.; M. Moguiliansky (2015). Mujeres directivas en las universidades nacionales argentinas. *Ciencias Administrativas*, 3. <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/880>
- OXFAM (2022). *Cinco motivos por los que las mujeres y niñas son las más perjudicadas por la Covid-19*. <https://www.oxfam.org/es/cinco-motivos-por-los-que-las-mujeres-y-ninas-son-las-mas-perjudicadas-por-la-covid-19>

- Quintero, S. (2018). El acoso y hostigamiento sexual escolar, necesidad de su regulación en las universidades. *Revista de Estudios de Género La Ventana*, 51, 245-271. <https://doi.org/10.32870/lv.v6i51.7083>
- Ramírez, M.; E. Barajas (2017). Estudio sobre hostigamiento y acoso sexual como una consecuencia de la práctica cultural: el caso de la Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo (UCEM). *Diálogos sobre Educación. Temas actuales en investigación educativa*, 14(8). <https://doi.org/10.32870/dse.vi14.215>
- Rivas, M.; M. Batistelli (2021). Desigualdades de género en investigación: miradas feministas sobre el sistema de becarias/os en Argentina. *Libro de resúmenes Congreso de Ciencia y Género 2021*. Argentina: MINCyT Provincia de Córdoba, Ministerio de la Mujer, Ministerio de Justicia y DDHH, UNC, UPC, CONICET, 35-36. <https://congresodecienciaygenero.cba.gov.ar/wp-content/uploads/2021/09/Libro-de-Resumenes-CCyG.pdf>
- Rodigou, M.; P. Blanes; J. Burijovich; A. Domínguez (2011). *Trabajar en la universidad: (Des)igualdades de género por transformar*. Argentina: UNC. [https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/libro Trabajar en la Universidad.pdf](https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/libro%20Trabajar%20en%20la%20Universidad.pdf)
- Rodigou, M.; P. Blanes; J. Burijovich; A. Domínguez (2013). Territorios y fronteras de género en la Universidad Nacional de Córdoba. *Espacios en Blanco. Revista de Educación*, 23, 73-97. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1515-94852013000100005&script=sci_arttext&tlng=pt
- Rodríguez, B. (2019). Igualdad sustantiva en las Instituciones de Educación Superior. *Universidades*, 81, 88-90. <https://doi.org/10.36888/udual.universidades.2019.81.43>
- Sanhueza, L.; C. Fernández; L. Montero (2020). Segregación de género: narrativas de mujeres desde la academia. *Polis Revista Latinoamericana*, 20, 1-4. <https://journals.openedition.org/polis/18837>
- Secretaría de Políticas Universitarias de la Nación, Ministerio de Educación de Argentina (2019-2020). *Síntesis de información estadísticas universitarias*. <https://secretariaacademica.unsl.edu.ar/static/documentos/estadisticas-universitarias.pdf>
- Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la República Argentina (2023). *Mujeres en el sistema universitario argentino (2021-2022)*. [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/04/mujeres en el sistema universitario argentino - estadisticas 2021-2022.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/04/mujeres_en_el_sistema_universitario_argentino_-_estadisticas_2021-2022.pdf)
- Universidad Nacional de Córdoba (2020). *Anuario estadístico*. [https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/ANUARIO UNC 2020.pdf](https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/ANUARIO%20UNC%202020.pdf)
- UNESCO (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* [https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Las-mujeres-en-la-educación-superior 12-03-21.pdf](https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2021/03/Las-mujeres-en-la-educación-superior_12-03-21.pdf)
- Vásquez, M. (2021). La universidad como clave de género, una apuesta para la transformación social. *Universidades*, 88, 27-40. <https://doi.org/10.36888/udual.universidades.2021.88.541>