

LEY UNIVERSIDAD NACIONAL DE AVELLANEDA MICAELA

Compilación de proyectos elaborados en el marco de la 1ra edición de la **Capacitación Obligatoria en Género y Diversidad Sexual** dirigida al claustro docente de UNDAV, en cumplimiento de la Ley N°27.499 -*Ley Micaela*-

COLECCIÓN

Proyectos para la Transversalización de la Perspectiva de Géneros

COORDINADORAS:

Lic. Victoria Primante
Lic. Malena Espeche



PROGRAMA
TRANSVERSAL
DE POLÍTICAS DE
GÉNEROS Y DIVERSIDAD



Secretaría de
BIENESTAR
UNIVERSITARIO

Acciones frente a la desigualdad en la UNDAV

Cardoso, Raúl Horacio. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Tecnología y Administración.

Galli, Adriana. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Tecnología y Administración.

Minguillón, Fernando. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Ciencias Sociales.

Panaia, Marta. Universidad Nacional de Avellaneda; Laboratorio de Monitoreo de Inserción de Graduados.

Soto, Mariana. Universidad Nacional de Avellaneda; Departamento de Ciencias Sociales.

Secretaría de Bienestar Universitario de Universidad Nacional de Avellaneda

p. 36

08-2021

Abstract: El siguiente trabajo presentado como evaluación final ante la Capacitación Obligatoria en Género y Diversidad Sexual trata a fondo la segregación vertical y la segregación horizontal y las posiciona desde la desigualdad entre las disciplinas más masculinizadas de la Universidad. Así se proponen la transversalización a través de acciones y jornadas de visibilización, sensibilización y promoción del aumento de la matrícula de otras identidades no hegemónicas a las carreras de ingeniería en la UNDAV.

Palabras claves: Cuidadoras familiares; Formación profesional; Políticas educativas; División sexual del trabajo.

Cómo citar este texto:

Cardoso, R. H. et. al (2021) Proyectos elaborados en el marco de la Capacitación Obligatoria en Género y Diversidad Sexual dirigida al claustro docente: Acciones frente a la desigualdad en la UNDAV. Buenos Aires: UNDAV.

Material bajo una Licencia Atribución-Compartir Igual de Creative Commons

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Estado de situación actual

Binarismo

Antes de avanzar sobre las dimensiones de análisis sobre las que desarrollamos este trabajo es necesario destacar que toda la información obtenida está expresada en términos de géneros binarios: varón-mujer, omitiendo otras expresiones de género.

Panaia (2020) muestra la relación entre el binarismo y las lógicas dicotómicas subyacentes. recurriendo a la forma en que “ la teoría feminista trata de salir de la lógica binaria y dejar de pensar de una manera dicotómica, siguiendo los dictados del pensamiento de Deleuze (1969) Deleuze y Guattari (2010), que plantean una lógica rizomática, alternativa que rompe con esas dicotomías impuestas por el sistema. Deleuze; Guattari, (2010) señalan que el pensamiento unitario vuelve siempre al esquema dicotómico, mientras que, para ellos, las unidades más que dividirse en dos, se diversifican y esto también ocurre en el campo de lo social, transformándose en multitudes. La dicotomía, en cambio, actúa sobre el objeto donde gravita la idea de bifurcación. La lógica binaria, vinculada al pensamiento clásico, piensa en términos de la unidad y no de la multiplicidad, que puede adoptar formas imprevisibles.” Esta multiplicidad e imprevisibilidad dificulta la formulación de estadísticas por lo que la forma de superar este obstáculo requiere de soluciones creativas con activa participación de otras expresiones de género y disidencias. Sin embargo no se ve la forma de proponer líneas de acción si no se cuenta con datos estadísticos que reflejen el estado de esta diversidad.

Es fundamental comenzar a incluir otras expresiones de género en las encuestas y en las estadísticas que se generan tanto en UNDAV como en los organismos del Estado de donde se obtienen datos de contexto que posibilitan la comparación y de este modo conocer la situación de UNDAV respecto de la media. Sin embargo y ante la falta de datos desagregados por mayor variedad de géneros, el diagnóstico será elaborado en función de la desagregación actual disponible.

Segregación

En la formulación de un diagnóstico de la situación actual nos focalizamos en la segregación horizontal y vertical, a partir de los datos obtenidos de las direcciones de las carreras de Ingeniería en Materiales y de Ingeniería Informática y de la Secretaría

Académica de UNDAV.

Para ello, primero presentaremos los conceptos de segregación horizontal y vertical para luego exponer los datos analizados.

La perspectiva de género respecto del ámbito laboral reconoce dos dimensiones de estudio: la **segregación** propiamente dicha y la **concentración**. Mientras que la segregación se refiere a la tendencia por la que están ocupados varones y mujeres, en diferentes ocupaciones, la concentración se refiere a la composición por sexo de la fuerza de trabajo, tanto según ocupaciones o categorías ocupacionales como por ramas de actividad. Es decir que mientras que la segregación se refiere a la separación de los sexos, la concentración se refiere a cómo un sexo se emplea en pocas ocupaciones y por lo tanto tiene poca libertad de elección, pues lo hace con pocas opciones. La segregación puede ser simétrica cuando la cantidad de mujeres y hombres es similar (ramas u ocupaciones mixtas) mientras que la concentración nunca puede ser simétrica (Ibañez et. alt, 2017).

Un segundo aspecto de la relación entre segregación y discriminación se refiere al tipo y grado de recompensas asociadas a las ocupaciones. Una primera distinción a realizar es la de segregación horizontal frente a la segregación vertical. El interés teórico y práctico de ambas situaciones es muy distinto, pues mientras que la segregación vertical incide principalmente sobre el principio de equidad y saca a la luz la escasez (económica, de poder, de prestigio y o de condiciones laborales), la segregación horizontal juega más en el terreno de la **elección** y el **esencialismo** de género, pues se supone que es el proceso de selección de estudios y/o ocupación cuando unas y otras se convierten en femeninas o masculinas, y el problema más frecuente es que las ocupaciones o modelos masculinos tienen mayores recompensas (Panaia,2015)

Segregación horizontal

La economía feminista conceptualiza la segregación horizontal en el mercado de trabajo como la concentración de las mujeres en sectores tradicionalmente feminizados, reproduciendo las tareas de cuidado que afrontan desigualmente por fuera de la órbita mercantil (Paz y Carracedo, 2018).

En el mercado laboral se presenta dicha característica, denominada también segregación por género o segregación ocupacional, en la cual se observa la concentración de mujeres y hombres en actividades laborales que son propias o

características para uno de los dos sexos: los trabajos típicamente femeninos y los trabajos típicamente masculinos. Tal segregación responde a elecciones y a restricciones, pero estas últimas son las predominantes. Entonces, si se analiza a razón de que las mujeres se hallan en los trabajos peor remunerados y que tales corresponden a su vez a los

estereotipos de género, se reconoce que existe discriminación en el mercado de trabajo (López, 2006).

Segregación vertical

La segregación vertical consiste en que hombres se posicionan en puestos de alta jerarquía y mujeres en puestos de baja jerarquía. Una variedad que se presenta en la segregación vertical es el techo de cristal, referida a la dificultad de las mujeres para acceder a los puestos directivos. Ambas segregaciones suelen coincidir, es decir, que los hombres ocupen sectores y especialidades donde las oportunidades de carrera ascendente son mayores. Con la misma formación que las mujeres, muchas veces los hombres son asignados a las tareas de mayor prestigio.

Causas de la segregación ocupacional

De acuerdo a un reporte realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015) en el que se analizan los salarios de diferentes países del mundo, la brecha salarial entre hombres y mujeres "... puede ser dividida entre una parte 'explicada' -que está representada por características observables que pueden influenciar la remuneración, como el nivel de educación y una parte 'inexplicada', constituida por el resto después de ajustar estas características observables y que sugiere la existencia de una discriminación en el mercado laboral." La OIT detalla que "estas disparidades no pueden explicarse únicamente en términos de diferencias de edad o educación, sino que también están vinculadas con la infravaloración del trabajo que realizan las mujeres y con las calificaciones que se requieren en los sectores u ocupaciones dominados por mujeres, con la práctica de la discriminación" (OIT, 2016).

Muchas teorías de oferta asumen que las mujeres y los hombres se ofrecen para diferentes ocupaciones. Dentro de esta óptica, distintos autores utilizan diversos enfoques para explicar la segregación de género en el mercado de trabajo.

Como nos encontramos frente a un modelo de competencia perfecta, cada trabajador recibe un salario que es igual al valor de su productividad marginal. El problema que enfrentan las mujeres es que solo pueden acceder a ocupaciones cuya ratio capital/trabajo es más bajo que el de los hombres, haciéndolas tener una productividad

menor y así, un salario más bajo.

Pensar en la perspectiva de género es pensar en un horizonte con igualdad de oportunidades. Uno de los principales aspectos para comprender el abordaje del tema propuesto es poder definir qué entendemos por género, en este sentido seguimos a Scott (1996), para quien por un lado el género es un factor constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y por otro, el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder. Si bien se trata de dos aspectos analíticamente diferentes, se encuentran interrelacionados entre sí. Scott (1996) toma a Bourdieu, para quien (...) La “división del mundo”, basada en referencias a “las diferencias biológicas y sobre todo a las que se refieren a la división del trabajo de procreación y reproducción actúa como la “mejor fundada de las ilusiones colectivas”. Establecidos como conjunto objetivo de referencias, los conceptos de género estructuran la percepción y la organización concreta y simbólica de toda la vida social.

La construcción conceptual de los hombres, las mujeres y la ciencia conlleva a asociar determinados aspectos de la experiencia humana con lo masculino y otros con lo femenino, por lo tanto, debemos preguntarnos ¿El rol inferior otorgado a la mujer ha tenido una justificación histórica basada en diferencias biológicas naturales?

Sabemos que estas diferencias fueron convalidadas por la ciencia. Es decir que la producción de conocimiento de calidad, de la mano de filósofos, científicos y médicos, dio forma al andamiaje conceptual que constituyó el esencialismo en la explicación de las diferencias femeninas.

Como plantea Evelyn Fox Keller: “...si bien es un hecho invariante en las tradiciones culturales de occidente que el sexo sea central para las concepciones del conocimiento, el significado del sexo y del género no lo es (...). Cada una de ellas ilustra un sistema género-ciencia diferente.” (1991: 26-27).

En el último siglo se han introducido más cambios en la condición femenina que en todos los milenios anteriores.

La revolución de las mujeres en el siglo XX ha roto moldes y costumbres. Han entrado al mundo del trabajo, con ello, se ha conseguido la autonomía económica, han logrado el acceso a la educación, a la política, a las esferas de poder.

El cambio es un proceso político. Requiere un nuevo modo de pensar, en el cual los estereotipos sobre mujeres y varones dejen lugar a una nueva filosofía que reconozca a todas las personas, independientemente de su sexo, como agentes imprescindibles para el cambio.

Mujeres en el Sistema Universitario Argentino. Estadísticas 2018-2019

“Las estadísticas correspondientes a la matrícula universitaria muestran que las mujeres no sólo tienen una mayor participación en el total de estudiantes sino también entre los nuevos inscriptos que iniciaron carreras universitarias durante ese año. Esta tendencia se verifica tanto en los niveles de pregrado y grado como en las carreras de posgrado. Además, los datos reflejan que la graduación entre las estudiantes mujeres es notablemente más alta que entre los varones, especialmente en los niveles de pregrado y grado. No obstante la participación destacada de las mujeres en el total del sistema, al realizar un análisis por rama de estudio se observa que en algunos campos disciplinares - especialmente en el de las ciencias aplicadas-su presencia es aún escasa”. (Perczyk, 2020).

Tomamos como punto de partida en el presente análisis el mercado de trabajo como cristizador de una situación que también es observable en la universidad, a razón de la selección de la carrera profesional a cursar frente a la oferta académica. En este sentido, nos preguntamos si la decisión responde a una elección y/o una restricción.

Segregación horizontal estudiantil

La elección de la carrera de grado a estudiar responde a una lógica del mercado de trabajo, conforme la segregación horizontal (profesiones típicamente femeninas o masculinas). Según datos de la SPU, la distribución de estudiantes de cada género para todas las carreras es la siguiente para los años 2019-2020, lo que refuerza lo que conocemos acerca de la mayor capacitación de mujeres tanto en instituciones de gestión privada como de gestión estatal:

Distribución de estudiantes por género y sector 2019-20		
Sector	Mujeres	Varones
ESTATAL	58.7	41.3
PRIVADO	58.1	41.9

FUENTE SPU 2020

Focalizándonos en las mujeres en los últimos años podemos observar que las tendencias se mantienen:

Distribución de Estudiantes mujeres 2018-19 y 2019-20		
Categorías	2018-2019	2019-2020
Estudiantes mujeres	58.1	58.6
Nuevas Inscrip.Mujeres	58.4	58.4
Egresadas Mujeres	61.2	61.2
FUENTE SPU 2020		

Los datos formales son analizados por género sobre el total de la matrícula universitaria de inscriptxs, estudiantes, graduadxs y docentes, pero al desagregar por rama disciplinar nos encontramos que la participación de las mujeres en las ciencias duras es escasa. Por lo tanto, estos datos generales deben ser interpretados a razón de la particularidad que nos convoca, siguiendo la lógica del mercado de trabajo, ya que el porcentaje se equilibra al sopesar las carreras que responden a las tareas típicamente femeninas versus las masculinas. Si no hacemos esta diferenciación, nos encontramos frente a la dificultad de cristalizar la segregación horizontal y vertical en el ámbito universitario, y por lo tanto, para la posterior toma de acciones o diseño de políticas públicas que pretendan erradicar tal situación.

El CONFEDI (Consejo Federal de Decanos de Ingeniería) reporta datos de las carreras de Ingeniería que se ofrecen en la UNDAV para 21 terminales (carreras) en el 2017.

Estudiantes de Informática/Sistemas y Materiales según género CONFEDI-2017			
Categorías	Total	Mujeres	Varones
Total 21 terminales	200297	49097	151200
Informática Ing. En Sist.	31174	4914	26260
Materiales	540	204	336

También se cuenta con información acerca de nuevos inscriptes y egresados por género.

Nuevos Inscriptes Informática Ing. En Sistemas según Género. CONFEDI 2017			
Categorías	Total	Mujeres	Varones
Total 21 terminales	41542	10241	31301
Informática Ing en Sist.	6743	962	5781
Materiales	112	35	77
Fuente SPU 2017			

Egresades de Informática e Ingeniería en Sistemas según género. CONFEDI,2017			
Categorías	Total	Mujeres	Varones
Total 21 terminales	7292	1799	5493
Informática Ing en Sist.	769	138	631
Materiales	39	9	30
Fuente SPU 2017			

Con respecto a la carrera de Ingeniería en Materiales en UNDAV ésta es parte de la RIMat (Red Nacional de Ingeniería en Materiales) y la distribución por género arrojó que un 25% de los estudiantes son mujeres, descendiendo este porcentaje a 21,37% en los egresados. Con respecto a la conformación por género de los estudiantes de Ingeniería en Materiales en UNDAV en el período 2017-2020 poco menos del 30% son mujeres, mientras que las egresadas mujeres ascienden al 20%. Estos datos fueron obtenidos del trabajo final de la capacitación por la Ley Micaela del grupo conformado por Silvio Colombo, Mariano Venturini, Fabio Novella y José Folino.

Lamentablemente no contamos con datos acerca de la distribución por géneros de los estudiantes de Ingeniería en Informática a la fecha.

Segregación horizontal docente

Nuevamente en función de los datos obtenidos del trabajo realizado por Silvio Colombo, Mariano Venturini, Fabio Novella y José Folino, el plantel docente de la carrera está formado por un 24% de mujeres que desarrollan en un 22% materias de Tecnologías Aplicadas, 11% en Ciencias Básicas y el resto en asignaturas Complementarias, no habiendo ninguna desarrollando Tecnologías Básicas.

Para el caso del plantel docente y en base a datos suministrados por la Dirección de la Carrera de Ingeniería en Informática las asignaturas se agruparon en áreas algo más

específicas: **Ciencias Básicas** (Matemática, Física y Química), **Técnicas Básicas** (Dibujo Técnico), **Software** (Programación y Metodologías), **Hardware** (Organización del computador), **Infraestructura** (Redes, Seguridad y Datos), **Economía, Legal y Gestión, Electrónica**. Los valores están expresados en “comisiones” de estudiantes en función de la dedicación docente frente al aula.

Cantidad de comisiones por género						
Ccias. Bás.	Téc. Bás.	Softwa re	Hardwa re	Infraest r.	Eco, Legal y	Electrón ica

											Gest.			
	C ant.	Por c.	C ant.	P orc.	C ant.	P orc	C ant.	P orc.	C ant.	P orc.	C ant.	Por c.	C ant.	Po rc.
F	11	26, 19 %	0	0 %	4	2 5%	0	0 %	0	0 %	1	7,6 9 %	0	0 %
M	31	73, 81 %	2	10 0%	12	7 5%	4	1 00%	9	1 00%	12	92, 31 %	8	10 0%
T otal Co mi- sion es	42		2		16		4		9		13		8	

De ambas fuentes puede observarse que la presencia femenina en ambos planteles es escasa y en el caso de Ingeniería en Informática hay una total ausencia de mujeres en asignaturas de Electrónica, Hardware e Infraestructura.

Segregación vertical docente

Según datos de la SPU, la distribución de géneros respecto de los cargos para el total de universidades del país es:

Distribución de cargos y personas por género		
Total de Universidades 2020		
	MUJER ES	VARON ES
DOCENTES	50.2	49.8
AUTORIDADES	42.8	57.2

PRE-UNIVERSITARIO	61.2	38.8
NO DOCENTE	50.2	49.8
FUENTE: SPU, 2020		

Con respecto a la desagregación de datos de autoridades la información es:

Cantidad de cargos de autoridades				
Categoría y género en valores absolutos - 2020				
	Total	Mujeres	Varones	% mujeres
Secretario/a	612	204	408	33.3
Decano/a	368	129	239	35.1
Vice-Decano/a	195	91	104	46.7
Secretario/a de Facultad	1892	854	1038	45.1
Otros	860	466	394	54.2
FUENTE SPU, 2020				

Con respecto a los datos de la distribución de docentes por género en la Carrera de Ingeniería en Informática los siguientes cuadros fueron elaborados con datos provistos por la Carrera de Ingeniería en Informática para el año 2021. Según estos datos podemos observar que los

cargos asignados a los y las docentes de la carrera de Ing. en Informática responde a la lógica de

mercado siendo en su mayoría docentes varones y adquiriendo la mayor carga horaria y designaciones.

Cantidad de docentes por género			
	F	M	Total
Cantidad	11	45	56
Porcentaje	19,6 4 %	80,3 6 %	

Concentración de dedicaciones por género (binario)			
Cantidad de cargos	F	M	Total
DS	22	71	93
DSE	1		1
DE	1	4	5
No inf	4		4
Porcentaje	24,35 %	75,65 %	

Respecto de las categorías docentes obtenemos la siguiente información.

Concentración de categorías docentes por género

(binario)					
	F		M		Sub total
Ayudante 1°	11	37,9 3 %	18	62,0 7 %	29
JTP	0	0,00 %	13	100, 00 %	13
Adjunto	5	38,4 6 %	8	61,5 4 %	13
Asociado		0,00 %	2	100, 00 %	2
Titular	2	100, 00 %		0,00 %	2
No inf		0,00 %	4	100, 00 %	4

Con respecto a la concentración de funciones de gestión, coordinación e investigación por género (binario)

	Gestión/Invest.	
	Cant	Porc
F	3	25,0 0 %
M	9	75,0 0 %
Total docentes	12	

Lamentablemente no se cuenta con datos de la segregación vertical de docentes en la Carrera de Ingeniería en Materiales.

En cuanto a la duración de las carreras, las mujeres tienden a tener promedios más altos en los estudios que los varones y a realizar la carrera en menor tiempo, y con menos interrupciones, particularmente en aquellas especialidades en que son más numerosas. Sin embargo, esto no siempre tiene su correspondencia en el mercado laboral. Una estrategia frecuente entre estas mujeres es la dedicación a la docencia y la investigación que permite muchas horas de trabajo en el hogar y un horario flexible. El horario flexible, es en general muy valorado por estas profesionales mujeres. Sin embargo, es muy frecuente que en las carreras de ingenierías y en general en las carreras técnicas, haya mucha mayor cantidad de docentes y directivos varones, con lo cual no se proporciona un modelo femenino que atraiga y sensibilice a las mujeres para acercarse a esas carreras, que les sirva de confidente ante sus dudas y preocupaciones, que pueda detectar situaciones de discriminación o abuso y que mitigue la diferencia cuantitativa existente en el medio. (Panaia,2015)

Líneas de Acción propuestas

La forma de subsanar las desigualdades y reducir las brechas de género es apelar a los principios de justicia social, justicia de género y justicia curricular.

Con respecto a la **justicia social** se trata de poner al alcance de los sectores menos favorecidos los medios necesarios para mejorar su condición de vida. Consideramos que la elección de carrera en base a las preferencias y las expectativas de desarrollo personal y profesional es una variable relevante al pensar la condición de vida de las personas pues el trabajo ocupa gran parte de la jornada diaria en el actual modelo económico mundial y las ingenierías ofrecen trabajos de calidad en varios aspectos muy valorados en la actualidad. Hoy en día esta elección está limitada por las segregaciones mencionadas y por la carencia de modelos de identificación no androcentrados. Trabajar en reducir las brechas en estas segregaciones es implementar el principio de justicia social.

La educación es uno de los instrumentos para eliminar los mitos y prejuicios que se han construido y reproducido acerca de los valores asociados a la construcción del conocimiento y las capacidades para desempeñar una profesión. Estos mitos y prejuicios dificultan la elección y fundamentalmente la finalización de los estudios de ingeniería a mujeres y personas de otras expresiones de género. Tanto eliminar estos obstáculos como favorecer la elección y continuidad de los estudios de dichas personas es una contribución relevante a la **justicia de género**. Y derribar estos mitos contribuye a favorecer la elección de las ingenierías como carrera. Ofrecer modelos aspiracionales y de identificación para les estudiantes es un primer paso.

Finalmente, y una vez que mujeres y personas de otras expresiones de género logran superar la primera barrera de elección de carrera para decidirse por una ingeniería, se encuentran con mecanismos de reproducción de los mismos mitos y prejuicios desde la elección de los contenidos (**currículum explícito**), la omisión de contenidos relevantes para los distintos géneros (**currículum nulo**) hasta en las prácticas universitarias respecto de la toma de decisiones, la distribución del poder, los textos y problemas utilizados, lógicas de evaluación y relación entre los roles profesionales (**currículum oculto**).

Estos currículums afectan tanto a estudiantes como a docentes y refieren al concepto de **justicia curricular**. En 1997 Robert Connell desarrolla varios aspectos en su trabajo "Justicia curricular". En él menciona tres principios de la justicia curricular: privilegiar los

intereses de las

personas menos favorecidas a partir de la idea de equidad, favorecer la participación (democrática) que apunta a la toma de decisiones sobre la propia condición, a la escolarización común (¿qué se debe enseñar? ¿se debe enseñar lo mismo a todos?), y la visibilización de la producción histórica de la igualdad.

Algunas de las posibles líneas de acción para estos fines se delinearán a continuación:

- **Línea de acción 1:** a fin de favorecer la justicia de género y justicia social, la primera línea de acción es lograr una mayor representación de mujeres y de otras expresiones de género en la planta docente en aquellas carreras que son consideradas típicamente masculinas (entre ellas las ingenierías) y en las materias más relacionadas con las ciencias y tecnologías duras. Esto contribuiría a enriquecer la oferta de modelos a seguir. Encontramos que esta línea de acción es difícil de llevar a cabo en lo inmediato, sin embargo la confección de información estadística (como la incluida en los diagnósticos) que ilustre la situación y permita el seguimiento de su evolución en el tiempo podrá ser de utilidad para las Direcciones de Carrera.
- **Línea de acción 2:** No hay información que incluya el género autopercibido y toda la información que se puede obtener está formulada en función de los dos géneros binarios como se ha mencionado. Esta línea de acción ya ha sido desarrollada en otros trabajos finales por esta misma capacitación en lo referente a las encuestas de estudiantes. Por lo que la segunda línea de acción es insistir en considerar una mayor diversidad de género para recolectar y construir estadísticas.
- **Línea de acción 3:** De los análisis de segregación vertical del plantel docente surge la necesidad de analizar los obstáculos que existen para acceder a los cargos docentes de mayor dedicación y de mayor categoría a docentes mujeres y de otras expresiones de género. Para ello se requiere instrumentar mecanismos de generación de datos específicamente para este fin.
- **Línea de acción 4:** De acuerdo a los estudios realizados y citados acerca de las causas por las que las mujeres eligen menos las ingenierías surge la idea de contribuir a visibilizar la trayectoria laboral de las mujeres y disidencias para dotar de figuras “modelo” que permitan ser un horizonte a seguir en la pretendida erradicación de las desigualdades, entendida en nuestra particularidad para que se fomente en la promoción de la oferta académica previa a la fecha de inscripción

abierto a toda la comunidad interesada y a

secundarias. Consideramos que ésta es la más factible en la actualidad y la que posee mayor posibilidad de incidir en la futura graduación de ingenieros y por ende, alimentar a la futura planta docente, a la creación de nuevos modelos de identificación e inspiración. A esta línea de acción la denominaremos “Campaña de promoción”.

Plan de acción: Campaña de promoción

Como se indicó anteriormente, esta línea de acción puede incidir en la futura creación de modelos de identificación e inspiración y podría producir que aumente la matrícula de mujeres y otros géneros en las ingenierías, impactando en la lógica de mercado y por ende en la futura planta docente.

Para ello contamos con algunos antecedentes y consideraciones que desarrollamos a continuación.

Y las mujeres...¿dónde están?

En el año 2013 la Fundación Sadosky realizó un estudio sobre la escasa presencia de mujeres en las carreras de informática y computación. Con dicho trabajo, se buscó conocer las representaciones acerca de la Informática que tienen mujeres y varones adolescentes del conurbano bonaerense. Fue llevado a cabo por el Equipo de Estudios sobre Tecnología, Capitalismo y Sociedad, de la Universidad Maimónides dirigido por el Dr. Mariano Zukerfeld (CONICET, FLACSO) y conformado además por la Lic. María Florencia Botta, la Mg. Lucila Dughera y la Lic. Guillermina Yansen.

Dentro de los resultados cabe destacarse que solo el 22% de los adolescentes consideraba la Informática como carrera posible y de esa cantidad más del triple eran varones. De 13 opciones presentadas como posibles actividades laborales, la informática ocupó el 10° lugar entre las mujeres. Como estudios de educación superior sólo un 2,3% consideraba esta opción. Según el estudio “Las entrevistadas en los focus groups femeninos rechazan a la programación como una actividad laboral principal o única y, de manera menos diáfana, también como actividad laboral complementaria o secundaria. Ellas aspiran a ser mujeres que salen a trabajar fuera de su casa y, quizás, lejos del hogar. Las entrevistadas se han formado la opinión de que la programación es una tarea que se realiza en buena medida como teletrabajo. Consecuentemente, rechazan a la programación como actividad laboral para sí sobre esta base.” Y también que “En lo que hace a la representación sobre participación de los géneros en distintas carreras terciarias/universitarias, las carreras de informática y computación son aquellas percibidas como menos adecuadas para las mujeres entre todas las listadas”. Dentro del imaginario de dichas entrevistadas las personas que se dedican a programar son mayoritariamente

“Los programadores y programadoras son concebidos como inteligentes, trabajan mucho, son jóvenes, en su mayoría varones, de tez blanca, usualmente

con anteojos, no especialmente buenos para las conquistas amorosas” y por ende, “gente distinta a lxs entrevistadxs”.

Antecedentes de iniciativas en Ingeniería en Informática

En la Carrera de Ingeniería en Informática se han llevado a cabo algunas iniciativas que sirven de antecedente para el plan de acción propuesto.

Durante los años 2016 y 2017 la Ingeniera Estefanía Miguel y la Licenciada Virginia Barros llevaron a cabo varias actividades de difusión de la carrera de Ingeniería en Informática de UNDAV en las que incluían una presentación con el fin de derribar estereotipos. Estas actividades consistieron en charlas en distintas escuelas técnicas y en escuelas del Plan Fines del área de influencia de la UNDAV en coordinación con la Secretaría de Extensión, y en una ONG específica del sector: “Las de Sistemas” de las que ambas son co-fundadoras y en varias Expo-UNDAV durante los años 2016-2017 y 2018.

En las charlas en escuelas se iniciaba mostrando una serie de posters con las trayectorias de mujeres en diferentes situaciones de su vida personal (hobbies, familiares) pero con actividad laboral en el área Informática, buscando lograr una identificación. En algunas de estas presentaciones además se incluyeron las láminas de mujeres que hicieron aportes significativos y son poco reconocidas por la historia. Estas últimas fueron expuestas además en la Semana de la Ciencia y la Técnica. Actualmente una de ellas incluye insignias (instrumento de Moodle) con los nombres de estas precursoras como recompensa a la realización de tareas de ejercitación a modo de difusión de estas mujeres.

En otra línea, durante el evento FLISOL¹ del año 2017 (Festival Latinoamericano de Instalación de Software Libre), en el que estudiantes y docentes de UNDAV participaron como co-organizadores (Santiago López Denazis, Diego Cañizares, Adriana Galli, entre otros), se realizó un panel debate “Género, Tecnología y Software Libre” para discutir la formación tecnológica, el acceso a la tecnología y la superación de la brecha en formación tecnológica para mujeres y personas de otras expresiones de género. Este panel fue moderado por Adriana Galli y participaron como panelistas Pao Lin Raffetta y Elián Salvador por “Hacklab Violeta”, Verónica Xhardez por

¹ FLISOL se realiza en más de 100 países simultáneamente durante el mes de abril de cada año habitualmente en universidades y sedes de ONG (una por ciudad) y tiene una organización centralizada que se elige horizontalmente cada año.

“SolAR” y Sofía Enriquez y Cristina Arroyo por “LinuxChix”. Se llevó a cabo el 22 de abril del 2017 en la sede de la UTN-FRA.

Consideraciones previas para el desarrollo de dispositivos

Desde lo institucional no se realizan esfuerzos para superar los estereotipos de género y superar la segregación en el momento de la elección de carrera, esto es muy evidente, por ejemplo, en el área de la informática, muy asociada a las matemáticas y a la lógica, que se asimila a lo masculino, mientras que una socialización indiferenciada en el área desde pequeños facilita el acceso para ambos sexos. Algo similar ocurre con las ingenierías que no muestran ningún indicador que atraiga la inscripción de mujeres en sus especialidades, unida a la ausencia de profesoras mujeres que puedan facilitar la identificación de las futuras ingenieras (Panaia, 2018).

Experiencias realizadas en este sentido intentan romper estas lógicas masculinas para facilitar el ingreso y la cursada de las estudiantes mujeres en carreras técnicas y las ingenierías:

1. Trabajo con los docentes para favorecer la toma de conciencia que le dan a las mujeres y otras diversidades de género en el colectivo de trabajo docente y proponer ejercicios de modificación de las conductas segregatorias mediante dramatizaciones, ejercicios de cambio de roles, y de improvisación de diálogos que pongan en evidencia situaciones habituales en el ámbito universitario.
2. Trabajo con los graduados para la toma de conciencia de las dificultades, obstáculos y situaciones habituales que surgen en las situaciones de trabajo, sobre todo en el ingreso a empresas o instituciones con fuerte proporción masculina para, no caer en las trampas habituales de la concepción binaria, fomentando una mirada crítica: mediante el relato de profesionales de diversos géneros de su trayectoria de acceso al mercado de trabajo, de ascenso profesional y/o estancamiento profesional en situaciones de maternidad, de competencia interna por el acceso a un cargo jerárquico o de ingreso a otro trabajo o departamento y de acceso a un cargo jerárquico con personal masculino a cargo.
3. Charlas y concientización de los ingresantes a las carreras técnicas y especialmente las ingenierías sobre esta problemática, proponiendo modelos femeninos como una alternativa más a los profesores relevantes de la Carrera, de las carreras exitosas y de los logros profesionales, incorporando escenas familiares que muestren que su vida profesional no es necesariamente excluyente

de la realización de su vida privada, familiar y de pareja si se logran transacciones adecuadas con la pareja, distribución de tareas, y comportamientos

igualitarios. En estos procesos se pueden hacer varios tipos de experiencias compartidos con los graduados jóvenes que cuenten sus propias experiencias.

4. Mantener una proporción equitativa de género en los cargos docentes, jerárquicos y no docentes, tanto en el funcionamiento cotidiano como en la participación en eventos, responsabilidades de representación de la unidad académica y de relación con los estudiantes y graduados.

Desarrollo de los dispositivos propuestos

Parte del plan de acción es retomar las iniciativas mencionadas (charlas, posters, paneles) e incluirlas en próximos eventos. Además, tomando en consideración las recomendaciones del apartado anterior incluir a docentes y graduados en la generación de información de valor a difundir en dichos dispositivos. Simultáneamente y puertas adentro de las carreras, avanzar en actividades de modificación de conductas y de análisis de causas de inequidad a fin de corregir la segregación horizontal y vertical de los planteles docentes de ambas carreras pues necesariamente tendrán impacto en la generación y fortalecimiento de modelos.

Para las actividades de difusión es necesario diseñar dispositivos para conocer la opinión de los asistentes e medir el impacto en la matrícula a lo largo del tiempo. Otra utilidad de dichos dispositivos es orientar la evolución de las actividades de difusión para ajustarla a los resultados deseados.

Dentro de estos dispositivos de medición se sugieren: a) incluir preguntas para los estudiantes ingresantes acerca del conocimiento de modelos profesionales mujeres y de otras expresiones de género y del modo en que se conocieron, b) solicitar el llenado de encuestas cortas a los asistentes a las charlas y paneles en donde se desarrollen estos artefactos incluyendo puntos para determinar la receptividad de los mensajes, c) preparar materiales de difusión con estos contenidos (modelos) acompañados de encuestas abiertas a toda la comunidad (por ejemplo videos disponibles en redes sociales).

El diseño de dichos dispositivos debe considerar la generación de datos comparables entre ediciones distintas de utilización y difusión a fin de generar series históricas.

Bibliografía

Bourdieu, P. 1998. La domination masculine. Paris. Ed. de Seuil. Cualquier diferencia es un problema de traducción

Connel, Robert. 2009. "La justicia curricular" en Referencias (Año 6 no. 27 jul 2009). Disponible en: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/lpp/20100324023229/10.pdf>

Deleuze, G. (1969) « Logique du sens » Paris, Éditions Minuit

Deleuze.G, Guattari, (2010) "Capitalismo y Esquizofrenia" Valencia, (España).

Di Pasquale , Eugenio Actis, Julia Victoria Savino, XIV Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres. IX Congreso Iberoamericano de Estudios de Género. Participación y segregación ocupacional de mujeres y varones en Argentina (2003 y 2017): ¿evolución o estancamiento?. 2019.Ed Pre-textos.

Fleta-Asín Jorge "Segregación horizontal y vertical de género en el profesorado. Área de Economía y Dirección de Empresas. Centro Universitario de la Defensa. Academia General Militar, Zaragoza. Acciones e Investigaciones Sociales. issn: 1132-192X, Núm. 37 (2017). Págs. 187 a 214

Ibañez, Marta y María Rosalía Vicente "conceptos, medidas y evolución de la segregación laboral en Marta Ibañez (dir.) "Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos". Madrid CIS 2017

López Guadalupe, 2006. Segregación del mercado de trabajo en Argentina: Un abordaje de los cambios ocurridos en la relación entre educación y distribución del ingreso desde la perspectiva de género. Estudio para el período 1998- 2003. Informe final del concurso: Transformaciones en el mundo del trabajo: efectos socio-económicos y culturales en América Latina y el Caribe. Programa Regional de Becas CLACSO. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/35157346.pdf>

Fox Keller, Evelyn (1991). Reflexiones sobre género y ciencia. Valencia, Ediciones Alfons el Magnanim.

OIT (2015). "Informe Mundial sobre Salarios 2014 / 2015. Salarios y desigualdad de ingresos" 2014/2015. Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_324818.pdf

OIT (2016). “Las mujeres en el trabajo. Tendencias de 2016”. (2016) Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf

Panaia, Marta (2015) “El desafío profesional de la mujer ingeniera” en Marta Panaia (Coord.) “Universidades en cambio: ¿generalistas o profesionalizantes? Buenos Aires, Miño y Dávila.

Panaia, M (2018) “Los bloqueos del lugar femenino en grupos profesionales masculinizados” en M. Panaia (Coord) “Profesión e innovación en un contexto flexible “Buenos Aires- Madrid Editorial Miño y Dávila –Universidad de Buenos Aires-Universidad Nacional de Avellaneda

Panaia, M. (2020) “Mujeres en espacios masculinizados o la imposibilidad de mirarse al espejo” en “Asalarización y profesionalización. El difícil equilibrio entre la autonomía y la estabilidad”, Buenos Aires, Miño y Dávila,

Paz Belén y Carracedo Guadalupe, 2018. Aportes de la Economía Feminista desde Argentina “El mercado de trabajo argentino desde una perspectiva de género”. Disponible en:

<https://dawnnet.org/wp-content/uploads/2018/08/Econom%C3%ADa-Feminista-desde-Argentina.pdf>

Perczyk (2020). “Mujeres en el sistema universitario argentino 2018-2019”. 2019. Disponible en: <https://www.frd.utn.edu.ar/wp-content/uploads/2020/08/Mujeres-en-el-Sistema-Universitario-Argentino.pdf>

Porthé Rosario, Isabel Turri, Sofia Zamparo, “Estimación del efecto de la segregación ocupacional por género en el ingreso laboral” Universidad Torcuato Di Tella, Departamento de Economía, 2018

Scott (1996). “El género: una categoría útil para el análisis histórico”. Disponible en: https://www.fundacionhenrydunant.org/images/stories/biblioteca/Genero-Mujer-Desarrollo/El_Genero_Una_Categoria_Util_para_el_Analisis_Historico.pdf

Zukerfeld, Mariano y otros, 2013. Y las mujeres...¿dónde están? Fundación Sadosky.
Resumen de difusión. Disponible en:

<http://www.fundacionsadosky.org.ar/wp-content/uploads/2015/05/resumen-mujeres-y-computacion-2013.pdf>