

Territorios y Fronteras de Género en la Universidad Nacional de Córdoba

Gender Bounderies and Territories
at the National University of Cordoba

Maite Rodigou^{*}

Paola Blanes^{**}

Alejandra Domínguez^{***}

Resumen

En este trabajo nos proponemos analizar la llamada segregación ocupacional por sexo en la Universidad Nacional de Córdoba (UNC), Argentina, a partir de una investigación cuantitativa en la que se buscó recuperar la perspectiva de sus trabajadores y trabajadoras docentes. Identificamos *territorios* femeninos, masculinos y paritarios en la universidad, donde se desarrollan lógicas de trabajo que impactan diferencialmente en las trayectorias y condiciones laborales de docentes según adscripción de género.

Concluimos que más allá de la incorporación incesante de docentes-investigadoras en la estructura ocupacional de la UNC, que tiende a volver paritarios en su composición a distintas unidades académicas, hay una persistencia de *territorios* generizados, donde la situación laboral de las mujeres docentes se muestra desventajosa.

Palabras claves: Trabajo docente; universidad; género; segregación ocupacional de género.

Abstract

In this work we aim to analyze the so-called occupational segregation by sex in the National University of Córdoba (UNC), Argentina, from the findings of a Quanti-Qualitative research that sought to recover teachers' perspective as workers. We identify parity, male and female territories at the University, where working dynamics that impact differently on teachers' paths and labor conditions, according to gender assignments are developed.

We conclude that beyond the incessant incorporation of female teachers and researchers in the occupational structure of the UNC, which tends to return parity in its composition by sex to different academic units, engendered territories persists, showing disadvantageous employment situation for female teachers.

Key Words: Teaching work; university; gender; occupational gender segregation.

^{*}Licenciada en Psicología. Mgter en Estudios de las Mujeres. Investigadora del Programa Interdisciplinario de Estudios Mujer y Género (PIEMG), Centro de Investigaciones de la Facultad de Filosofía y Humanidades, Universidad Nacional de Córdoba. Email: maiterodigou@hotmail.com

^{**}Licenciada en Psicología. Universidad Nacional de Córdoba. Email: paolablanes@hotmail.com

^{***}Licenciada en Trabajo social. Docente-investigadora de la Escuela de Trabajo Social. Coordinadora del Programa de Género de la Secretaría de Extensión Universitaria, Universidad Nacional de Córdoba. Email: adominguez@ets.unc.edu.ar

Introducción

El presente trabajo reflexiona sobre algunos resultados de la investigación "Trayectorias laborales académicas en la UNC. Brechas de Género", desarrollada en la Universidad Nacional de Córdoba durante los años 2008-2010, desde el Programa de Género de la Secretaría de Extensión de la Universidad Nacional de Córdoba. Específicamente se busca dar cuenta de la configuración, al interior de la universidad, de *territorios* académicos signados por la lógica del sistema de géneros.

La investigación contó con una primera etapa en la cual se analizaron datos generados por la propia UNC a través de su Programa de Estadísticas, y se implementó una encuesta *on line* a una muestra representativa de 711 docentes de las diferentes unidades académicas de la UNC. En la segunda etapa, se buscó profundizar en las experiencias de las y los docentes a través de siete grupos de discusión. La finalidad de este trabajo fue eminentemente propositiva, buscando construir propuestas que aborden las desigualdades de género identificadas¹.

Abordamos la Universidad como campo laboral, inscribiendo nuestra perspectiva en los marcos teóricos feministas que articulan las reflexiones sobre trabajo y construcciones de géneros. Conjeturamos que las trayectorias laborales de las y los docentes y el ambiente laboral de la Universidad, al igual que en otros sectores del mercado laboral, son impactadas por el sistema de géneros presente en nuestra sociedad, pudiéndose identificar inequidades en el acceso, la promoción y la permanencia en el trabajo académico.

La existencia de *territorios* masculinos y femeninos² evidencia la persistencia de segregación en el campo ocupacional de la docencia universitaria, a pesar del proceso general de *feminización* de la Universidad. Lógicas y normas de género que actúan informalmente marcan diferencias en las trayectorias vividas como docentes mujeres o varones que *incursionan* en *territorios* que socialmente se ajustan o no al género asignado³. De esta forma, obstáculos o apoyos brindados por sus pares, o la relación con las autoridades, son vividos –y significados– en forma diferente.

Territorios laborales y género en la educación superior

La inserción de las mujeres en el campo laboral se viene manifestando en el crecimiento cuantitativo de su participación en la Población Económicamente Activa, y en una mayor diversificación de las áreas laborales en las que se incorporan. Sin embargo, la segregación ocupacional por sexo sigue siendo un elemento estructural de nuestras sociedades (Ibañez Pascual, 2010), en tanto más del 60% de las ramas ocupacionales están desempeñadas mayoritariamente por varones o por mujeres⁴. Asimismo, los contenidos de dichas ocupaciones segregadas están relacionados a estereotipos de género (Anker, 2001; citado por Ibañez Pascual, 2010), y no, como se ha demostrado, en relación a los elementos técnicos u organizativos del trabajo (Todaro, Abramo y Godoy, 2001). Esta segregación ocupacional está asociada a la discriminación indirecta de las mujeres en el mercado laboral y se ha señalado que, en general, las ocupaciones que se feminizan suponen menores remuneraciones menos prestigio u otras condiciones laborales desventajosas (Abramo, 2003; Castillo, Novick, Rojo y Tumini, 2008).

La concentración de las trabajadoras y los trabajadores en determinados sectores y oficios considerados socialmente más adecuados a los estereotipos y roles de género dominantes se ha denominado también segregación horizontal. Las capacidades de las mujeres, en este sentido, se asocian a la extensión del rol doméstico. Aparecen como cuidadoras en el ámbito de la salud, la educación y la atención personal, incidiendo la socialización diferencial de género en sus decisiones y orientaciones laborales.

El orden de género se evidencia en los estereotipos y roles asignados a varones y mujeres por los cuales hay sectores y oficios considerados socialmente más adecuados para uno u otro género, pudiendo convertirse en un obstáculo o un facilitador de la inserción laboral de diferentes grupos de trabajadores.

Kalinsky (2006) aportará la noción de "marcas de género" para señalar los atributos masculinos o femeninos del ámbito laboral que se convierten en valores profesionales, incidiendo en el desempeño y la valoración del trabajo. Así, la sensibilidad, la empatía y la capacidad de cuidar a otros -asociadas con lo

femenino- se toman como características necesarias en profesiones de la salud y la educación. En cambio, son vistas como obstáculos en profesiones asignadas y ocupadas por varones, donde se valorizan características como la racionalidad, la precisión y la neutralidad, como es el caso de los y las trabajadoras del sistema judicial que estudia Kalinsky.

Esta segregación ocupacional, define para Todaro, Abramo y Godoy (2001), "verdaderos *territorios* masculinos y femeninos" en el mundo del trabajo, caracterizando y clasificando cierto tipo de ocupaciones, como más o menos adecuadas a las personas trabajadoras, según sean varones o mujeres⁵.

En nuestra investigación optamos por la expresión utilizada por las mencionadas autoras, ya que plantea más claramente la existencia de espacios diferenciados, que presentan configuraciones y lógicas diferentes y, por ende, distinguen *fronteras* entre sí. El término, como expresión metafórica, nos permite enfatizar que no se trata solamente de identificar trabajos o sectores ocupacionales donde predominan trabajadores de uno u otro sexo, sino reconocer las formas en las cuales ese espacio laboral se *generiza* en sus lógicas de funcionamiento y de relación. La idea de *frontera*, asociada a la de *territorio*, da cuenta de algunos límites que son traspasados por aquellos docentes que *incursionan* en ámbitos diferentes a los asignados a su sexo.

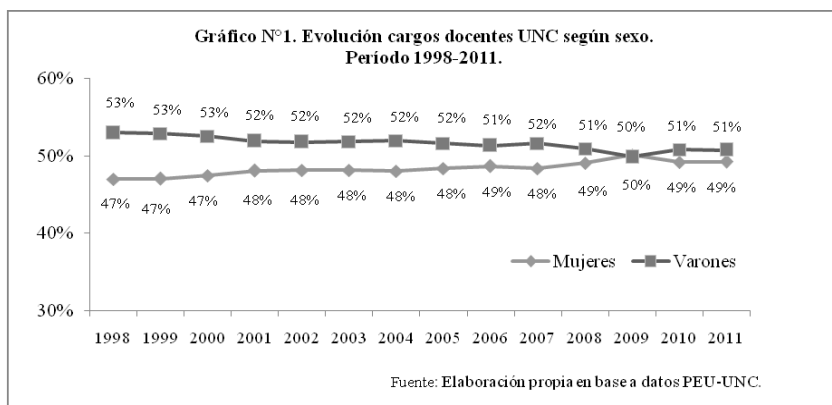
La persistencia de *territorios* masculinos y *territorios* femeninos en el ámbito laboral se ha analizado en la concurrencia sinérgica de dos factores: por un lado, la disposición de mujeres y varones para algunos trabajos "adecuados a su género", construida a través de los procesos de socialización; y por el otro, la demanda en el mercado laboral, en conjunto con el aliento o desaliento que encuentran mujeres y varones en el medio social para desarrollar su trabajo. Las instituciones sociales regulan prácticas y comportamientos a través de los procesos de socialización, a fin de que los sujetos se adecuen al orden de los géneros como un orden "natural". Sin embargo, West y Zimmerman (1999) señalan al género como emergente de las interacciones en situaciones sociales concretas que se ponen en juego en el marco de las instituciones sociales, recuperando así el carácter de agencia de los sujetos y escapando de una posible

interpretación determinista de la socialización de género. Desde esta perspectiva, entonces, atenderemos a las formas en las cuales, a pesar de que no se deja de *hacer género*, se puedan presentar algunas situaciones de innovación en las maneras en las que se desarrollan las trayectorias laborales.

¿Territorios de género en la Universidad Nacional de Córdoba?

La creciente feminización de la matrícula estudiantil en la educación superior universitaria es un fenómeno que se está dando en toda América Latina, al cual no escapa Argentina y por ende, la Universidad Nacional de Córdoba. En relación a la Universidad, se ha descrito la tendencia a la feminización que se ha dado especialmente en la matrícula estudiantil, a partir de mitad del siglo pasado, pero con mayor fuerza a partir de la década de los '80⁶.

Esta situación se ha traducido en una mayor cantidad de mujeres con títulos universitarios, lo que ha posibilitado, aunque en un ritmo más ralentizado, una modificación de la composición de la planta de docentes-investigadores. En la UNC podemos advertir una tendencia en los últimos catorce años en este sentido: mientras que en el año 1998, las mujeres ocupaban el 47,4% de los cargos docentes, y los varones el 52,6%, en el año 2011, la relación es 49,2% docentes mujeres a 50,8% docentes varones.



Inicialmente podríamos interpretar estos datos como signo de una mayor democratización de la sociedad, en términos de equidad de género en las oportu-

nidades de acceso de las mujeres a las instituciones educativas y al mercado del trabajo formal. Sin embargo, las investigaciones sobre este fenómeno muestran que cuando los sectores o áreas laborales se “feminizan”, no necesariamente significa que se hayan garantizado condiciones de equidad de género en las estructuras institucionales, o se hayan modificado patrones culturales; sino que estos sectores laborales han perdido prestigio social e importancia económica, por lo que los varones abandonan las mismas (Beck, citado por Marrero, 2006). Un claro ejemplo de este fenómeno es la carrera de Medicina, la cual se ha ido feminizando, al mismo tiempo que han disminuido notablemente, respecto de décadas anteriores, las expectativas de ascenso o garantía de status social y económico de profesionales de la medicina recién graduados/as (Barrancos, 2007).

En el caso de las universidades argentinas, el ascenso social ya no está vinculado en forma directa a los títulos otorgados por la institución universitaria. Prestigio y dinero son adquiridos por otras vías. Por otra parte, y en relación al trabajo docente y de investigación, es de destacar el deterioro que tuvo la remuneración de los y las docentes universitarios a partir de la década del '70, experimentando un profundo retroceso en los años '90, donde los docentes perdieron entre un 30 y un 40% del poder adquisitivo (Perona, Molina, Cuttica y Escudero, 2012). Dicho deterioro se estabiliza a finales de esa década, sufriendo otra disminución drástica entre 2001 y 2004, período a partir del cual se inicia un crecimiento paulatino del salario universitario, aunque de forma irregular según las categorías docentes (CIFRA – CTA, 2011).

Sin embargo, la feminización de la Universidad no puede ser interpretada exclusiva o predominantemente bajo la perspectiva del deterioro económico del trabajo docente universitario, sino que debemos reconocer en nuestro análisis el esfuerzo y la voluntad de las mujeres académicas por su reconocimiento social, tal como ha sido señalado en otras investigaciones (Marrero, 2006).

Más allá de estas tendencias hacia la feminización, también se sigue manteniendo lo que Mosconi (1998, citada por Marrero y Mallado, 2009) ha llamado la “división socio-sexuada del saber”, tanto en el campo de la educación

como del trabajo universitario. Dicha categoría da cuenta del atravesamiento del sistema de géneros en las instituciones sociales. De este modo, características y aptitudes atribuidas a uno u otro género explican la mayor representación de varones o de mujeres en ciertos ámbitos académicos y laborales⁷. Así lo expresa un docente de la Facultad de Ciencias Económicas:

“La investigación en economía está tornándose cada vez más matemática, modelos matemáticos aplicados a la economía que es una ciencia social. En ese sentido he visto que se prefiere que hayan más mentes masculinas pensando en matemática. De hecho, la mayoría de los ayudantes de sexo femenino están más con proyectos de investigación de la rama más social. En otros temas netamente matemáticos, todos los equipos de investigación tienen su equipo de trabajo predominantemente masculino”.

En relación a la matrícula estudiantil universitaria, numerosas investigaciones han señalado la existencia de esta división socio-sexuada del saber (Gorospe Ramos, 1999; Ibarra, 2001; Viscardi, Buti y Bielli, 2002; Garavito Masalias y Carrillo Calle; 2004; Antón Sevilla, 2005; Alemany Gómez y otras, 2006). Respecto a la Argentina, De Filippo, Estebanéz y Kreimer (2000) sostienen que a partir de la década del '90 se observa un cambio significativo en el perfil de las preferencias de las carreras universitarias elegidas por varones y mujeres. A las Ciencias Sociales, auxiliares de la Medicina y Filosofía y Letras como carreras más feminizadas, se le suma Psicología, Farmacia, Bioquímica, Odontología como carreras con alta participación de mujeres. Por otra parte, carreras que tradicionalmente tenían un perfil netamente masculino (Ciencias Naturales, Derecho y Medicina), cuentan actualmente con porcentajes similares para ambos sexos. Las carreras de Ingeniería, Ciencias Exactas, Tecnológicas y las Ciencias Agropecuarias siguen siendo carreras típicamente masculinas⁸.

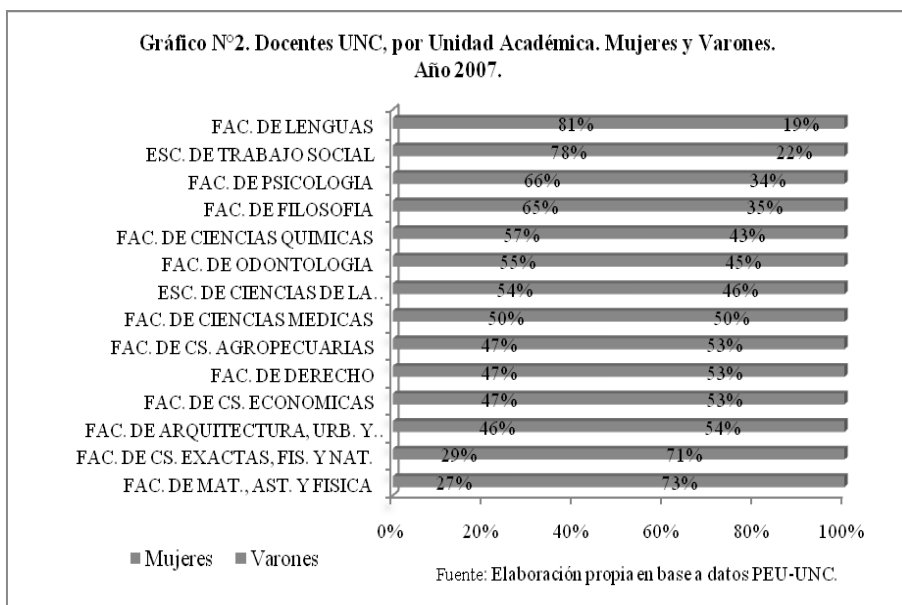
Esta diferenciación por género de las elecciones de carrera se reflejará posteriormente en la inserción de las mujeres en la actividad científica y académica en las universidades.

En nuestra investigación sobre la UNC adoptamos un criterio estadístico en relación a la composición por sexo, para determinar la existencia de *territorios* laborales de género. Una unidad académica se considera “masculina” si el 60% o

más de sus docentes son varones, "femenina" si el 60% de sus docentes son mujeres o "paritarios en su composición por sexo" si los porcentajes de varones y mujeres no presentan estas diferencias⁹.

Una primera aproximación a los datos estadísticos de la composición docente de la Universidad Nacional de Córdoba permite observar que, más allá de las transformaciones descriptas anteriormente persisten espacios académicos-laborales generizados.

Lenguas, Trabajo Social, Psicología, Filosofía y Humanidades, se corresponden a los espacios más ocupados por docentes mujeres, mientras que las Ciencias Exactas, especialmente las Ingenierías, Física, Matemática y en general, el área científico/tecnológico son *territorios* masculinos.



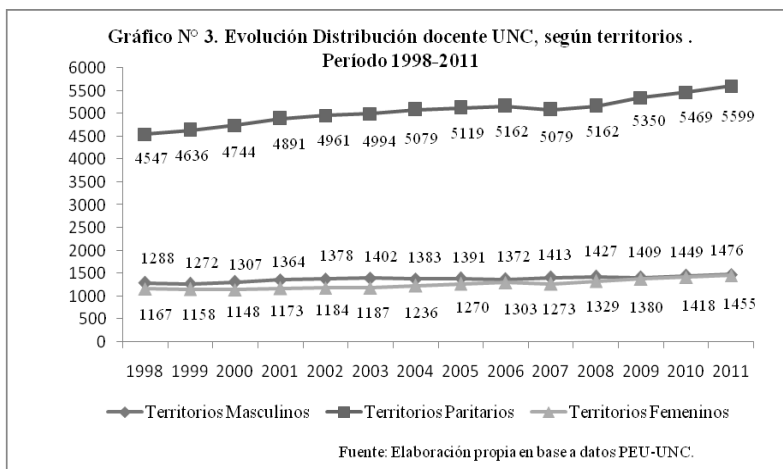
Sin embargo, una mirada más precisa a algunas de estas unidades académicas, puede distinguir *territorios* a su interior. En un territorio “masculino” como es la Facultad de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, las docentes mujeres que sólo son el 29%, se ubican preferentemente en las carreras de Biología y Geología. Otro ejemplo es la Facultad de Ciencias Médicas, a primera vista un territorio paritario, pero compuesto por Escuelas como la de Nutrición, Enfermería, Fonoaudiología o Kinesiología y Fisioterapia, que se conforman como territorios feminizados, en consonancia con su historia de carreras “auxiliares” o “secundarias” de la Medicina.

Tabla Nº 1		
“Territorios” en la UNC.		
Territorios Femeninos	Territorios paritarios	Territorios Masculinos
Lenguas	Ciencias Médicas	Ciencias Exactas, Físicas y Naturales
Trabajo Social	Derecho	
Filosofía y Humanidades	Ciencias Económicas	Matemática, Astronomía y Física
Psicología	Ciencias Químicas	
	Arquitectura, Urbanismo y Diseño	
	Ciencias Agropecuarias	
	Odontología	
	Ciencias de la Información	

Fuente: Elaboración propia en base a datos PEU-UNC-Año 2007

Esto se corrobora en los relatos de docentes de la UNC, obtenidos en los grupos de discusión. Señalan que al interior de las unidades académicas se encuentran *territorios* masculinos o femeninos, ya sea en carreras, cátedras o unidades de investigación. La mayoría de docentes universitarios no se cuestiona ni pregunta por las causas de dicha territorialización, dando por sentado que ésta se debe a preferencias o intereses individuales.

Si observamos la evolución de la composición docente por sexo en la planta docente de la Universidad encontramos que los *territorios* generizados “resisten” en el período de los últimos diez años analizados, a pesar de la paulatina feminización de la planta docente. Es en los territorios paritarios, donde se está produciendo el ingreso de las mujeres a la docencia e investigación universitaria¹⁰.



A través de la encuesta *on line*, realizada en el año 2009, también distinguimos estos *territorios* académicos dentro de la UNC, observando una desproporción mayor en la composición de géneros en los *territorios* masculinos que en los femeninos. Es decir, hay menor cantidad de mujeres en *territorios* masculinos (4,6%) que varones en *territorios* femeninos (19,9%). Esto permite suponer que habría más dificultades para las mujeres para ingresar o permanecer en los *territorios* masculinos, que la situación inversa.

En este sentido, la experiencia de desarrollar el trabajo docente universitario en un territorio laboral femenino, masculino, o paritario en su composición, donde se confrontan lógicas de género imperantes con las expectativas para el género asignado a la persona trabajadora, presenta diferencias importantes de ser relevadas. Es por ello, que nos adentraremos en el análisis específico de los *territorios* laborales genéricos identificados en la UNC.

Territorios femeninos

En la Universidad Nacional de Córdoba identificamos como *territorios* femeninos a las siguientes facultades: Lenguas, Filosofía y Humanidades, Psicología y la Escuela de Trabajo Social. En los *territorios* femeninos, los docentes-investigadores varones conforman el 19% en Lenguas, el 22% en Trabajo Social, el 34% en Psicología y el 35% en Filosofía y Humanidades. Las mujeres superan el 65% en Filosofía y Humanidades, llegando al 81% en la Facultad de Lenguas.

Esta territorialización da cuenta de la persistencia de las mujeres en las áreas o espacios históricamente asignados a ellas: la docencia, la salud y el cuidado de otros, asumiendo así los roles, lugares y espacios que tradicionalmente se asignan a las mujeres.

Un dato significativo es que, a pesar de una composición mayoritaria de docentes mujeres, son los varones los que acceden en mayor proporción a ser titulares de una asignatura. Mientras que el 29,9% de las 867 docentes mujeres ocupan cargos de Profesoras titulares, un 34,2% de los 380 docentes varones tienen esos cargos. A pesar de constituir solamente el 30,5% de la población docente de los territorios femeninos, los varones claramente no son tratados como "minoría" (Datos PEU-UNC, 2007). Esto se condice con estudios realizados en otros contextos, como en el caso uruguayo (Viscardi y otras, 2002).

Asimismo, a pesar de ser mayoría en estos territorios, según los datos de la encuesta *on line* aplicada en el año 2009, el 22,3% de las mujeres señalan haber ocupado u ocupar cargos de gestión, mientras que la misma respuesta aumenta significativamente para los varones, ya que dicen haber conseguido ocupar estos cargos en un 40,5%.

Además de las unidades académicas, la Extensión Universitaria aparece también como un territorio femenino. Esto se observa tanto en las direcciones de los proyectos y becas extensionistas de la Secretaría de Extensión Universitaria, como en la conformación de las comisiones evaluadoras de los mismos. En el período 2008-2009, 40 docentes mujeres se desempeñaron como directoras de becas de extensión, y sólo 26 docentes varones. De los 16 subsidios de proyectos de Extensión otorgados en el año 2010, 11 estaban dirigidos por mujeres, siendo

provenientes -casi en su totalidad- de unidades académicas feminizadas (Datos propios SEU-UNC). Estos datos cobran sentido ante la propia opinión formulada por los docentes en nuestra investigación, acerca de que la función de extensión en las Universidades es una función devaluada, con escaso reconocimiento académico, en comparación con la investigación o docencia.

Feminización y condiciones laborales precarizadas

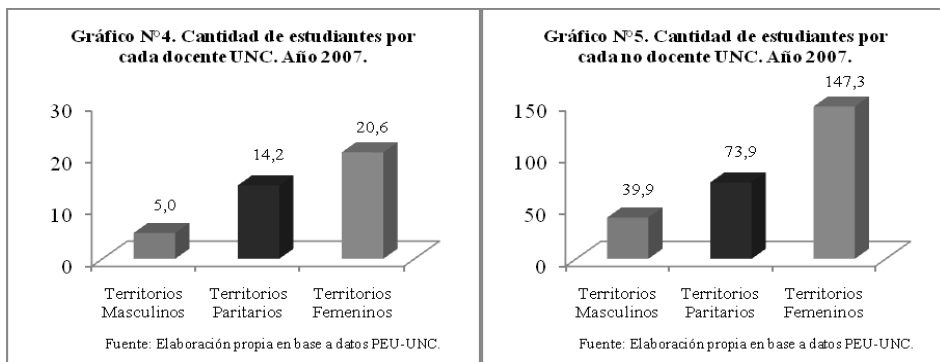
Como ya hemos mencionado, distintas investigaciones han señalado la relación existente entre feminización de un área ocupacional y condiciones laborales desventajosas. Al analizar las condiciones laborales de los *territorios* que identificamos en la UNC, corroboramos esta relación.

Son los *territorios* femeninos los que cuentan con menores recursos humanos para desarrollar las actividades estipuladas, en comparación con los otros *territorios* descriptos, lo que trae aparejado un empobrecimiento de las condiciones laborales académicas¹¹. Es en estas unidades académicas donde se presenta la menor cantidad de docentes y no docentes en relación a la matrícula estudiantil, como se evidencia en los gráficos N° 4 y 5. El contraste más notorio se plantea con las condiciones de trabajo de los *territorios* masculinos, aunque no deja de ser significativo respecto de las que presentan los *territorios* paritarios.

En el contexto de masividad de las universidades públicas argentinas, no es menor considerar estos datos, ya que informan sobre la sobrecarga que supone para los y las docentes y, especialmente para quienes trabajan en los *territorios* femeninos. El número mayor de estudiantes por cada docente trae como consecuencia la multiplicación de las tareas de docencia (dictado de clases, evaluaciones y exámenes finales, etc.), sumándose tareas administrativas y técnicas ante la falta de personal no docente que facilite su trabajo docente y/o de investigación.

Por otra parte, esta situación supone menores posibilidades de acompañamiento en los procesos de enseñanza-aprendizaje, y contribuye a

afianzar la percepción social de estas carreras como más “fáciles” o menos rigurosas.



El lugar privilegiado de los varones en los *territorios* femeninos

A pesar de las condiciones laborales descritas en los territorios femeninos, estos territorios se manifiestan más “amigables” con los varones docentes por su condición de género. El lugar de los varones aparece como un lugar de “reconocimiento”, “cuidado” y “protección”, como fue expresado por los y las docentes en los grupos de discusión. Las condiciones de trabajo y el desarrollo de sus tareas como investigadores y docentes, se verían facilitadas por sus colegas mujeres, en una línea de continuidad con lo que les sucede a los estudiantes varones.

“Como estudiante de Biología, que era una carrera netamente femenina, éramos favorecidos por las profesoras (risas). A mi me daba vergüenza ajena ya que nos trataban muy diferente que a las chicas. La verdugueaban más si era mujer a si era varón. A nosotros nos trataban como si fuéramos hijos, en realidad nos favorecían muchísimo, yo tenía muy altas consideraciones. Creo que fue por el solo hecho de haber nacido varón, nomás” (Docente varón Ciencias Biológicas).

En nuestro análisis, observamos algunos de los efectos por los que los varones parecen beneficiarse de su estatus de minoría que señala Simpson (2004) en su investigación sobre varones en ocupaciones femeninas. Así, los y las docentes de estos territorios señalaron situaciones que refieren básicamente al “efecto de consideración especial”, pues los docentes-investigadores consiguen

un trato diferencial; y al "efecto de zona de confort", por el que, al mismo tiempo, se sienten a gusto trabajando con mujeres.

Territorios Masculinos

Los *territorios* masculinos de la UNC están compuestos por la Facultad de Matemática, Astronomía y Física (FAMAF) y la Facultad de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales (FCEFYN). Al mismo tiempo, como veremos más adelante, la Facultad de Ciencias Agropecuarias, la carrera de Medicina y algunas cátedras dentro de la Facultad de Odontología son percibidas como *territorios* masculinos por sus docentes, como veremos más adelante, a pesar de contar con una composición paritaria por sexo.

En los *territorios* masculinos, las docentes-investigadoras no alcanzaban a constituir el 30% del cuerpo docente en el año 2007; el 29% en Ciencias Exactas, Físicas y Naturales, y el 27% en FAMAF.

En cuanto a la dedicación, es interesante destacar que en los *territorios* masculinos es importante el porcentaje de docentes con dedicación simple, 63% en Cs. Exactas y 49% en FAMAF. Esto se explicaría, en el primer caso, para desarrollar su trabajo profesional (básicamente nos referimos a las Ingenierías) y, en el segundo caso, porque se encuentran dentro del sistema de Ciencia y Técnica argentino (léase CONICET) con dedicación exclusiva, sólo compatible con un cargo docente de dedicación simple.

En cuanto a la situación de las docentes, en Ciencias Exactas sus cargos se distribuyen más uniformemente en las diferentes dedicaciones que en FAMAF, siendo ligeramente superior su representación en la dedicación exclusiva, de un 38%, en comparación al 27% y 30% que representan del total de docentes con dedicación simple y semiexclusiva respectivamente.

En estos *territorios* masculinos, la composición del cuerpo docente por sexo es similar al del alumnado, siendo ligeramente menor el porcentaje de docentes mujeres en relación a las estudiantes. Según datos del Programa de Estadísticas Universitarias de la UNC, no se han observado modificaciones en esta

composición durante el período 1998-2007. Sólo una cantidad minoritaria de mujeres se ha incorporado a estos *territorios*, persistiendo la hegemonía de los varones en los mismos.

Es por ello, a su vez, que cobra sentido el hecho que en los *territorios* eminentemente masculinos, las mujeres se encuentren más representadas en ciertas áreas de trabajo y/o investigación. En palabras de docentes de estos *territorios*: "casi todas las mujeres que han entrado a computación trabajan en el área de orientación que tiene que ver con lingüística" (docente de FAMAFA); "en biología estamos repartidos iguales entre hombres y mujeres, en ingeniería no" (docente de FCEFyN).

La presencia minoritaria de docentes mujeres en estos *territorios* también es algo que es marcado en su tránsito por estas unidades académicas. Según un docente joven, las docentes son identificadas por alguna característica personal, generalmente física.

"Es muy diferente si estás en biología o ingeniería, porque en biología estamos repartidos iguales entre hombres y mujeres, en ingeniería no, entonces es 'la doctora tal', 'la ingeniera tal' y como que está asociado a alguna característica personal, la ingeniera del pelo rubio, o que camina no se qué" (Docente varón Ciencias Exactas).

Las desventajas de ser mujer en territorios masculinos

En todos los *territorios* se produce una disparidad en los cargos de mayor jerarquía en desmedro de las mujeres. Sin embargo, esta diferencia se acrecienta en *territorios* masculinos, ya que mientras el 20% de los varones son titulares, las mujeres ocupan esos cargos en sólo un 10%.

Las docentes mujeres se encuentran concentradas en el estamento de profesoras asistentes¹², constituyendo el 34% de este estamento en ambas unidades académicas. Esta es una brecha de género que reconocen los y las docentes que trabajan en estos *territorios*.

"Docente 1: Dentro de Biología, la mayoría de titulares y asociados son varones a pesar de que, en los cargos más bajos, las mujeres somos inmensa mayoría.

Docente 2: En ese punto saltan las diferencias, decano y vicedecano son varones, estamos dentro de Ingeniería.

Docente 1: en el estamento de los asistentes somos la mayoría mujeres” (Grupo de profesores/as asistentes).

Este dato nos habla de los “techos de cristal” con los que se encuentran las mujeres al querer ascender en la estructura académica. Más contundentes aún son las percepciones negativas que tuvieron gran parte de las docentes de la UNC, en donde señalan obtener un menor reconocimiento por su trabajo (44%) que sus colegas varones (56%) y señalan que han tenido menor apoyo para ascender en cargos de docencia e investigación (27,6%) que los docentes varones (34,2%). La mayor diferencia en los apoyos recibidos en la trayectoria docente la marca el apoyo para acceder a cargos directivos, señalado por el 21,9% de los varones y sólo por el 11,7% de las mujeres (Datos Encuesta *on line* 2009).

Como hemos dicho anteriormente, el entorno familiar, el sistema educativo y las instituciones sociales promueven y refuerzan orientaciones laborales diferenciales por género. Estos procesos continúan a través del aliento o desaliento que encuentran las personas en el ámbito laboral y que puede incidir a su vez, en mayores dificultades para desarrollar su tarea en *territorios* laborales que no corresponden a las expectativas sociales sobre su género.

“Cuando yo era estudiante, sí, recuerdo un caso, un profesor que vivía diciéndoles a todos los alumnos, cuando corregía los parciales, en general a las mujeres les iba mal y les decía que había tantas otras carreras para mujeres” (Profesor varón FAMA).

Aquí vemos, como las mujeres que *incursionan* en *territorios* definidos como masculinos en la Universidad, “sufren procesos de desestímulo y disuasión por parte de padres, profesores y compañeros, mientras que son animadas a seguir carreras más tradicionalmente ‘femeninas’” (Mosconi 1998, citada por Marrero, 2006: 6).

Meritocracia y ceguera de género

En las docentes que trabajan en estos *territorios* masculinos se observa una marcada dificultad para reconocer las brechas de género y los obstáculos que se

presentan en sus carreras por el hecho de ser mujeres. Sostienen una lógica meritocrática por la que se le atribuye a cada quien, tanto la responsabilidad como el éxito por los logros alcanzados.

“Yo estoy cerca de los ingenieros, he tenido mucho contacto con ellos, y ahí es otro mundo. En ingeniería la mayoría son hombres, allí hay una dominancia que no ha cambiado. Pero no he visto de parte de las mujeres que haya quejas de falta de oportunidades (...), yo no las he oído quejarse o decir nada. Yo diría que no han tenido dificultades. Creo que más vale depende de uno” (Docente mujer FCEFN)¹³.

Las docentes más jóvenes reconocen más fácilmente ciertas desigualdades, aunque no se las atribuyen exclusivamente a su condición de mujeres, sino al entrecruzamiento con otras situaciones. La necesidad de “pagar derecho de piso”, como condición para legitimar el lugar que se ocupa dentro de la institución, es un fenómeno que señalan como parte de la trayectoria de algunas docentes en la universidad.

Esta visión meritocrática también está presente en los varones. Se percibe como una “cuestión de tiempo” que las mujeres ocupen cargos de jerarquía en estas unidades académicas, ya que entienden que las mujeres cuentan con las capacidades necesarias. Así mismo, observan en las docentes capacidades para trabajar en grupo y establecer relaciones interpersonales, más frecuentes que en los varones. Asimismo, se reconoce en las docentes de estas unidades académicas una mayor productividad que los varones.

“En computación todas las mujeres que yo conozco arrasan con los hombres. He conocido mujeres que recién se doctoraron y tenían como cinco publicaciones en revistas, como veinte publicaciones en conferencias. En cambio un hombre que se doctora a lo mejor tiene una, dos o si es muy bueno, tal vez tres o cuatro. Y después el trabajo en equipo, que si no lo tienen en la facultad lo buscan donde sea, porque son mucho más interpersonales y se relacionan mucho más, el hombre por ahí tiene menos habilidad” (Docente varón de FAMA).

Territorios Paritarios

Es en los *territorios* paritarios donde se ha observado más marcadamente el fenómeno de la feminización del cuerpo docente. En el período 1998-2007 creció

cerca de dos puntos el porcentaje de mujeres; del 47,6% en 1998 pasa a constituir el 49,8% en 2007.

Estos *territorios* están compuestos por las Facultades de Arquitectura, Ciencias Agropecuarias, Ciencias Económicas, Ciencias Químicas, Ciencias Médicas, Odontología, Derecho y la Escuela de Ciencias de la Información.

En los *territorios* paritarios, casi el 52% del cuerpo docente ocupa cargos de profesores asistentes. Esta cifra es mayor en un 10% respecto de los *territorios* femeninos y en un 20% más que en los *territorios* masculinos.

Las docentes están menos representadas en las categorías superiores. Mientras que son el 52,6% en las categorías iniciales, el 50,8% de profesores asistentes y el 51,2% de adjuntos, sólo alcanzan el 38,3% en asociados y el 39,1% en titulares, lo cual da cuenta de una marcada segregación vertical. La segregación más marcada se presenta en Ciencias Económicas, Derecho y Ciencias Agropecuarias. En esta última, las mujeres sólo alcanzan el 8% de los profesores titulares.

Si observamos al mismo tiempo los datos acerca de la distribución de varones y mujeres según dedicación nos permite elaborar algunas conjeturas sobre la situación de las y los docentes en estos *territorios*. Son las docentes mujeres quienes cuentan con mayor dedicación. En los *territorios* paritarios el 59% de los cargos con dedicación exclusiva son ocupados por mujeres y el 41% por varones. Esta diferencia es aún mayor en Odontología, donde las mujeres son el 81,2% de docentes con dedicación exclusiva y en Ciencias de la Información donde son el 78,5%.

¿Paritarios = equitativos?

En general, en los *territorios* paritarios, son las mujeres quienes más dedicación tienen en sus cargos docentes, pero de menor jerarquía en cuanto a categoría.

“Ustedes ven la foto de los decanos, y jamás hubo una mujer. Todos hombres y todos cirujanos la gran mayoría. Imagínense lo que es ver eso. A pesar de que hoy en día son mayoría absoluta las mujeres en Ciencias

Médicas, en los cargos de más arriba todavía no han llegado” (Docente varón Ciencias Médicas).

Los varones, por su parte, son quienes sostienen más cargos de titulares o asociados con menor dedicación horaria. En uno de los grupos de discusión, una docente reflexiona sobre esta situación:

“En la medida que el campo laboral comienza a ser más atractivo para los varones, se empiezan a dejar estos espacios en la universidad, también quizás en relación al sueldo, eso no lo tengo muy claro. He escuchado a muchos amigos varones que tienen su trabajo en una agencia de publicidad y mantienen su trabajo en la universidad porque es un plus en capital simbólico, Señor docente universitario” (Docente mujer, Ciencias de la Información).

Los *territorios* paritarios de la universidad se componen de carreras profesionalizadas, en las cuales, según relatan algunos docentes, el trabajo extrauniversitario es lo que brinda bienestar económico. En este sentido, el trabajo en la docencia universitaria pasó a ser un trabajo a tiempo parcial para algunos varones, que supone, como referencia la docente anteriormente citada, “un plus en capital simbólico”.

“Depende de la Facultad, por ejemplo en FAMAF, la mayoría son full time, su relación es muy diferente con el cargo. En Ciencias Médicas, la mayoría son part time, la mayoría varones. A pesar de que hoy en la Facultad en su mayoría son mujeres las que ingresan, va a depender de la facultad. En general, en Medicina el cargo es una chapa, es un sello cada vez más grande, básicamente eso. Yo tengo un compañero que al terminar la clase dice ‘me voy a trabajar’, ¿y que estuviste haciendo ahora? Porque él se va a la entidad privada, eso es un trabajo para él” (Docente varón Medicina).

Al interior de estos *territorios* que aparecen como paritarios en su composición por sexo, los y las docentes observan que hay mayor presencia de varones en las áreas y especialidades de mayor prestigio, valoración social y remuneración económica. Así, las cátedras de cirugía y las de mayor especialización son aquellas que poseen mayor representación de varones en Medicina y Odontología.

En Ciencias Agropecuarias, las mujeres se ubican mayormente en las materias básicas de los primeros años. Esta es una unidad académica particular en este punto, ya que es paritaria en la composición por sexo de su cuerpo

docente, pero es predominantemente masculina en su estudiantado. Dos situaciones contribuyen a este fenómeno. Por una parte, el hecho de que la planta docente femenina se compone de muchas docentes provenientes de otras carreras, especialmente de las ciencias biológicas. Por otra parte, algunos docentes sostienen que el trabajo en docencia universitaria sería más accesible para las mujeres que el trabajo en el sector profesional, en tanto este último presentaría dificultades para compatibilizar la vida familiar y las exigencias y características de la profesión, ya que requiere de viajes y estancias en el campo.

“Lo que pasa es que nosotros fuimos invadidos. La carrera tiene un gran porcentaje de las mujeres que son biólogas, no digo que sean muchas más que las agrónomas. Esa ha sido una carrera más femenina que masculina, y fue empezar a encontrar en algunas materias, sobre todo las básicas, un nicho como para ir a trabajar. Entonces ahí se fue cimentando el plantel femenino, después sí se completó con las agrónomas” (Docente varón Ciencias Agropecuarias).

En este punto, la Universidad aparece tanto como ámbito más equitativo en el cual varones y mujeres tienen formalmente las mismas posibilidades de ingreso; y a su vez, ofrecería un trabajo que permite compatibilizar las responsabilidades laborales y familiares.

“Desde el punto de vista de la universidad los criterios son iguales para hombres y mujeres, ahí no hay distinción, (...), para un jurado de concurso que se presente un titular, hombre o mujer, no creo que se diferencie en nada. En otros trabajos, ahí está la diferencia (...) el INTA o los semilleros. Los semilleros son multinacionales que ganan muchísimo dinero y no es lo mismo el egresado mujer que hombre. (...) implica tener que viajar, ir al campo, saben que algún día se va a casar, saben que algún día va a tener hijos, que va a ser una excusa para no hacerlo, la tienen que mandar a otro lado del centro (...), los cursos no se hacen cerca, generalmente en el exterior y en eso sí hay una discriminación encubierta” (Docente varón Ciencias Agropecuarias).

Conflictos de género y competencia académica

En general, en los *territorios* paritarios, las responsabilidades familiares aparecen para las docentes como un obstáculo para cumplir con las exigencias requeridas para avanzar en la carrera docente. El ambiente laboral en estos *territorios* parece estar marcado por la competencia. Algunos docentes reconocen que las

responsabilidades familiares de las mujeres son utilizadas, en cierto punto, para obstaculizar su desarrollo académico-profesional.

“Dentro de mi unidad académica somos absolutamente competitivos, y además absolutamente individualistas, entonces el hecho de saber que vos tenés tu hijo, que vos tenés esto o lo otro todo el mundo lo sabe y esto se usa también como, ‘bueno, salió tal cosa, hay que hacerlo para tal día, ¿quién va venir?’ Y si yo sé que vos tenés cuatro hijos y te lo organizo para tal día que sé que no vas poder venir, esto es lo que ocurre en mi ámbito de trabajo...las reuniones políticas se hacen a horarios si querés inoportunos para que puedan ir las mujeres” (Docente mujer Facultad de Odontología).

Asimismo, señalan que sus colegas varones en general, no comparten información (“*Se la guardan para ellos*”) y acostumbran delegar las tareas administrativas o rutinarias en ellas.

“Generalmente son los varones quienes van a los congresos, y ¿quiénes los cubrimos?; nosotras, las mujeres. No podemos ir porque tenemos hijos, el marido, familias, etc. Cuando se hace un concurso, no se valora que una se quedó con los alumnos del otro, cubriéndolo, dando las clases. Es cierto que se valoran ciertas actividades más que el trabajo diario, constante” (Docente mujer de Odontología).

Aquí, también al igual que en los *territorios* masculinos, se sostiene que las mujeres llegan a cargos de importancia, cuando los varones no compiten por los mismos, cuando abandonan estos espacios.

“Yo creo que cuando hay competencia masculina y se es mujer, tiene más oportunidades el varón. Cuando el varón no está en escena, es más fácil llegar. Se ha visto en concursos: cuando son todas mujeres o cuando los cargos son muy altos y los varones no quieren o no les conviene económicamente, la mujer llega. Porque es la que está, permanece, está presente cuando se la requiere. La mujer llega cuando el varón no está compitiendo alrededor, cuando deja un espacio” (Docente mujer de Odontología).

A diferencia de los *territorios* masculinos, donde observamos ceguera ante las desigualdades de género que atraviesan las instituciones educativas y laborales, en los *territorios* paritarios hay un mayor reconocimiento de las brechas de género y sus causas.

Conclusiones

La Universidad se presenta en el imaginario social como un espacio democrático, plural y equitativo entre sus distintos actores. Sin embargo,

“la Universidad está lejos de haber alcanzado la paridad entre mujeres y varones. Las desigualdades de género están presentes entre estudiantes y trabajadores, definen a la academia, a la burocracia y a los cuerpos directivos (...) Formas abiertas y sutiles de exclusión, marginación y discriminación pesan sobre las universitarias y a su vez, los universitarios se benefician de la supremacía de género” (Lagarde, 2000:1).

Más allá del ingreso constante de mujeres a la docencia e investigación universitaria, la existencia de *territorios* femeninos y masculinos evidencia la segregación ocupacional por género. A su vez, esta generización de los *territorios* está vinculada a diferentes prestigios académicos y distribución de recursos económicos. Los territorios que se feminizan se llevan la peor parte, manifestándose en las condiciones de trabajo.

Por otra parte, es importante destacar que las trayectorias laborales de los y las docentes son impactadas por la adecuación o inadecuación de su género al territorio académico. Es así como en las expresiones de los y las docentes se explicitan las formas en que transitan *territorios* laborales femeninos, paritarios y masculinos, atravesando en ocasiones *fronteras de género*: las mujeres aparecen como *invasoras* en los *territorios* masculinos o se las señala/identifica como *extranjeras*.

Es en los *territorios* paritarios, que han devenido en los últimos años por el paulatino ingreso de las mujeres a la docencia universitaria, donde hay mayor reconocimiento de los conflictos de género en el ámbito académico. Allí también se puede observar, al igual que en los *territorios* masculinos, que se vuelven a reconfigurar y reproducir *territorios* masculinos y femeninos. Estos últimos aparecen como pequeños espacios que las mujeres han logrado construir en carreras profesionales y académicas no tradicionales para ellas, tanto por sus esfuerzos individuales como por el retiro de docentes varones de las mismas.

Situaciones como las planteadas deben llevarnos a diseñar propuestas que permitan transformar las desigualdades existentes. Algunas medidas tales como desarrollar acciones de sensibilización en la escuela media, a los fines de disminuir la segregación horizontal en la elección de las carreras, así como desarrollar mecanismos de inclusión y ampliación del acceso de las mujeres a los territorios paritarios y masculinos, son ejemplos de acciones que podrían contribuir a la transformación de las inequidades que aún se encuentran ocultas, naturalizadas e invisibilizadas en el trabajo de los y las docentes universitarios.

Fecha de recepción: 21/11/12

Fecha de aceptación: 21/12/12

Notas

¹ Para el desarrollo de la investigación se contó con aportes de UNIFEM y del área central del Rectorado de la UNC, así como de la colaboración de investigadoras del Instituto de Formación en Administración Pública y del Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer y Género del Centro de Investigaciones de la Facultad de Filosofía y Humanidades de la UNC. La investigación culminó en la producción del libro *Trabajar en la Universidad. (Des)igualdades de género por transformar*, publicado por la Editorial Universidad Nacional de Córdoba en el año 2011 y cuyas autoras son Maite Rodigou Nocetti, Paola Blanes, Jacinta Burijovich y Alejandra Domínguez, integrantes del equipo de investigación.

² Los términos masculino y/o femenino son utilizados en nuestra investigación de una manera no esencialista, discutiendo la asignación de determinados trabajos como "masculinos" o "femeninos".

³ Los análisis remiten a "varones" y "mujeres", en tanto los datos secundarios estadísticos se encuentran desagregados por sexo, y en las encuestas aparecieron como las categorías de género casi exclusivas que las personas encuestadas se autoadjudicaron.

⁴ Para el año 2006 las áreas de construcción y transporte, industria, comercio y restaurante y servicios económicos estaban claramente masculinizadas, mientras que el área de servicios sociales y comunales claramente feminizada. La administración pública aparece como el área más paritaria aunque con una leve tendencia a la feminización (ELA, 2009).

⁵ Otros estudios han llamado a este fenómeno discriminación territorial (Estebanéz, De Filippo y Serial, 2003; Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología, 2007).

⁶ En nuestro país, el acceso de las mujeres al sistema universitario fue el proceso más tardío y lento en relación a la inserción de las mujeres en el sistema educativo. Hacia 1940 sólo el 13% del alumnado de las universidades del país eran mujeres. Desde entonces, la participación femenina entre el alumnado universitario se amplió gradualmente: en el período 1941-1978 lo hizo a una tasa de crecimiento anual de casi el 10%, mientras que la tasa masculina fue del 5%. El crecimiento intensivo de la tasa de escolarización superior y universitaria se da entre 1980 y 1991. Desde entonces hasta la actualidad, ha continuado el crecimiento de la participación femenina en la educación universitaria (De Filippo, Estebanéz y Kreimer, 2000).

⁷ La socialización escolar construye imágenes de la capacidad intelectual diferencial de varones y mujeres. Estas imágenes interiorizadas contribuyen a la elección de carreras y al desarrollo de las trayectorias laborales. Mosconi sostiene así que la elección de carreras y de disciplinas universitarias tiene mayor relación con la construcción de la identidad personal y de confianza en sí mismo, que con las supuestas aptitudes y las competencias que se asignan a los géneros.

⁸ En la UNC se sigue esta tendencia, con la diferencia de que tanto Derecho como Medicina se encuentran actualmente feminizadas a nivel del estudiantado.

⁹ Otros estudios consultados (Castillo, Novick, Rojo y Tumini, 2008) utilizan la denominación de *territorio mixto o integrado*.

¹⁰ Entre los años 1998 y 2007, se acrecentó la cantidad de cargos docentes en los "territorios paritarios" de la UNC, 659 cargos docentes, de los cuales 420 fueron ocupados por mujeres y 239 por varones.

¹¹ Si bien se presentan situaciones de disparidad al interior de las unidades académicas que conforman este territorio.

¹² Desde el año 2008, y a partir de la Reforma del Estatuto Universitario de la UNC, la denominación Jefes de Trabajos Prácticos se sustituye por la de Profesores Asistentes en la Universidad Nacional de Córdoba.

¹³ "Llegar donde están les ha costado ya mucho y no desean pagar más por pertenecer a ese lugar, ya han ascendido en forma legítima (a veces mucho más que los hombres) por lo que intentan una homogeneización desfigurando su condición de mujeres tanto en el plano simbólico como narrativo" (Kalinsky, 2006: 239-240).

Bibliografía

- ABRAMO, L. (2003) *Notas sobre la incorporación de la dimensión de género a las políticas de empleo y erradicación de la pobreza en América Latina*. Documento presentado en la reunión de expertos CEPAL-OIT, Santiago de Chile. Disponible en:
<http://www.eclac.cl/mujer/noticias/noticias/5/27905/InformeReunExp.pdf>
- ALEMANY GÓMEZ, C.; DÍAZ MARTÍNEZ, C.; THONBERG, E. (2006) *Los últimos bastiones ¿Por qué las mujeres están ausentes de los puestos de mayor responsabilidad de la docencia y de la gestión de la enseñanza superior?* Centre d'Estudis Dona i Societat (CEDIS). Instituto de la Mujer, España.
- ANTÓN SEVILLA, S. (2005) "Informe: Académicas en la Universidad de Alicante". En *Cuadernos de Trabajos de Investigación Nº 12. Centro de Estudios sobre la Mujer*. Universidad de Alicante. Disponible en:
<http://www.igualdad.us.es/pdf/InformeAcademicasUA.pdf>
- BARRANCOS, D. (2007) *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos*. Bs. As. Sudamericana, Buenos Aires.
- CENTRO DE INVESTIGACIONES Y FORMACIÓN DE LA REPUBLICA ARGENTINA (CIFRA) - CTA (2011). *Evolución del salario de los docentes universitarios*. Disponible en:
<http://www.centrocifra.org.ar/publicacion.php?pid=31>
- CASTILLO, V.; NOVICK, M.; ROJO, S., y TUMINI, L. (2008) "Gestión productiva y diferencias en la inserción laboral de varones y mujeres. Estudio de cuatro ramas de actividad". En Novick, M; Rojo, S. y Castillo, V (Comp.): *El trabajo femenino en la posconvertibilidad. Argentina 2003-2007*. Comp. V., CEPAL, GTZ, y MTEySS, Santiago de Chile.
- DE FILIPPO, D.; ESTÉBANEZ, M.E. y KREIMER, P. (2000) *Participación de la mujer en el sistema de Investigación y Desarrollo de Argentina*. Programa GENTEC-UNESCO-OEI, Buenos Aires. Disponible en:
<http://arbor.revistas.csic.es/index.php/arbor/article/view/227/228>
- EQUIPO LATINOAMERICANO DE JUSTICIA Y GÉNERO (ELA) (2009) *Informe de género y derechos humanos. Vigencia y respeto de los derechos humanos de las mujeres (2005-2008)*. Biblos, Buenos Aires.
- ESTÉBANEZ, M. E.; DE FILIPPO, D. y SERIAL, A. (2003) "La participación de la mujer en el sistema de ciencia y técnica argentina". Programa GENTEC-UNESCO-OEI, Buenos Aires, *Documento de trabajo Nº 8 Centro Redes*. Disponible en:
<http://www.centroredes.org.ar/documentos/files/Doc.Nro8.pdf>

- FUNDACIÓN ESPAÑOLA PARA LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA (2007) *Informe Mujer y Ciencia. La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y tecnología*. Disponible en: <http://www.fecyt.es/fecyt/docs/tmp/1649797961.pdf>
- GARAVITO MASALIAS, C. y CARRILLO CALLE, M. (2004) *Feminización de la matrícula de la educación superior y mercado de trabajo en el Perú. 1978-2003*. Informe IESALC-UNESCO. Disponible en: <http://www2.iesalc.unesco.org.ve/programas/GENERO/Informe20Género20-Perú.pdf>
- GOROSPE RAMOS, E. (1999) "Desigualdad en el profesorado universitario: Las mujeres en los Departamentos de la Universidad de Extremadura". En *Revista electrónica Interuniversitaria de formación de Profesorado N° 2 (1)*, AUFOP. Disponible en: http://aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224337184.pdf
- IBAÑEZ PASCUAL, M. (2010) "Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas". En *Revista Internacional de Sociología* Vol.68, n° 1, Enero-Abril, 145-164. Disponible en: <http://www.revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/.../175>
- IBARRA SÁNCHEZ, F. (2001) "La cultura universitaria y la construcción de la identidad genérica". En *Revista de Estudios de Género La Ventana. Número 013*. Universidad de Guadalajara, México.
- LAGARDE, M. (2000) *Universidad y democracia genérica. Claves de género para una alternativa*. Disponible en: <http://www.ceeich.unam.mx/educacion/Lagarde.htm>
- KALINSKY, B. (2006) "Ser mujer en trabajos fronterizos: las marcas de género". En *Revista de estudios de género La Ventana 024*. Universidad de Guadalajara, Guadalajara, México. 229-256.
- MARRERO, A. (2006) "El asalto femenino a la universidad: un caso para la discusión de los efectos reproductivos del sistema educativo en relación al género". En *Revista Argentina de Sociología, noviembre - diciembre. Año/Vol. 4 N° 007*.
- MARRERO, A. y MALLADO, N. (2009) *La Universidad transformadora. Elementos para una teoría sobre educación y género*. FCS- Universidad de la República – CSIC, Montevideo.
- PERONA, E.; MOLINA, E.; CUTTICA, M.; ESCUDERO, C. (2012) "Equidad de género en la Ciencia y la Educación en Argentina. ¿Un signo de desarrollo?" En *Oikonomos Revista científica de Ciencias Económicas, marzo de 2012. Año 2 Vol.1.175-192*. Disponible en: <http://www.oikonomos.unlar.edu.ar/oikonomos/A2V1/PERONA.pdf>
- TODARO, R.; ABRAMO, L. y GODOY, L. (2001) "Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios". En *Sociología del Trabajo N° 42*. Madrid, España.
- VISCARDI, N.; BUTI, A. y BIELLI, A. (2002) *Mujeres investigadoras uruguayas: ¿participación real o incierta?- Informe de investigación*. UNESCO/OEI, Montevideo.
- WEST, C. y ZIMMERMAN, D. (1999) "Haciendo género". En Navarro, M. y Stimpson, C. (Comp.) *Sexualidad, género y roles sexuales*. Fondo de Cultura Económica, México:

