

# Sistema de Indicadores de Género

---

Primer informe de la Universidad  
Nacional de Mar del Plata



SECRETARIA *de* ASUNTOS  
LABORALES UNIVERSITARIOS  
UNIVERSIDAD NACIONAL  
*de* MAR DEL PLATA



**PROGRAMA INTEGRAL *de*  
POLITICAS *de* GENERO**

SECRETARIA *de* ASUNTOS LABORALES UNIVERSITARIOS  
UNIVERSIDAD NACIONAL *de* MAR DEL PLATA

---

# Primer Informe del SIGen UNMdP

---

Universidad Nacional de Mar del Plata. Programa Integral de Políticas de Género  
Sistema de indicadores de género de la universidad nacional de mar del plata  
: primer informe / coordinación general de Florencia Giménez ; Lara Arce Ower  
; ilustrado por Melisa Galli. - 1a ed. - Mar del Plata : Universidad Nacional de  
Mar del Plata, 2023.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-811-124-7

1. Estudios de Género. I. Giménez, Florencia, coord. II. Arce Ower, Lara, coord.  
III. Galli, Melisa, ilus. IV. Título.

CDD 378.0082

# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA**

## ***Rector***

CPN Alfredo Lazzeretti

## ***Secretaría de Asuntos Laborales Universitarios***

CPN Romina E. Hernández

## ***Subsecretaría de Asuntos Laborales e Innovación Institucional***

Lic. María Consuelo Huergo

## ***Programa Integral de Políticas de Género. Coordinación***

Lic. Florencia Alejandra Giménez

Lic. Lara Arce Ower

## ***Equipo responsable del proyecto***

Dra. Almendra Aladro, Lic. Lara Arce Ower y Lic. Florencia  
Alejandra Giménez

## ***Diseño***

Melisa Galli

## ***Colaboraciones***

Franco Kuhn, Franco Arduoso, Equipo del Servicio Social  
Universitario y Equipo Técnico del Programa Universidad  
Transparente



# Índice

Palabras iniciales

---

pág. 07

SIGen UNMdP:  
los datos bajo la  
lupa feminista

---

pág. 14

Cuerpo  
estudiantil

---

pág. 20

Cuerpo graduado

---

pág. 42

Cuerpo docente

---

pág. 46

Cuerpo  
no docente

---

pág. 58

Reflexiones  
finales

---

pág. 65

Referencias  
bibliográficas

---

pág. 68

---

# Palabras iniciales

---

Este informe es el resultado de un proceso de trabajo impulsado por el Programa Integral de Políticas de Género en coordinación con diferentes áreas de la Universidad Nacional de Mar del Plata que unieron esfuerzos para poder disponer en nuestra institución de información sensible al género. Estos indicadores nos permiten analizar la situación poblacional de la UNMdP desde una perspectiva de género, lo cual constituye un paso muy significativo para avanzar hacia la planificación y desarrollo de diversas acciones y políticas institucionales que promuevan la equidad de género en nuestra comunidad universitaria.

Comenzar a recorrer este camino implicó afrontar el desafío de identificar el tipo de información necesaria, así como el mejor modo de obtenerla para lograr construir datos específicos que nos permitan mirar nuestra realidad institucional a la luz de los estudios de género. Contar con indicadores de género poblacionales nos brinda un marco de análisis e interpretación nuevo que acompañará las tomas de decisiones a partir de datos concretos, actuales y propios.

La información válida y actualizada sobre la situación de las mujeres y personas del colectivo LGBTTTIQ+ que forman parte de la comunidad universitaria es indispensable para identificar y visibilizar las desigualdades de género estructurales que aún condicionan la vida universitaria y para continuar trabajando en el diseño e implementación de políticas específicas que tiendan a su erradicación. Es por esto que el Programa Integral de Políticas de Género, dependiente de la Secretarías de Asuntos Laborales Universitarios de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMdP), se abocó a la tarea de generar estrategias que permitan la elaboración de este tipo de información.

La construcción del SIGen UNMdP no es un hecho aislado, sino que constituye uno de los diversos pasos que permiten a nuestra Universidad avanzar en el camino de la transversalización de la perspectiva de género, en consonancia con el objetivo 6.10 del Plan Estratégico 2030, que se propone profundizar la equidad de género en el ámbito universitario.

La UNMdP ha sido pionera en la institucionalización de políticas feministas a nivel nacional, pudiendo mencionar cuatro antecedentes principales que fueron trazando este camino de transversalización:

El primero de ellos, con una función guía, se relaciona a los objetivos institucionales, dentro de los cuales se establece la contribución a la discusión de los grandes temas nacionales y mundiales desde posiciones comprometidas que “faciliten la aprehensión, comprensión y socialización de dichos asuntos y proponiendo estrategias capaces de generar una verdadera justicia social que tenga como guía suprema el absoluto respeto de los derechos humanos” (Art. N°1, inc.C; Estatuto de la Universidad Nacional de Mar del Plata).

El segundo antecedente es la Declaración de la Universidad Nacional de Mar del Plata como Institución Libre de Discriminación por la Identidad y Expresión de Género, donde se establece que todas las dependencias académicas y administrativas deberán reconocer, en todas las circunstancias, “la identidad de género adoptada y autopercebida de

cualquier persona a su solo requerimiento, aun cuando ésta no coincida con su nombre y sexo registrales” (artículo 2º, Ordenanza de Consejo Superior N° 2143/2012). Esta Declaración, a su vez, rezeptó históricamente y a nivel nacional la definición de identidad de género reconocida por los Principios de Yogyakarta (2006) y la Ley Nacional N° 26.743 de Identidad de Género, sancionada apenas cinco meses antes.

En tercer lugar, encontramos la creación en 2017 del Protocolo de Actuación para Casos de Violencia de Género en el ámbito de la Universidad Nacional de Mar del Plata (Ordenanza de Consejo Superior N° 2380/2017, modificada en 2020 por la Ordenanza de Consejo Superior N° 1555/2020). Su principal objetivo es “establecer los principios rectores y los procedimientos institucionales para la prevención y actuación en situaciones de violencia y discriminación hacia las mujeres, personas del colectivo LGTTTBIQ+ y ante cualquier hecho que implique violencia y discriminación por motivos de género en el ámbito de la Universidad Nacional de Mar del Plata.” (Art. 1º, Anexo a la Ordenanza de Consejo Superior N° 1555/2020). La aplicación de este Protocolo se encuentra a cargo de un equipo interdisciplinario que se encuentra bajo la órbita de Secretaría de Bienestar de la Comunidad Universitaria.

El último antecedente significativo es la creación del Programa Integral de Políticas de Género por Resolución de Rectorado N° 3424/2017. El análisis de la norma que da origen al Programa no sólo identifica hitos legales previos como fundamentos sino también la propia trayectoria de la Universidad pública en la materia, así como la importancia de continuar el trabajo articulando con otras instituciones. Así, reconoce a) la institucionalización reciente de la temática sobre estudios de género en muchas Universidades Nacionales; y b) la necesidad de trabajar activamente en el estudio de la realidad de la violencia de género y la transformación de las inequidades existentes en relación a los derechos humanos de las mujeres y disidencias (Considerandos, Resolución de Rectorado No 3424/2017). Con este Programa, la Universidad se propone participar de forma activa y contribuir “junto a distintos actores sociales, comunitarios e institucionales a desnaturalizar los prejuicios existentes en diferentes espacios, incluidos los de la propia Universidad” (Anexo de la Resolución de Rectorado N° 3424/2017:4).

El resto del plexo normativo que reconoce derechos en materia de género y diversidad está constituido por el Régimen Especial de Cursadas para estudiantes embarazadas, y estudiantes madres y padres (OCS 1324/15); la Licencia por violencia de género para docentes y trabajadoras universitarias (Acta paritaria No 1- 27/12/2016); el Plan de implementación de Capacitaciones en el marco de la Ley Micaela para la comunidad universitaria de la Universidad Nacional de Mar del Plata por Resolución de Rectorado N° 2561/2019 (nuestra Universidad fue pionera en adherir a esta Ley al aprobarse la Resolución de Rectorado N° 1159/2019), la Reglamentación del Cupo laboral trans (Acta paritaria No 1- 8/2/17 y RR 3607/2020); la Guía de Lenguaje Inclusivo (OCS N° 1245/2019 y anexo); el Régimen de Licencias Filiales en el ámbito de la Universidad para docentes y personal universitario (RR No 4842/2021); el Dispositivo Interpelando Masculinidades (RR N° 4780/2021); el Proyecto de Transversalización Curricular de la Perspectiva de Género en la Universidad Nacional de Mar del Plata (OCS N° 1700/2021);

la Sala de Lactancia (RR N° 5077/2021); la Consejería en Cuidados y Salud Sexual (RR N° 5184/2021); y la Reglamentación de adecuación de las normativas de la UNMdP a la Ley de Identidad de Género (RR N° 589/2022)\*.

### **La importancia de contar con indicadores de género**

El Programa Integral de Políticas de Género tiene la misión de trabajar hacia la transversalización de la perspectiva de género en la UNMdP. Tarea que “no implica un simple «agregado» a las decisiones de gestión en la Universidad, sino que requiere incorporar una mirada particular en el diseño, implementación y evaluación de las políticas, programas y proyectos. Esto incluye tanto estrategias de transversalización de la perspectiva de género tendientes a producir cambios estructurales a nivel institucional (...), como estrategias de transversalización de la perspectiva de género al interior de las currículas y programas de estudio, teniendo en cuenta que en la Universidad se forman profesionales, cuyo desempeño impacta directamente en la comunidad”\*\*. En tal sentido, contar con datos concretos sensibles al género en relación a la composición poblacional de nuestra comunidad universitaria, nos brinda la posibilidad de definir cuáles estrategias resultan más necesarias y urgentes para avanzar en la planificación e implementación de políticas universitarias que no repliquen ni sustenten desigualdades.

La Universidad, en tanto espacio de creación y transmisión de saberes, de producción y reproducción de valores y conductas, y de participación de distintas clases sociales y grupos, tiene “la responsabilidad social de contar con ambientes equitativos que favorezcan la igualdad de oportunidades académicas, laborales y profesionales” (Bucquet Corleto et al, 2010:12). En tal sentido, la Asociación de Universidades del Grupo Montevideo, del cual nuestra Universidad es parte, fijó como objetivo específico del Plan Estratégico 2020-2030:

Construir conocimiento pertinente colaborativamente con: los actores de la sociedad civil, los gobiernos locales (municipales, estaduales, provinciales), los nacionales y regionales; promoviendo el desarrollo social y cultural en marcos de respeto y defensa de los Derechos Humanos, el medioambiente, la equidad e igualdad de género y la cultura de paz, con los instrumentos que provee la extensión universitaria (objetivo específico 2.3).

---

\* Normativas disponibles en: <https://bit.ly/normativasgeneo>

\*\* Programa Integral de Políticas de Género, material teórico del Ciclo de formación permanente en el marco de la Ley Micaela para autoridades y demás personas funcionarias de la Universidad Nacional de Mar del Plata (RR 993/22). Módulo 3: Marco Normativo y Políticas Públicas con Perspectiva de Género.

En este orden de ideas, el Comité de Género de la Asociación ha trabajado desde su creación en dos ejes fundamentales, a saber: a) procedimientos de actuación frente a casos de violencia; b) la importancia e implicancia de incorporar la igualdad de género en el diseño de políticas universitarias (Rojo & Jardón, 2018). A nivel general, se observa que en las Universidades Nacionales ha proliferado la primera línea por sobre la segunda, siendo escasas las experiencias de diseño y aplicación de sistemas de indicadores de género en las instituciones de educación superior que orienten en el diseño de políticas universitarias con perspectiva de género.

Diferentes estudios coinciden en la importancia de los sistemas de indicadores de género para la evaluación de las condiciones en que las distintas personas se encuentran en las universidades en función de su género, como así también para determinar políticas institucionales y estrategias hacia la igualdad sustantiva en la institución (Langle Gómez, 2016). Así, la aplicación de este tipo de herramientas se vuelve un paso indispensable en la implementación de Planes de Igualdad dado que facilitan el diagnóstico necesario previo al diseño e implementación de cualquier medida de este tipo (Cerdá Hernández, 2011).

Navarro Guzmán et al (2010) sostienen que, en Ciencias Sociales, un indicador es “una medida que ofrece un resumen de información (generalmente cuantitativa en forma de porcentaje, tasa, razón...) sobre la cantidad en la que están presentes una serie de parámetros, atributos o características y que nos permite también establecer comparaciones o clasificaciones (...)” (p.137). Los indicadores constituyen una representación de un fenómeno determinado a través de una medida, una opinión, una percepción o un hecho que lo indica y que mide cambios en el mismo a través del tiempo.

Es importante mencionar que la presentación de información poblacional desagregada por «sexo» no constituye en sí misma un indicador de género. La construcción de este tipo de indicador, realizada a la luz de los aportes de los estudios feministas, implica una organización y análisis de la información disponible de tal modo que permita visibilizar las desigualdades de género presentes en la población estudiada. Siguiendo a Dávila Díaz (2004), la función especial de los indicadores de género es poner de manifiesto los cambios sociales respecto de la jerarquización de las relaciones sociales en función del género a lo largo del tiempo.

Por lo tanto, un sistema de indicadores de género debe responder a un modelo teórico que respalde las relaciones entre variables, explique de manera coherente los resultados obtenidos y establezca relaciones fundadas entre ellos y las medidas que se adoptan (Oakes, 1986). Navarro Guzmán et al (2010) indican, en particular, que los sistemas de indicadores de género deben estar respaldados por un modelo teórico de referencia comprometido con una explicación de lo social que dé cuenta de los valores androcéntricos hegemónicos y con un trabajo para alcanzar una sociedad con igualdad real y plena.

La utilidad de contar con este tipo de información en el ámbito universitario, se centra en que brinda la posibilidad de señalar y comparar la situación de las personas según

el género en cada uno de los ámbitos de la educación superior y pensar, por ejemplo, a qué se debe su presencia diferencial en distintas áreas de estudio. Además, nos permite identificar eventuales cambios producidos en esta situación a lo largo del tiempo, planteando hipótesis explicativas que nos permitan impulsar aquellos cambios que impliquen equidad.

En tal sentido, la obtención de datos y estadísticas atravesados por la perspectiva de género requiere plantear interrogantes y problematizar cómo determinados fenómenos impactan en la distribución de roles, responsabilidades y oportunidades para el desempeño en la vida universitaria. Reconociendo y visibilizando las desigualdades y diferencias que afectan los distintos ámbitos y trayectorias, se apunta a un instrumento que permita profundizar y trabajar sobre los sesgos que existen hoy en las instituciones. Contar con información acerca de los cambios sociales en función del género a lo largo del tiempo permite identificar avances y vacancias en términos de políticas institucionales.

### ***Antecedentes en el Sistema Universitario Nacional***

Si bien, como se mencionó anteriormente, los sistemas de indicadores de género universitarios que se han hecho públicos en los últimos años son escasos, constituyen antecedentes valiosos para avanzar en la construcción de información sensible al género en nuestro sistema universitario, acompañando la praxis institucional con datos confiables y actualizados.

La Universidad Nacional de Cuyo publicó en 2019 sus indicadores de género, sistematizados por el Programa Mujeres Libres durante un año calendario completo en dos etapas, conforme los objetivos propuestos y la disponibilidad de datos y recursos. Así, la primera fase se centró en la descripción de la población universitaria con énfasis en los estereotipos vinculados a las áreas de conocimiento y brechas de género consecuentes. Por su parte, la segunda fase se concentró en la producción de herramientas para nuevas indagaciones en función de la doble dependencia de parte de su población, la situación socioeconómica, las necesidades comunicacionales y la situación en relación a los distintos tipos y formas de las violencias basadas en género.

La Universidad Nacional de Córdoba cuenta con un relevamiento surgido de la convocatoria realizada por parte del Observatorio de Derechos Humanos para llevar adelante una investigación titulada “Derecho a la Educación - La participación de las mujeres en la UNC”, cuyo objetivo general fue incentivar el estudio de problemáticas relacionadas al Derecho representativas de la ciudadanía universitaria. En diciembre de 2017, las docentes responsables, Natalia Schiavi y Alejandra Agostini elevaron los resultados, informando sobre la participación de las mujeres en los diferentes cuerpos, la persistencia de estereotipos de género en la elección diferencial de las carreras, la composición de los espacios de decisión y una serie de recomendaciones para la disminución de las brechas identificadas.

En la misma época, el Programa Género y Universidad de la Universidad Nacional de Rosario editó la publicación “La UNR en perspectiva de género”, donde María Virginia Ferreyra y Carolina Belén Martínez contribuyeron con un aporte direccionado a la visibilización de los lugares ocupados por las mujeres en dicha Casa de Altos Estudios, mediante la construcción de indicadores específicos con énfasis en la distribución de cargos jerárquicos y decisionales electivos y no electivos.

En marzo de 2023, la Secretaría de Planificación y Evaluación de la UNSAM publicó un análisis de indicadores realizado en base a procesamientos del SIU Guaraní\*. El análisis muestra el nivel de participación de las estudiantes mujeres en la UNSAM a lo largo del período 2013-2022. Los resultados indican que desde 2013, la presencia de estudiantes mujeres en la UNSAM aumentó de manera progresiva en carreras de pregrado, grado y posgrado. Sin embargo, sigue encontrándose asimetría en varias de las carreras históricamente masculinizadas.

---

\* Disponible en: <https://noticias.unsam.edu.ar/2023/03/08/8m-que-nivel-de-participacion-tienen-las-estudiantes-mujeres-en-la-unsam-un-analisis-de-los-ultimos-diez-anos/>

---

SIGen UNMdP:  
los datos bajo la  
lupa feminista

---

Desde el año 1989, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) sostuvo la importancia de obtener información estadística desglosada por sexo, caracterizando a esta, como absolutamente necesaria para comprender la situación de la mujer en un sector concreto y recomendó a los Estados Partes ejecutar acciones planificadas que la contemplen. Además, en el año 1995, la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing propuso dentro de sus objetivos estratégicos hacia la eliminación de las desigualdades, la necesidad de recoger, compilar, analizar y presentar periódicamente datos desglosados por edad, sexo, indicadores socioeconómicos y otros pertinentes, incluido el número de familiares a cargo, para utilizarlos en la planificación y aplicación de políticas y programas (206 b., 1995).

Encontramos distintos instrumentos nacionales que han seguido estas recomendaciones y que incorporan la variable género en sus análisis. Informes presentados por el Departamento de Información Universitaria de la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU) del Ministerio de Educación de la Nación, cuentan con datos cuantitativos respecto a la participación de las mujeres en el Sistema Universitario Nacional, tanto en las ofertas de pregrado, grado y posgrado como de las personas que desempeñan sus actividades laborales en las instituciones universitarias del país. Estos informes, expresan estadísticas respecto al lugar que ocupamos en la actualidad las mujeres en las Universidades Nacionales. Sin embargo, hasta el momento no contábamos con datos específicos que reflejen esta composición dentro de nuestra comunidad universitaria, por lo que resultó necesario construirlos, en consonancia con el desarrollo efectivo de lo indicado por el artículo 1.e de nuestro Estatuto, el cual requiere relevar de manera objetiva la situación de estudiantes, docentes, no docentes y graduados de esta Casa de Altos Estudios con miras a la atención fundada de aquellas situaciones que obstaculizan la equidad de género.

Para concretar este objetivo, la Resolución de Rectorado N°836/2022\* aprobó la realización, por parte del Programa Integral de Políticas de Género, del Sistema de Indicadores de Género de la Universidad Nacional de Mar del Plata (SIGen UNMdP), instrumento con el cual se espera abonar a la elaboración de políticas institucionales con perspectiva de género.

Este primer informe, elaborado en el marco de la mencionada normativa, ofrece un acercamiento a la composición poblacional de los diferentes cuerpos de nuestra Universidad, mostrando las características de esta composición según sexo y visibilizando las disciplinas, áreas y/o tareas que se encuentran más feminizadas. Su objetivo general consiste en brindar información sensible al género sobre la comunidad universitaria, permitiendo visibilizar actuales situaciones de desigualdad por motivos de género y contribuir a mejorar las políticas en diversas áreas institucionales. En un sentido más específico, se propone:

---

\* Disponible en: [http://digesto.mdp.edu.ar/vista/ver\\_norma.php?id\\_norma=59631](http://digesto.mdp.edu.ar/vista/ver_norma.php?id_norma=59631)

- » Identificar brechas de género con mayor incidencia en cada uno de los grupos estudiados.
- » Sentar bases que permitan formular recomendaciones y buenas prácticas de gestión de la información sensible al género en el ámbito de la UNMdP y para los sistemas de la Secretaría de Políticas Universitarias.
- » Comunicar los datos a través de formatos accesibles para todo público y dentro de los canales institucionales de comunicación de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

### **Aspectos metodológicos**

Como primer paso para avanzar en el camino de construcción del SIGen UNMdP, nos abocamos a la identificación de las categorías que permitieran la construcción de los indicadores iniciales para cada grupo poblacional. Las distintas categorías han sido determinadas de conformidad con los convenios colectivos de trabajo, paritarias específicas, ordenanzas y resoluciones que regulan la vida institucional de cada uno de los cuerpos universitarios.

Concretamente, se analizaron los datos e información disponible en relación a los cuatro cuerpos: estudiantes, docentes, personal no docente y graduados. Esta información provino de diversas fuentes:

- » **Cuerpo docente:** datos compilados por la Secretaría de Asuntos Laborales al mes de diciembre de 2022.
- » **Cuerpo no docente:** datos compilados por la Secretaría de Asuntos Laborales al mes de junio de 2023.
- » **Cuerpo estudiantil:** datos compilados por la Secretaría de Gestión de la Información al mes de octubre de 2022, a excepción del apartado sobre becas en el que los datos fueron facilitados por el Servicio Social Universitario.
- » **Cuerpo graduado:** datos compilados por la Secretaría de Asuntos Laborales al mes de diciembre de 2021.

El proceso necesario para la obtención de los datos requirió un gran esfuerzo de coordinación entre distintos sectores. En varias ocasiones fue necesario sortear obstáculos relacionados con las características de los sistemas informáticos utilizados, los cuales se encuentran descentralizados y no suelen contemplar la importancia de contar con información sensible al género. En tal sentido, es necesario destacar que el camino recorrido para la elaboración de este sistema de indicadores puso en clara evidencia la necesidad de avanzar en estrategias para la gestión de la información en clave de géne-

ro, la cual constituye un insumo básico e indispensable para la generación de políticas que redunden en una efectiva búsqueda de la igualdad.

Los datos obtenidos fueron agrupados distinguiendo para cada cuerpo las siguientes categorías:

#### **CUERPO ESTUDIANTIL**

Matrícula estudiantil en la Universidad según sexo consignado al momento de la inscripción.

Matrícula estudiantil por Unidad Académica según sexo consignado al momento de la inscripción.

Carreras con mayor índice de feminización en su matrícula estudiantil en 2022.

Carreras con menor índice de feminización en su matrícula estudiantil en 2022.

Becas dependientes de la Secretaría de Bienestar de la Comunidad Universitaria.

Becas de ayuda económica.

Becas de comedor.

Becas de conectividad.

#### **CUERPO GRADUADO**

Distribución de personas graduadas según sexo.

Distribución de personas graduadas por Unidad Académica según sexo.

#### **CUERPO DOCENTE**

Distribución de cargos docentes según sexo registrado.

Distribución de cargos docentes por Unidad académica según el sexo registrado.

Distribución de cargos docentes conforme categoría según sexo registrado.

Distribución de cargos docentes según sexo en otras dependencias de la UNMdP.

Distribución de cargos docentes por categoría pre-universitaria según sexo registrado.

Distribución de cargos docentes conforme dedicación según sexo registrado.

#### **CUERPO NO DOCENTE**

Distribución de cargos en ejercicio según sexo registrado.

Distribución de cargos en ejercicio de personal no docente conforme agrupamiento según sexo registrado.

Distribución de los cargos en ejercicio de personal no docente conforme categoría según sexo registrado.

Es importante agradecer la labor de la Secretaría de Gestión de la Información, la Secretaría de Asuntos Laborales Universitarios, la Secretaría de Bienestar de la Comunidad Universitaria y otras dependencias universitarias que fueron imprescindibles y necesarias para la consulta y recopilación de los datos actualizados. Tanto la Secretaría de Gestión de la Información como la Secretaría de Asuntos Laborales Universitarios se constituyeron en aliadas clave para realizar nuestra tarea. Siendo las reparticiones con mayor acceso al Sistema de Información Universitaria (SIU) estandarizados para las Universidades Nacionales, con sus distintos módulos de gestión, han puesto en agenda y como prioridad la obtención de la información solicitada, destinando recursos fundamentales para ello.

Antes de presentar los indicadores organizados según las categorías mencionadas, nos interesa aclarar algunas cuestiones que acompañan el desarrollo de nuestro análisis:

En primer lugar, creemos fundamental aclarar por qué utilizamos la categoría «sexo» y qué entendemos por ella. Las bases de datos del Sistema Universitario Nacional han almacenado históricamente sus datos de forma binaria. Por lo tanto, no es posible emplear el término «género» de manera genuina, dado que no nos permite dar cuenta apropiadamente de la situación de otras identidades por fuera del binomio registrado en términos de «masculino-femenino» en las bases de datos disponibles. Es por ello, que a lo largo de este informe se encontrarán con el término «sexo registrado» o «sexo consignado», con los cuales hacemos referencia indistintamente a la fotografía que exhiben las bases de datos empleadas.

Por su parte, el Servicio Social Universitario (SSU-SBCU) cuenta con registros de otras identidades de género más allá de las binarias, obtenidos al momento de realizar las entrevistas con estudiantes. Sin embargo, no es información representativa de la totalidad de la comunidad universitaria, por lo que únicamente se utilizó esta distinción en el apartado de becas.

En otro orden de ideas, encontrarán reiteradas referencias al cálculo del «índice de feminización» (i.f). Este índice nos permite dar cuenta de la cantidad de mujeres por cada varón contado en una variable de análisis, y se obtiene dividiendo el número de mujeres por el número de varones. Cuando el resultado de ese cálculo aritmético es inferior a 1 nos encontramos ante una infrarrepresentación de las mujeres, mientras que si el cociente es superior a 1 existe sobrerrepresentación. Cuando el valor es igual a 1 nos encontraríamos ante una situación de paridad, es decir, de representación equilibrada. Se trata de una herramienta que facilita la lectura de la información desagregada por sexo y nos permite ponerla en relación con diferentes aportes de los estudios de género, identificando aspectos estructurales que aun hoy condicionan la distribución de roles y áreas de interés en nuestra comunidad.

Además, cabe aclarar que la información presentada configura una fotografía de nuestra institución en 2022, acompañada de algunos datos históricos en aquellos casos en que fue posible contar con información precisa.

Por último, es importante destacar que, si bien históricamente se han recabado datos en forma binaria, la última actualización del Siu Guaraní implementada en 2023 incorpora la posibilidad de indicar otras identidades de género, abriendo posibilidades para la interpretación de esta información en futuros relevamientos.

---

# Cuerpo estudiantil

---

## Matrícula estudiantil en la Universidad según sexo consignado al momento de la inscripción

Nuestra Universidad registró al año 2022 una matrícula de 49.381 estudiantes, de la cual un 65,16% son mujeres conforme el sexo informado al momento de la inscripción. Con respecto a la cantidad de inscripciones de ingresantes registrada ese mismo año, encontramos que un 66,79% corresponde a inscriptas mujeres.

Matrícula estudiantil según sexo consignado al momento de la inscripción - 2022

Índice de feminización = 1.87



65,16%

Femenino

34,84%

Masculino

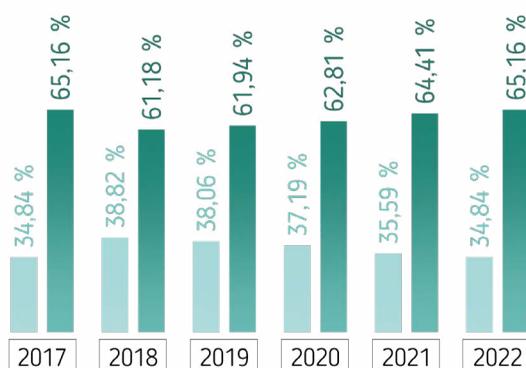
Si observamos la evolución de la matrícula estudiantil en el período 2017-2022 se hace evidente una sostenida feminización. A su vez, se muestra un incremento en el porcentaje de ingresantes mujeres registrado cada año durante el mismo período. Es decir, no solo se sostiene en nuestra Universidad una mayoritaria participación de las mujeres en la matrícula total, sino que nos encontramos ante un progresivo aumento de nuevas inscriptas que parece acompañar el proceso de feminización registrado en las universidades a nivel nacional. Tal como indica el Informe Mujeres en el sistema universitario argentino 2021-2022\*, elaborado por la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación, “esta tendencia de mayoría femenina va en aumento, ya que cada año se inscriben más mujeres que varones. Desde 2012 a 2021, el incremento de nuevas inscriptas a la universidad creció un promedio de 7,2% anual.”

Es importante aclarar que cuando nos referimos a la «feminización» no hacemos alusión simplemente a una representación numérica de la participación de las mujeres en un determinado momento, sino que “es un término que incorpora una complejidad distinta, trata de la asignación de valores culturalmente considerados femeninos a las relaciones sociales y

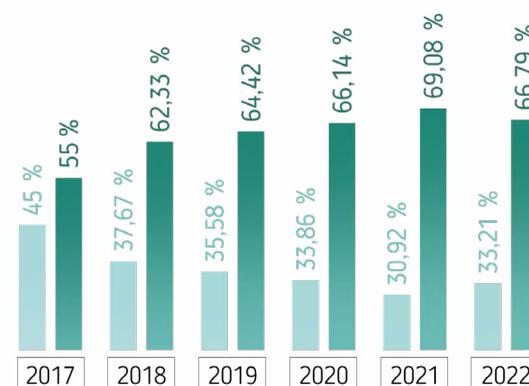
\* Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/04/mujeres\\_en\\_el\\_sistema\\_universitario\\_argentino\\_-\\_estadisticas\\_2021-2022.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/04/mujeres_en_el_sistema_universitario_argentino_-_estadisticas_2021-2022.pdf)

por esa vía a las profesionales. No se trata de un incremento de mujeres en la vida pública o al interior de las profesiones. Es una pauta cultural que afecta comportamientos, no que incrementa sujetos, aunque en un momento determinado los presuponga. Se forma en la larga duración y para que trascienda a un ámbito laboral o profesional requiere de procesos dilatados y complejos en el tiempo. Como proceso, la feminización revela un cambio profundo de las estructuras sociales y mentales” (Lorente Molina, 2004. p. 40).

### Evolución de la matrícula estudiantil 2017-2022



### Evolución de la matrícula de ingresantes 2017-2022



■ Femenino ■ Masculino

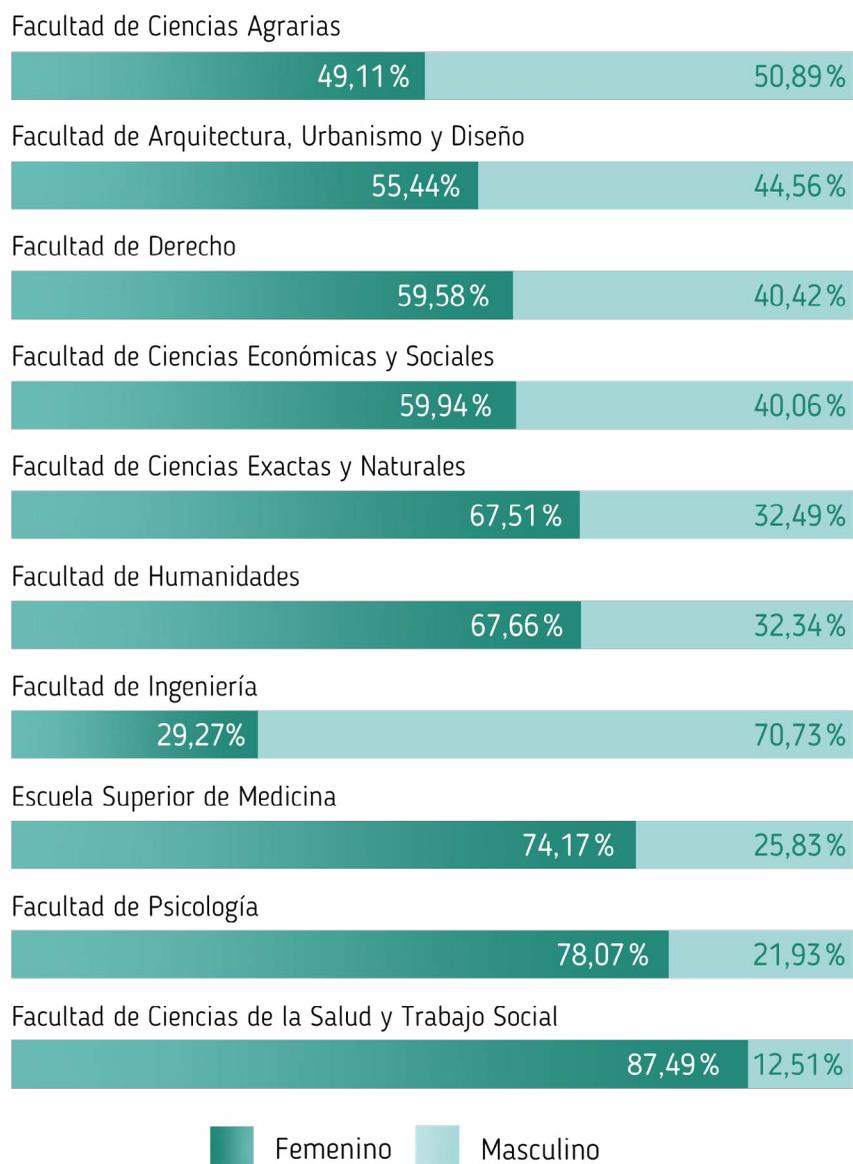
El incremento de la matrícula femenina en las instituciones universitarias es un fenómeno que se ha establecido desde hace varias décadas en las universidades latinoamericanas. Sin embargo, este hecho no debe llevarnos a pensar que existe igualdad de condiciones para el acceso y sostenimiento de los estudios superiores en las distintas áreas de conocimiento, así como para la posterior inserción en el mercado laboral, tal como iremos viendo a lo largo del informe.

### **Matrícula estudiantil por Unidad Académica según sexo consignado al momento de la inscripción**

La matrícula estudiantil no se distribuye de manera uniforme en las diferentes Unidades Académicas (UUA). Esto se relaciona con el hecho de que la elección de la carrera universitaria es una decisión atravesada por diferentes variables, dentro de las cuales

las expectativas sociales en relación al género juegan un papel fundamental. En este sentido, se hace necesario pensar en los estereotipos y mandatos que han alejado a las mujeres del desarrollo educativo en determinados campos disciplinares y las han acercado a otros, y en cómo ello se ve reflejado en la matrícula estudiantil.

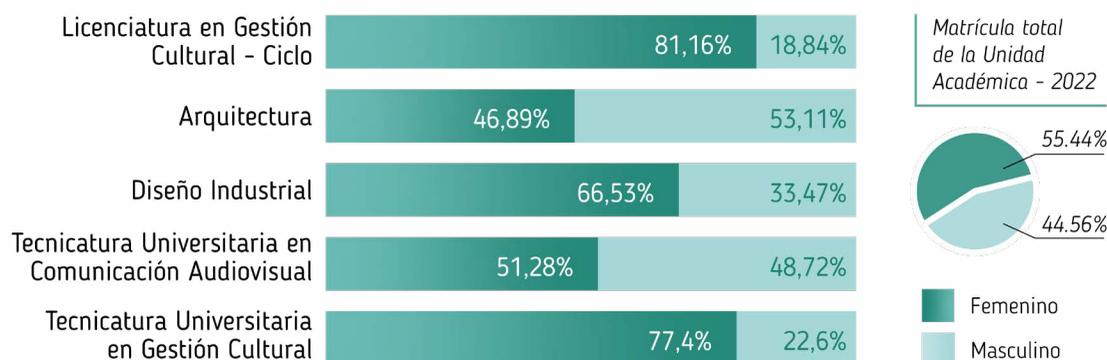
## Distribución de la matrícula estudiantil 2022 por Unidad Académica



## Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño

Desde una perspectiva global, la matrícula de esta Unidad Académica está compuesta por 4360 estudiantes, siendo el 55.44% mujeres, con un índice de feminización de 1.24. Sin embargo, si observamos la matrícula específica de cada carrera dictada en esta Facultad, encontramos que el índice varía:

### Matrícula estudiantil de cada carrera de la Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño - 2022



Encontramos una clara mayoría femenina en las carreras relacionadas con la Gestión Cultural, mientras que Arquitectura sostiene una mayoría masculina, siendo su índice de feminización de 0.88.

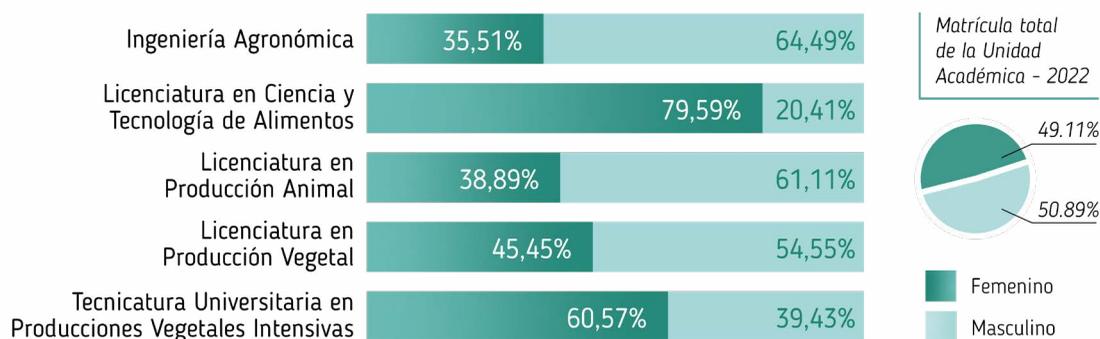
Si nos detenemos en las descripciones del alcance de los títulos de estas tres carreras, encontramos que las carreras de Gestión Cultural se presentan en términos de «organización, gestión, asesoramiento, evaluación de proyectos socioculturales y educativos». Por su parte, Arquitectura propone alcances del título en términos de «programar, dirigir, arbitrar, ejecutar, controlar la construcción de espacios destinados al hábitat humano». Podemos establecer cierto paralelismo entre la histórica asociación de lo femenino a roles relacionados con tareas culturales y educativas, mientras que los roles masculinos se han relacionado principalmente con tareas de dirección y control que, en este caso, tienen un alcance que es presentado en términos de aportar al hábitat humano.

## Facultad de Ciencias Agrarias

La matrícula de esta Facultad está compuesta por 1240 estudiantes, de las cuales el 49,1% son mujeres, por lo que su índice de feminización es 0.96.

Si bien la distribución de esta matrícula total muestra cierta paridad, si prestamos atención a cada una de las carreras dictadas, encontramos una clara subrepresentación de las mujeres en las carreras de Ingeniería Agronómica, Tecnicatura Universitaria en Producciones Vegetales Intensivas y Licenciatura en Producción Animal. Por su parte, la Licenciatura en Ciencia y Tecnología en Alimentos es la carrera más feminizada.

### Matrícula estudiantil de cada carrera de la Facultad de Ciencias Agrarias - 2022



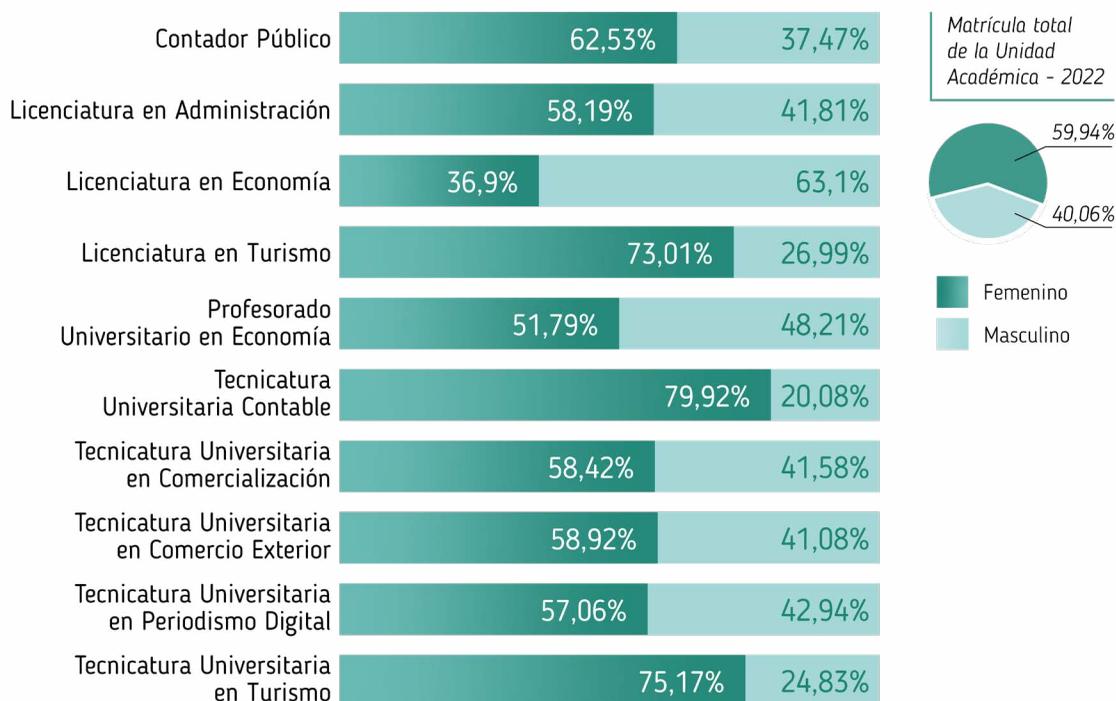
Esta distribución poblacional hacia el interior de la Unidad Académica, parece sostener la tendencia general observada en relación a la participación de las mujeres en el campo de la ingeniería, tal como expresa el Consejo Federal de Decanos de Ingeniería de Argentina (CONFEDI): “la presencia y el aporte de las mujeres en la Ingeniería es trascendental para cubrir la demanda de profesionales, fortalecer los equipos de trabajo y potenciar las chances de éxito a la hora de proponer soluciones a las problemáticas tecnológicas de nuestro país. Sin embargo, hoy en Argentina la matrícula de mujeres apenas supera el 20% y, mayormente, se encuentran concentradas en algunas pocas especialidades\*”.

### Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Del total de 8439 estudiantes que componen la matrícula de esta Unidad Académica, el 54,56% son mujeres. Tal como hemos visto en los casos anteriores, la representación de las mujeres varía significativamente si observamos cada carrera. Por ejemplo, podemos destacar que la carrera de Licenciatura en Economía continúa mostrando su histórica masculinización con una representación femenina del 36.9%, mientras que en el Profesorado Universitario en Economía, encontramos que las mujeres representan un 51.79%.

\* <https://confedi.org.ar/destacados/mujeres-en-ingenieria/>

## Matrícula estudiantil de cada carrera de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales - 2022



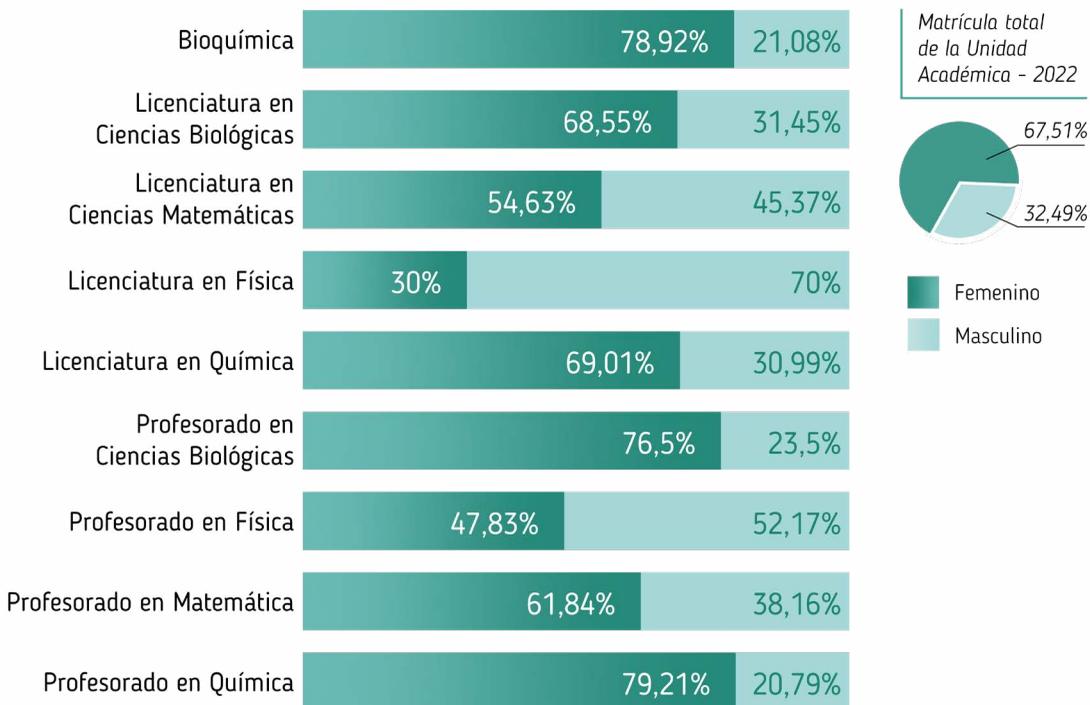
### Facultad de Ciencias Exactas y Naturales

La matrícula de esta Unidad Académica asciende a 3543 estudiantes, con una representación femenina del 67,51%.

En líneas generales, la sobrerrepresentación de las mujeres en la matrícula se sostiene en la mayoría de las carreras con algunas excepciones.

Es interesante destacar que en el campo de la física, encontramos sobrerrepresentación masculina en la Licenciatura (70% varones matriculados) mientras que en el Profesorado se registra mayor paridad (52.17 %). Podríamos suponer una relación entre estos datos y la mayor facilidad de inserción que las mujeres han encontrado en el campo de la docencia a lo largo de la historia.

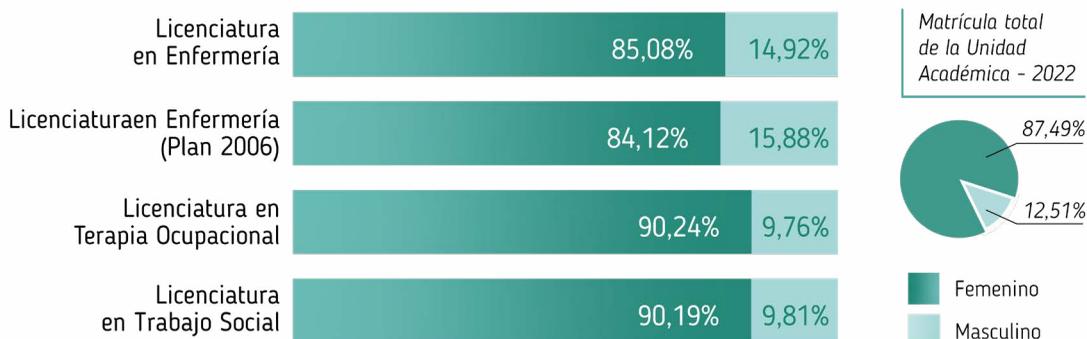
### Matrícula estudiantil de cada carrera de la Facultad de Ciencias Exactas y Naturales - 2022



### Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social

La Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social tiene la representación femenina más alta en la matrícula estudiantil, superando el 86% sobre un total de 5739 personas. Esta tendencia se sostiene en cada una de sus carreras.

### Matrícula estudiantil de cada carrera de la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social - 2022



El alto porcentaje de mujeres en todas las carreras que se dictan en esta unidad académica puede entenderse a la luz de la noción de la división sexuada del trabajo y del saber, en tanto constituyen disciplinas que se orientan al cuidado y atención de otras personas, siendo este uno de los mandatos y roles más fuertemente asociado a la construcción de la feminidad.

Siguiendo a Julieta Nebra (2018), quien realiza un recorrido histórico del perfil e identidad profesional del Trabajo Social, es posible “dar cuenta de la estrecha relación entre los antecedentes de la carrera y la división sexuada del trabajo y del saber (Aranda, 2016). En un principio dirigida únicamente a mujeres, como auxiliares de médicos/as, abogados/as y jueces/zas (carreras a las cuales accedían al principio exclusivamente y luego mayoritariamente varones), exaltando valores y características vinculadas a estereotipos femeninos como ser bondadosas, empáticas, cuidadoras, entre otras”. Si bien a lo largo de la historia la disciplina se fue tecnificando, y politizando y actualmente el perfil profesional que establece la Ley Federal de Trabajo Social (Ley N° 27072) no guarda relación con aquellos alguna vez esbozados, en lo concreto, la profesión continúa presentando una mayoría de mujeres estudiantes cuasi idéntica a la de sus comienzos (Nebra, 2018. p. 280).

### **Facultad de Derecho**

La matrícula estudiantil de la carrera de Abogacía cuenta con un total de 3830 personas, de las cuales el 59,22% son mujeres.

#### Matrícula estudiantil de la carrera de Abogacía de la Facultad de Derecho - 2022



En la publicación Justicia y Género, elaborada por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Argentina, leemos que “Kohen (2018) establece que la alta presencia de mujeres en las universidades y en el ámbito jurídico no se traduce en una participación profesional igualitaria. Por el contrario, la práctica privada de la profesión, la justicia y la academia jurídica se caracterizan por una doble segmentación: las mujeres tienden a estar concentradas en las bases de la pirámide ocupacional y en las especialidades de menor prestigio -por ende, de menor retribución económica- y, además, personifican los roles de cuidado (Kohen, 2018)\*\*”.

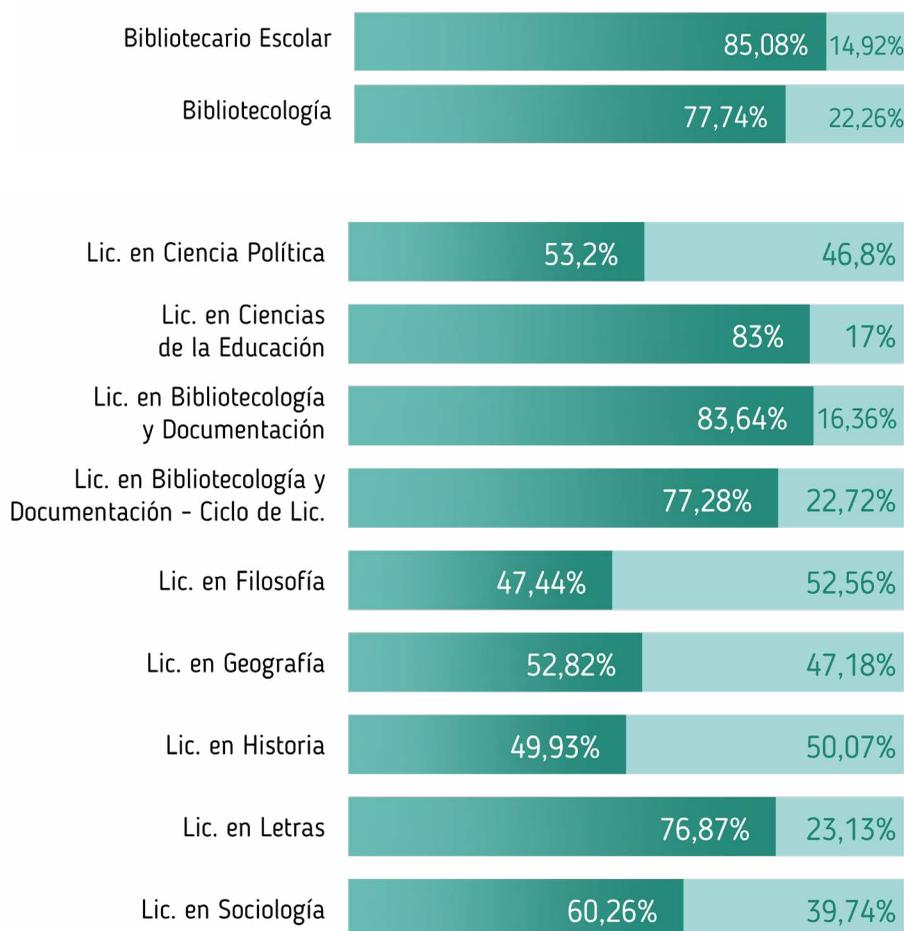
\* Disponible en: [http://www.bibliotecadigital.gob.ar/files/original/20/2769/justicia\\_y\\_genero\\_DIGITAL.2.pdf](http://www.bibliotecadigital.gob.ar/files/original/20/2769/justicia_y_genero_DIGITAL.2.pdf)

## Facultad de Humanidades

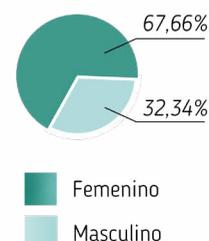
Esta Unidad Académica cuenta con la mayor matrícula estudiantil registrada en nuestra Universidad. Ascende a 10759 inscripciones, de las cuales el 67,66% son mujeres.

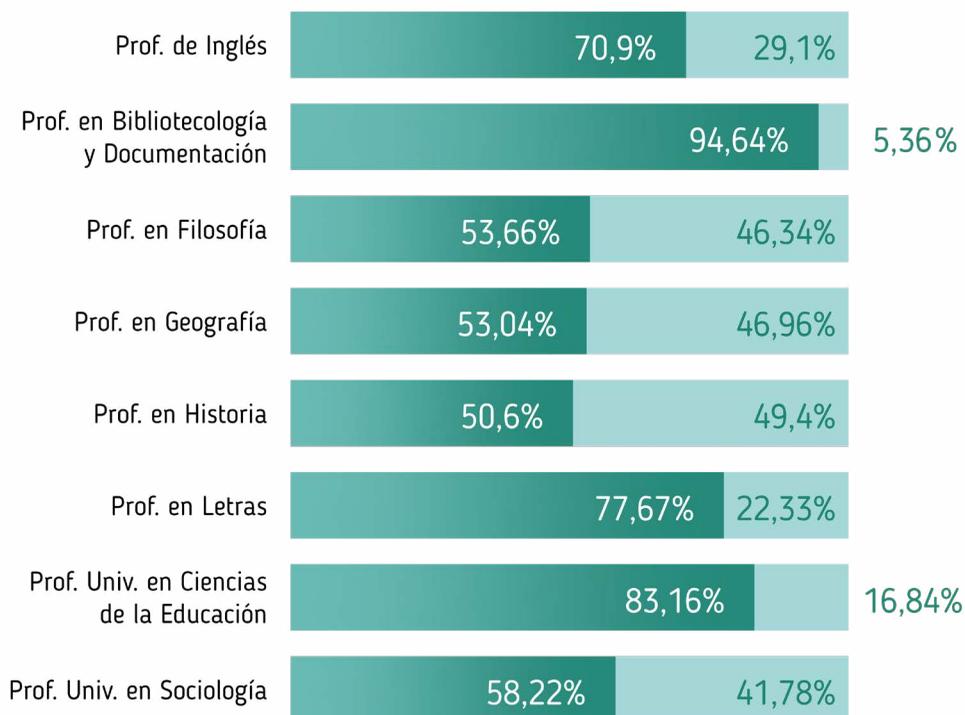
Existe una amplia variedad de carreras dictadas en esta Unidad Académica que, en su mayoría, cuentan con amplia representación de mujeres. La Licenciatura en Filosofía y la Licenciatura en Historia son las únicas carreras donde no existe mayoría femenina, alcanzando sin embargo un índice de feminización de 0.9 y 1 respectivamente, por lo que se presenta paridad.

### Matrícula estudiantil de cada carrera de la Facultad de Humanidades - 2022



Matrícula total de la Unidad Académica - 2022





La Facultad de Humanidades es una de las Unidades Académicas donde se registran altos índices de feminización, mostrando la gran presencia de mujeres en las carreras orientadas a la educación.

### **Facultad de Ingeniería**

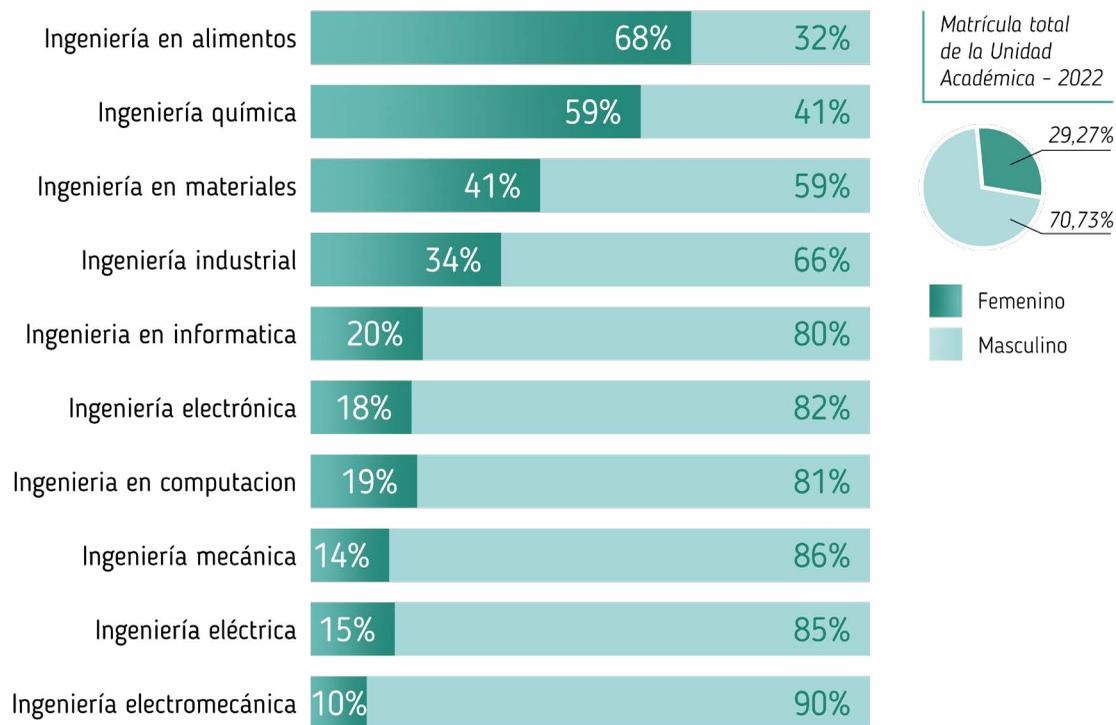
En nuestra Universidad, hay 3215 personas que estudian en la Facultad de Ingeniería, de las cuales el 29,27% son mujeres.

Si bien hay algunas excepciones, lo cierto es que la regla en esta Unidad Académica es la subrepresentación de las mujeres en la matrícula de la mayor parte de las carreras.

Al respecto, es muy interesante el planteo que realiza Luz Gabriela Arango Gaviria (2004): “La Ingeniería, una de las profesiones más valoradas en nuestras sociedades, tiene los porcentajes más bajos de mujeres y proyecta una imagen fuertemente masculina. De acuerdo con la socióloga australiana Judy Wajcman (1991), es un ejemplo interesante de cultura masculina, pues se encuentra en los límites entre el trabajo físico e intelectual pero mantiene fuertes elementos del dualismo mente/cuerpo. Las dicotomías entre ciencia y sensualidad, entre lo duro y lo blando, las cosas y las personas, son elementos centrales en la construcción de esta profesión y se inscriben dentro de sistemas de símbolos más amplios, que identifican mujer y naturaleza y oponen razón y emoción. En el mundo industrial avanzado, en el que la racionalidad técnica y científica es muy valorada, estas asociaciones tienen un papel importante en la construcción

de la inferioridad de las mujeres”. El hecho de que Ingeniería en Alimentos es la única carrera con clara mayoría de mujeres (68%) puede relacionarse con el rol nutricional de las mujeres dentro de la histórica división sexual de tareas.

### Matrícula estudiantil de cada carrera de la Facultad de Ingeniería - 2022



### Facultad de Psicología

La Facultad de Psicología cuenta con una matrícula de 3766 personas, de las cuales el 78,07% son mujeres.

### Matrícula estudiantil de la Licenciatura en Psicología de la Facultad de Psicología - 2022



Esta alta proporción femenina en la carrera de Psicología puede relacionarse, como hemos visto en apartados anteriores, con la menor dificultad que históricamente han tenido las mujeres para incorporarse en aquellas disciplinas con orientación al cuidado de otras personas y la educación. Siguiendo a Silvio Oscar Angelini (2009), la elección de esta carrera desde sus inicios se trataría de “una elección socialmente aceptable para las mujeres que se aventuraban al espacio del mundo laboral, profesional y público, ya que aparecía como una extensión de las tareas del ámbito privado”.

### **Escuela Superior de Medicina**

La Escuela Superior de Medicina es la carrera más reciente propuesta por la Universidad Nacional de Mar del Plata. Con una matrícula de 4270 estudiantes, Medicina cuenta con un 74,17% de representación femenina.

#### Matrícula estudiantil de cada carrera de la Escuela Superior de Medicina - 2022



Estos datos son consistentes con un progresivo proceso de feminización de la medicina observado a nivel nacional. Al respecto, Borracci, Raúl A, et al. (2018) manifiestan que “en Argentina, la feminización de la profesión médica ya muestra una mayor representación de la mujer en los grupos de edad más joven, y la proyección a 10 años indica que la mujer abarcará el 60-70% de la fuerza laboral médica en todos los estratos de edad”. Asimismo, destacan que “a pesar de ser mayoría, la mujer está menos representada en el ámbito académico, lo que origina a su vez una menor representación en el liderazgo médico”.

### **Clasificación de carreras según índice de feminización**

A continuación, presentamos una clasificación que ordena las carreras que muestran el mayor y el menor índice de feminización:

---

Carreras con mayor índice de feminización  
en su matrícula estudiantil en 2022

---

| CARRERA   | I.f   |
|---|-------|
| Profesorado en Bibliotecología y Documentación        | 17,67 |
| Licenciatura en Terapia Ocupacional                   | 9,25  |
| Licenciatura en Trabajo Social                        | 9,19  |
| Licenciatura en Enfermería                            | 5,70  |
| Bibliotecología Escolar                               | 5,70  |
| Licenciatura en Enfermería (Plan 2006)                | 5,30  |
| Licenciatura en Bibliotecología y Documentación       | 5,11  |
| Profesorado Universitario en Ciencias de la Educación | 4,94  |
| Licenciatura en Ciencias de la Educación              | 4,88  |
| Licenciatura en Gestión Cultural - Ciclo -            | 4,31  |

Carreras con menor índice de feminización  
en su matrícula estudiantil en 2022

| Carrera                    | I.f  |
|----------------------------|------|
| Ingeniería Electromecánica | 0,11 |
| Ingeniería Mecánica        | 0,16 |
| Ingeniería Eléctrica       | 0,17 |
| Ingeniería Electrónica     | 0,22 |
| Ingeniería en Computación  | 0,23 |
| Ingeniería en Informática  | 0,26 |
| Licenciatura en Física     | 0,43 |
| Ingeniería Industrial      | 0,52 |
| Ingeniería Agronómica      | 0,55 |
| Licenciatura en Economía   | 0,58 |

Estos datos ponen en evidencia la marcada presencia de mujeres en las carreras orientadas al cuidado de otras personas y la educación y su escasa participación en las llamadas «ciencias duras». Podemos entonces insistir en que existe una correlación entre los procesos de socialización que se desarrollan en función del género y la elección de carrera universitaria. Los mandatos de género que se transmiten socialmente

determinan roles, capacidades y aptitudes diferenciales entre varones y mujeres y, tal como indica Julieta Nebra (2018), estas construcciones sociales inciden en una división sexuada del saber. En los términos que propone Noelia Aranda, esta división supone:

(...) una mujer fuertemente orientada hacia lo relacional, lo psicológico, lo íntimo, lo afectivo, lo doméstico y estético, mientras que por otro lado se configura un varón con tendencia hacia lo instrumental, lo científico y tecnológico, pero sobre todo se le ubica en una relación de asimetría, de violencia y poder. En este sentido, las elecciones de carreras y disciplinas universitarias se encontrarían cimentadas en la manera en que han sido construidas tales identidades durante el proceso de socialización, teniendo presente siempre los estímulos, aptitudes y competencias que se les han impartido a cada uno. (Aranda, 2016: 294 en Nebra, 2018: 263-264).

A nivel nacional, tal como se indica en el Portal Argentina.gob.ar, la SPU destaca también esta disparidad en la elección de carrera en su informe sobre la participación de las mujeres en el Sistema Universitario Argentino:

También se visualiza que las mujeres son mayoría en casi todas las ramas de conocimiento, a excepción de una. Representan el mayor porcentaje de estudiantes en Ciencias de la Salud y Ciencias Humanas (75,9% y 72,5% respectivamente) mientras que son minoría en las Ciencias Aplicadas (que incluye las ingenierías, arquitectura, informática, astronomía e industria, entre otras), donde el porcentaje disminuye al 40,1%, aunque con un crecimiento de dos puntos respecto del año anterior.

Otro dato destacado en el informe corresponde a la elección de carreras vinculadas a la ciencia o la tecnología, consideradas estratégicas para el desarrollo del país. Esta rama de estudio, que incluye las Cs. Aplicadas y las Básicas, fue elegida por el 18,1% de las ingresantes a la universidad, un 2% más que el año anterior.

Sobre este punto cabe aclarar dos aspectos: el porcentaje total de ingresantes a CyT -sumados varones y mujeres- es del 25,5%, y si bien Cs. Básicas cuenta con un menor número de estudiantes, las mujeres representan más del 62% de la población\*.

---

\* <https://www.argentina.gob.ar/noticias/8m-educacion-presento-informe-sobre-participacion-de-las-mujeres-en-el-sistema#:~:text=En%20el%20estudiantado%2C%20las%20mujeres,60%25%20en%20las%20tres%20categor%C3%ADas.>

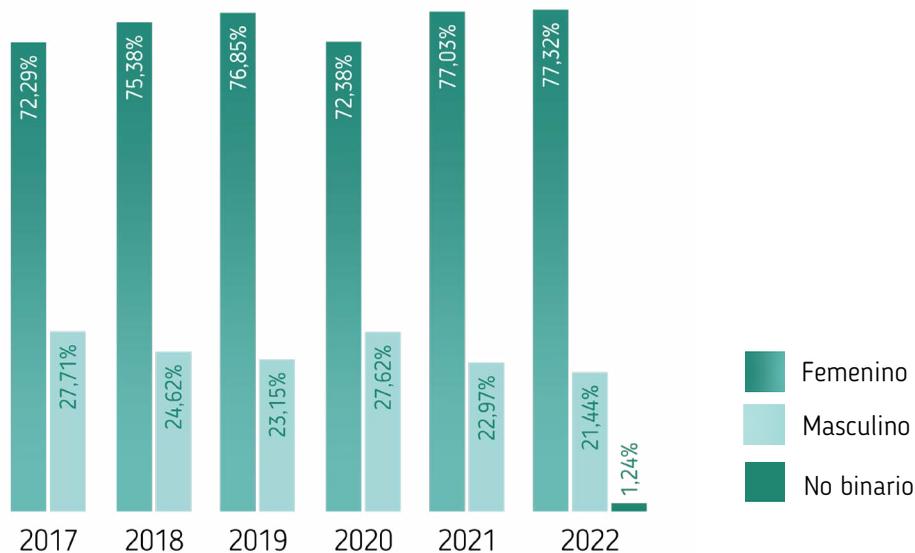
## Becas dependientes de la Secretaría de Bienestar de la Comunidad Universitaria

En este apartado realizaremos un recorrido por la información disponible en relación a la asignación de becas a estudiantes que requieren acompañamiento económico para el sostenimiento de sus trayectorias. Este acompañamiento es realizado desde la Secretaría de Bienestar de la Comunidad Universitaria a partir del otorgamiento de tres tipos de beca denominadas: «becas de ayuda económica», consisten en la provisión de 10 cuotas mensuales de una suma fija en pesos; «becas de comedor», consisten en la cobertura del costo de una comida diaria en el Comedor Universitario; «becas de conectividad» fueron incorporadas a partir de la pandemia de coronavirus y consisten en un apoyo mensual en dinero para accesibilidad y conexión a internet, vigentes en los años 2020 y 2021.

### Becas de ayuda económica

Las becas de ayuda económica son aquellas que brindan apoyo a estudiantes que presentan dificultades para desempeñarse en sus estudios por circunstancias socioeconómicas\*. Consta de diez pagos mensuales y consecutivos entre los meses de febrero y noviembre equivalente a dos cargos de ayudante estudiante como mínimo, con incrementos determinados por el Consejo Superior.

Evolución de la distribución de becas de ayuda económica según sexo consignado al momento del otorgamiento



\* Consejo Superior de la Universidad Nacional de Mar del Plata, Ordenanza N.º 1520/99.

**Asignación de becas de ayuda económica**  
según sexo por Unidad Académica - 2022

| Unidad Académica                             | Femenino      | Masculino     | No binario   |
|--|---------------|---------------|--------------|
| Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño | 60,27%        | 39,73%        | 0,00%        |
| Facultad de Cs. Agrarias                     | 57,14%        | 42,86%        | 0,00%        |
| Facultad de Cs. de la Salud y Trabajo Social | 95,15%        | 4,37%         | 0,48%        |
| Facultad de Cs. Económicas y Sociales        | 84,62%        | 14,10%        | 1,28%        |
| Facultad de Cs. Exactas y Naturales          | 63,33%        | 30,00%        | 6,67%        |
| Facultad de Derecho                          | 75,68%        | 20,27%        | 4,05%        |
| Facultad de Humanidades                      | 72,32%        | 27,68%        | 0,00%        |
| Facultad de Ingeniería                       | 23,68%        | 76,32%        | 0,00%        |
| Escuela Superior de Medicina                 | 80,77%        | 17,31%        | 1,92%        |
| Facultad de Psicología                       | 80,49%        | 17,89%        | 1,63%        |
| <b>Total</b>                                 | <b>77,32%</b> | <b>21,44%</b> | <b>1,24%</b> |

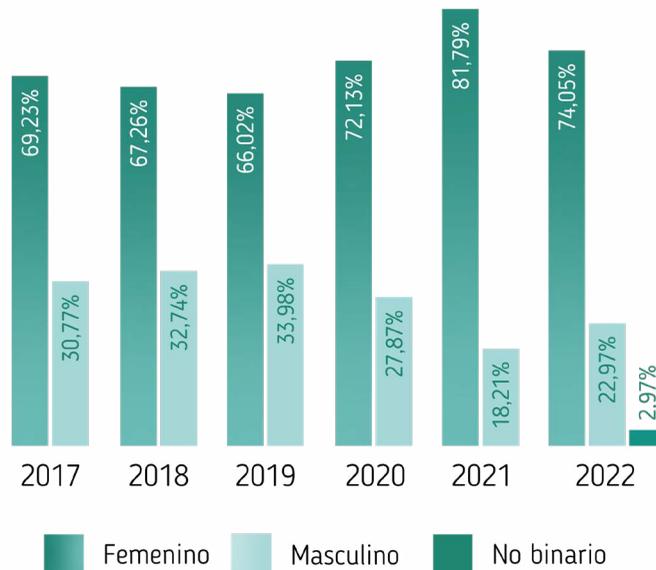
A lo largo de todo el período se mantiene una feminización en la distribución de las becas de ayuda económica, incluso puede observarse un paulatino incremento que alcanza a casi un 80% de asignación a mujeres e identidad no binaria en el año 2022\*.

Si observamos la distribución de la asignación de becas por UUA, encontramos que la población que cuenta con una mayor proporción de asignación de becas de ayuda económica destinada a mujeres pertenece a las Facultades de Ciencias de la Salud y Trabajo Social (95.15%), Ciencias Económicas y Sociales (84.62%), Medicina (80.77%) y Psicología (80.49%).

### Becas de comedor

Las becas de comedor cubren el costo de una comida diaria en el Comedor Universitario durante el Ciclo Lectivo. Se observa que la cantidad y distribución de becas ha cambiado a lo largo de los años, mostrando un sensible salto no sólo en la cantidad de personas que la reciben - de 143 becas de comedor otorgadas en 2017 se pasó a 287 en 2020, alcanzando un máximo de 370 personas becadas en 2021-, sino también en la participación femenina desde 2020, año de inicio de la pandemia por COVID 19.

Evolución de la distribución de becas de comedor según sexo consignado al momento del otorgamiento



\* Como comentamos al inicio del informe, en este caso contamos con la distinción de género no binario, por lo que es el único apartado donde se consigna el dato.

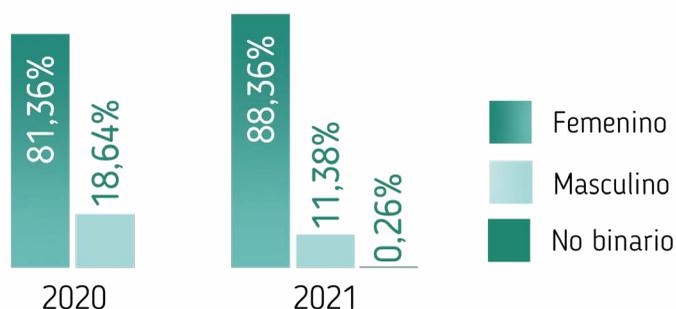
**Asignación de becas de comedor**  
según sexo por Unidad Académica - 2022

| Unidad Académica                             | Femenino      | Masculino     | No binario   |
|--|---------------|---------------|--------------|
| Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño | 66,67%        | 33,33%        | 0,00%        |
| Facultad de Cs. Agrarias                     | 45,45%        | 54,55%        | 0,00%        |
| Facultad de Cs. de la Salud y Trabajo Social | 88,46%        | 11,54%        | 0,00%        |
| Facultad de Cs. Económicas y Sociales        | 90,48%        | 9,525%        | 0,00%        |
| Facultad de Cs. Exactas y Naturales          | 66,67%        | 33,33%        | 0,00%        |
| Facultad de Derecho                          | 85,42%        | 10,42%        | 4,17%        |
| Facultad de Humanidades                      | 71,93%        | 24,56%        | 3,51%        |
| Facultad de Ingeniería                       | 35,29%        | 64,71%        | 0,00%        |
| Escuela Superior de Medicina                 | 71,88%        | 9,38%         | 18,75%       |
| Facultad de Psicología                       | 85,45%        | 12,73%        | 1,82%        |
| <b>Total</b>                                 | <b>74,05%</b> | <b>22,97%</b> | <b>2,97%</b> |

## Becas de conectividad

Las becas de conectividad se implementaron durante la pandemia y tienen por objetivo facilitar el acceso a internet necesario para la permanencia en los estudios. A la par del deterioro de las condiciones socioeconómicas generales, las becas de conectividad crecieron significativamente de un año a otro.

### Evolución de la distribución de becas de conectividad según sexo consignado al momento del otorgamiento



La distribución de cada tipo de beca analizado muestra una sobrerrepresentación de las mujeres en todas las Unidades Académicas. Estos datos son consistentes con el proceso de feminización de la pobreza registrado en nuestro país, del cual da cuenta el Observatorio de las Violencias y Desigualdades por Razones de Género del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGyD) en su informe sobre la participación de las mujeres en el trabajo, el ingreso y la producción elaborado con datos relevados del segundo trimestre de 2022\*. En este informe se indica que “la tasa de actividad para la población de 14 años y más presenta un comportamiento diferencial por género, siendo del 51,7% para las mujeres y del 70,1% para los varones. Esto significa que las mujeres participan menos en el mundo laboral, con una brecha de 18,4 puntos porcentuales”.

\* [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2023/01/informe-desigualdad\\_en\\_el\\_trabajo-igualar-segundo\\_trimestre\\_2022.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2023/01/informe-desigualdad_en_el_trabajo-igualar-segundo_trimestre_2022.pdf)

**Asignación de becas de conectividad**  
según sexo por Unidad Académica - 2021

| Unidad Académica                             | Femenino      | Masculino     | No binario   |
|--|---------------|---------------|--------------|
| Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño | 76,67%        | 23,33%        | 0,00%        |
| Facultad de Cs. Agrarias                     | 66,67%        | 33,33%        | 0,00%        |
| Facultad de Cs. de la Salud y Trabajo Social | 94,03%        | 4,48%         | 1,49%        |
| Facultad de Cs. Económicas y Sociales        | 97,67%        | 2,33%         | 0,00%        |
| Facultad de Cs. Exactas y Naturales          | 86,67%        | 13,33%        | 0,00%        |
| Facultad de Derecho                          | 88,04%        | 11,96%        | 0,00%        |
| Facultad de Humanidades                      | 93,33%        | 6,67%         | 0,00%        |
| Facultad de Ingeniería                       | 56,25%        | 43,75%        | 0,00%        |
| Escuela Superior de Medicina                 | 100,00%       | 0,00%         | 0,00%        |
| Facultad de Psicología                       | 87,34%        | 12,66%        | 0,00%        |
| <b>Total</b>                                 | <b>88,36%</b> | <b>11,38%</b> | <b>0,26%</b> |

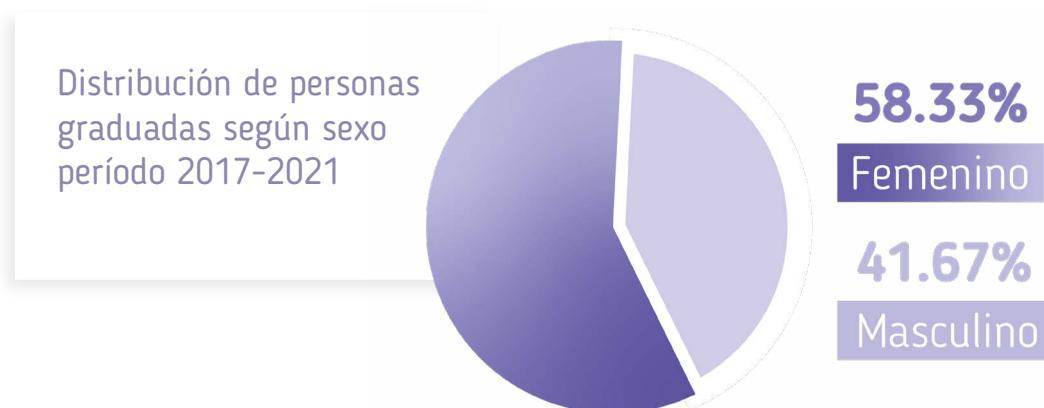
---

Cuerpo  
graduado

---

## Distribución de personas graduadas según sexo

Los datos del cuerpo graduado comprenden el período 2017-2021\*, mostrando que de las 6588 personas que se han graduado en nuestra Universidad en dicho período, el 58,33% son mujeres.



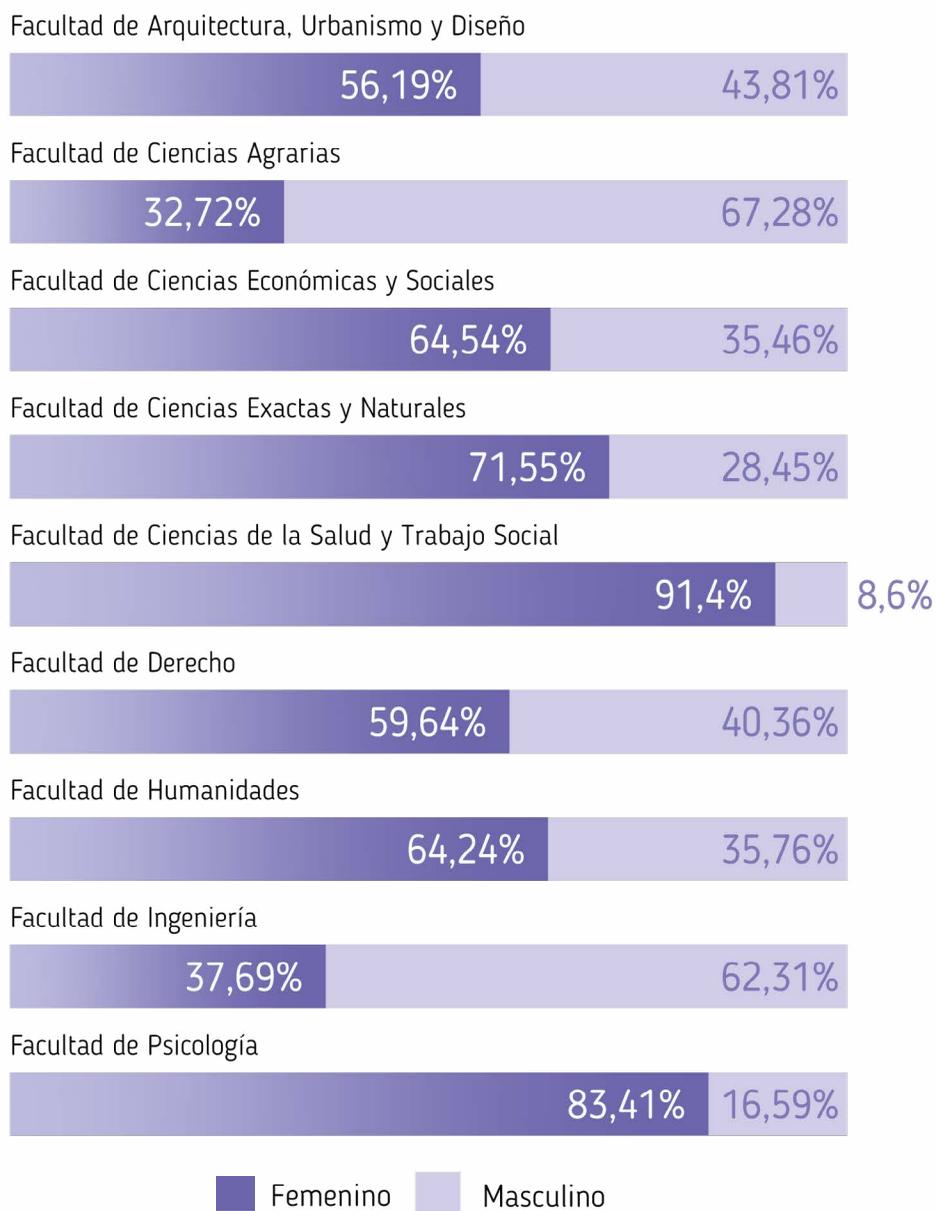
Encontramos que la mayor proporción de graduadas se concentra en aquellas unidades académicas que dictan carreras orientadas al cuidado de otras personas y la educación. Tal como se indica en una nota realizada por Ecofeminita, “el hecho de que las mujeres sistemáticamente estén en disciplinas de estudio que responden a los estereotipos femeninos vinculados a lo social y emocional, o directamente se vinculan a su rol como cuidadoras, da cuenta del carácter estructural de las “paredes de cristal” que luego se observan en el mercado de trabajo.” Las diferencias de género observadas según la rama de estudio universitario tienen un impacto en la posterior inserción laboral de las mujeres, que se hace notorio en las brechas salariales registradas.

Otro aspecto a tener en cuenta es que “la feminización de ciertas carreras universitarias se corresponde además con la infravaloración de aquellas disciplinas. Podemos observar que las carreras vinculadas a lo social (sea a su estudio o el cuidado) tienen en promedio salarios considerablemente más bajos que aquellas carreras de ramas “duras”. Así es como se explica la magnitud de la brecha de ingresos general: no sólo existe porque las mujeres trabajan remuneradamente menos horas, sino también porque las carreras en las que está socialmente aceptado que se desempeñen son peor

---

\* Hemos optado por brindar la información consolidada en un período de cinco años, por considerar que es el mejor modo de observar la tendencia que presenta la distribución por sexo en este cuerpo.

### Distribución de personas gradudas por Unidad Académica según sexo - período 2017-2021



remuneradas.\*”. En este sentido, se han desarrollado diversos estudios que ponen en evidencia que “aquellas profesiones que se vuelven menos apetecibles en términos salariales, de prestigio social, o de desafíos personales, terminan siendo desempeñadas por mujeres u otras minorías (Juarez Jeréz, et al. 2012, p. 67)\*\*”.

---

\* <https://www.tiempoar.com.ar/generos/desigualdad-y-carreras-universitarias-una-deuda-pendiente/>

\*\* [https://www.eco.unc.edu.ar/files/Biblioteca/Econom%C3%83%C2%ADa%20Feminista%20\(Eugenia%20Perona\).pdf](https://www.eco.unc.edu.ar/files/Biblioteca/Econom%C3%83%C2%ADa%20Feminista%20(Eugenia%20Perona).pdf)

---

# Cuerpo Docente

---

### ***Distribución de cargos docentes según sexo registrado***

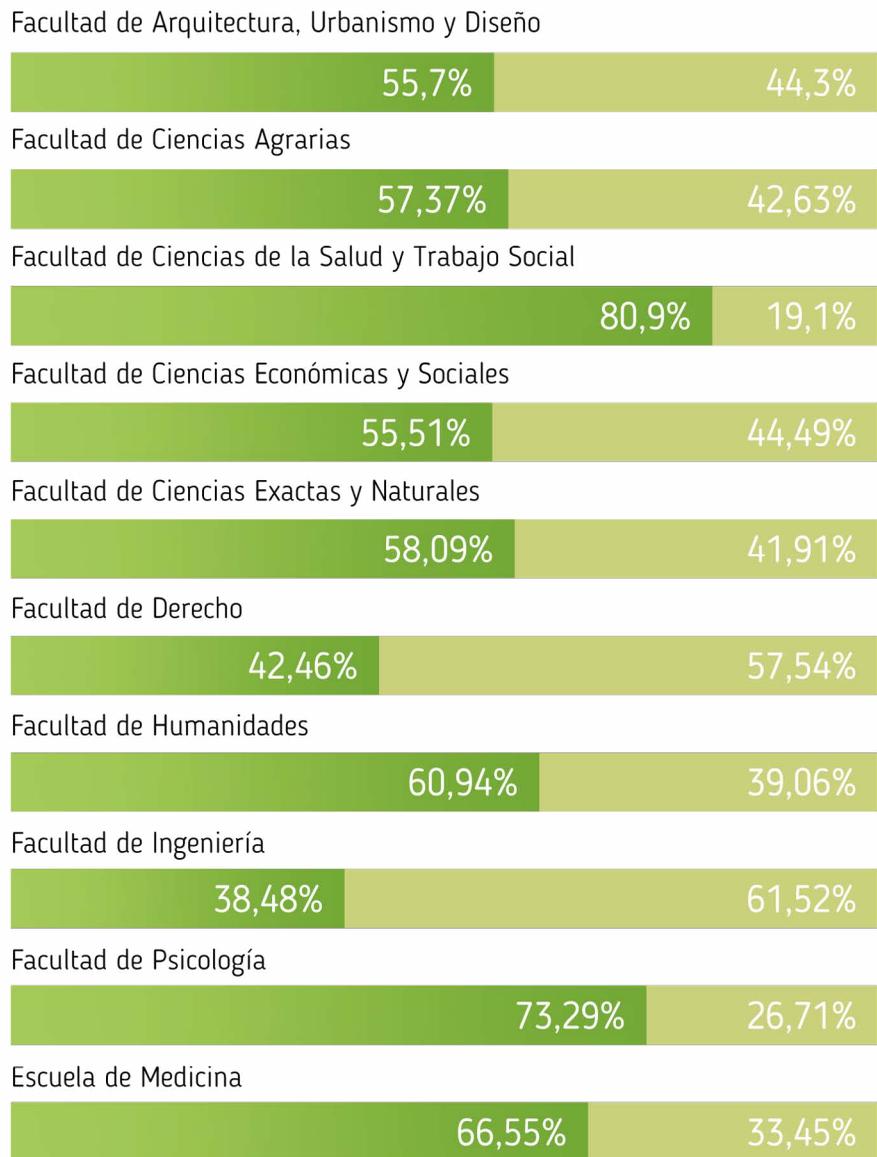
Según la información disponible y proporcionada por la Secretaría de Asuntos Laborales, al mes de diciembre del año 2022 hay 6381 cargos docentes en nuestra Universidad distribuidos en las distintas Unidades Académicas. El 58,94% de esos cargos son ocupados por mujeres.



### ***Distribución de cargos docentes por Unidad académica según el sexo registrado***

Encontramos los mayores porcentajes de cargos docentes ocupados por mujeres en la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social (80,90%), la Facultad de Psicología (73,29%) y en la Escuela Superior de Medicina (66,55%).

### Distribución de cargos docentes por Unidad académica según el sexo registrado

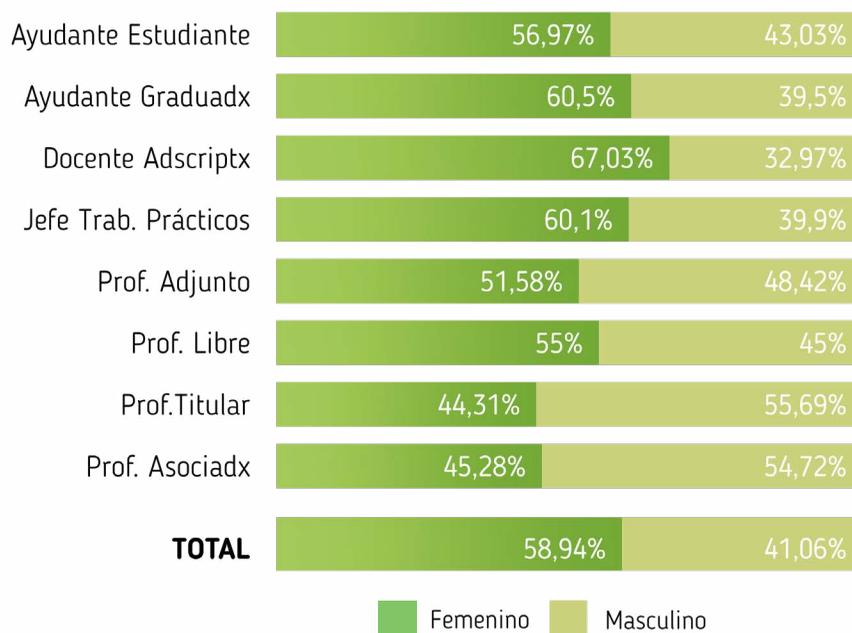


## Distribución de cargos docentes por categoría según sexo registrado

La estructura de cargos docentes viene dada por el artículo 7 del Convenio Colectivo de Trabajo para los Docentes de las Instituciones Universitarias Nacionales. En su artículo 8 se detallan las funciones que implica cada una de las categorías. A esa figura básica se suman otras específicas de nuestra Universidad, como las relativas al régimen de quienes se desempeñan en el Colegio Illia y la categoría Ayudante Estudiante.

Lxs profesores titulares, asociadxs y adjuntxs tienen la responsabilidad y la obligación del dictado de clases y la toma de exámenes, mientras que jefxs de trabajos prácticos y ayudantes componen el conjunto de auxiliares.

### Distribución de cargos docentes según sexo registrado por categoría universitaria

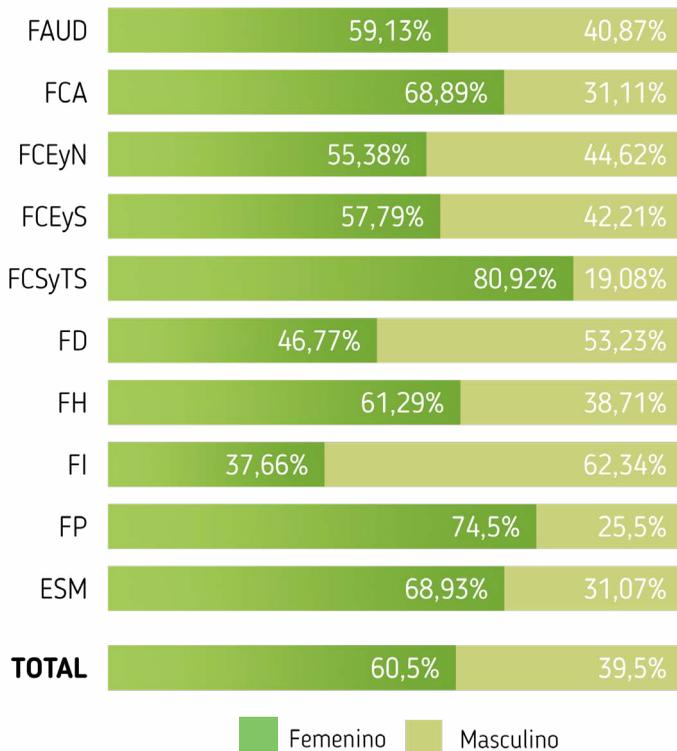


Al analizar esta distribución, encontramos mayor proporción de cargos ocupados por mujeres en la categoría «Docente adscriptx» (el 67,03%), la cual no cuenta con remuneración. En el caso de la categoría de «Ayudante graduadx» – la cual constituye una de las de menor remuneración en la escala salarial – el 60,50% de los cargos está designado a mujeres.

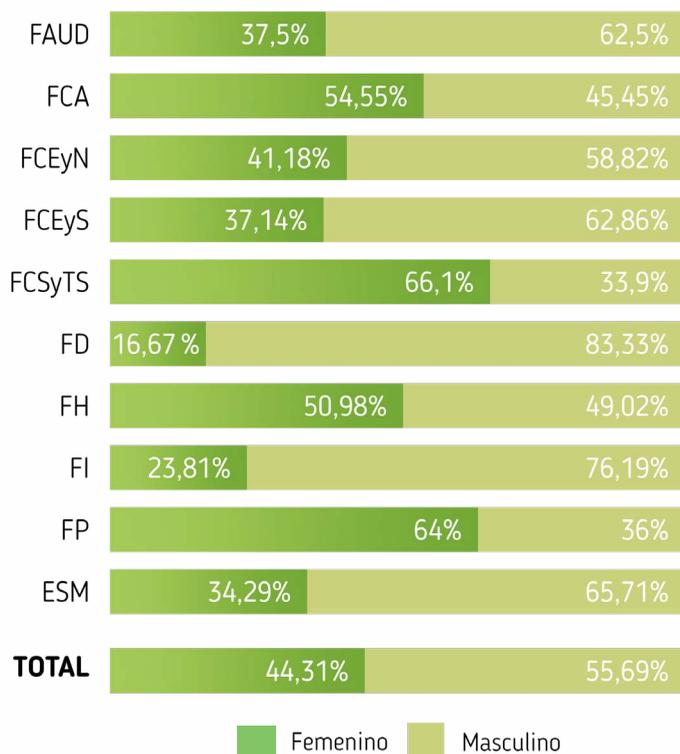
Conforme avanzamos en la escala salarial, encontramos que la proporción se invierte y los varones alcanzan una mayor representación en las categorías más remuneradas: «Profesor/x Titular» (el 55,69% de los cargos es ocupado por varones) y «Profesor/x Asociadx» (el 54,72% es ocupado por varones).

Los siguientes gráficos nos permiten realizar una comparación similar enfocándonos en cada Unidad Académica. **Encontramos que hay casos en los que se observa cierta paridad, o incluso feminización, en la distribución de cargos del cuerpo docente a nivel global y, sin embargo, aparece una clara masculinización en el porcentaje de cargos de mayor jerarquía.** Las Unidades Académicas con cuerpo docente feminizado que sí conservan una mayoría de mujeres en la designación de la categoría de mejor remuneración son la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social (66,10%) y la Facultad de Psicología (64,00%). Aún así, la proporción es más baja que la observada en la distribución de cargos de «Ayudante Graduatx», que muestran un 80,92% para la primera y un 74,50% la segunda.

Distribución de cargos docentes con categoría «Ayudante Graduatx» por sexo según UUA



### Distribución de cargos docentes con categoría «Profesor/x Titular» por sexo según UUA

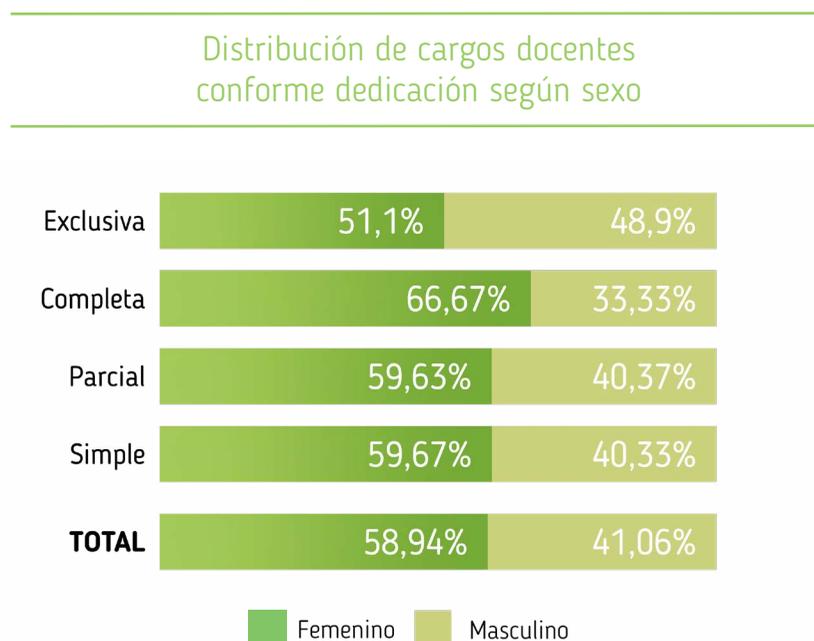


El cargo de menor remuneración se encuentra ocupado por una mayoría femenina en 8 de las 10 Unidades Académicas. La distribución cambia en el cargo de mayor remuneración, donde los varones son mayoría en 6 de las 10 Unidades Académicas analizadas. Encontramos paridad en otras 2 Unidades Académicas y una clara mayoría femenina solamente en la Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social y Psicología, tal como comentamos previamente.

A partir de estos datos, es posible observar entonces que en nuestra Universidad existe una menor inserción de las mujeres en los cargos que implican la toma de decisiones, autonomía, prestigio y mayor remuneración. Podemos relacionar esta situación con el concepto de «techo de cristal», el cual resulta clave para mostrar la injerencia de los sesgos de género en la movilidad laboral ascendente. Mediante este término, se enuncia la existencia de barreras invisibles que obstaculizan el acceso de las mujeres a cargos jerárquicos. Estas barreras están vinculadas a estereotipos que implican una

desvalorización del rol social de las mujeres. Si bien los datos de esta sección por sí solos no permiten determinar ni detallar estas barreras, pueden ser un puntapié inicial para identificarlas y visualizarlas.

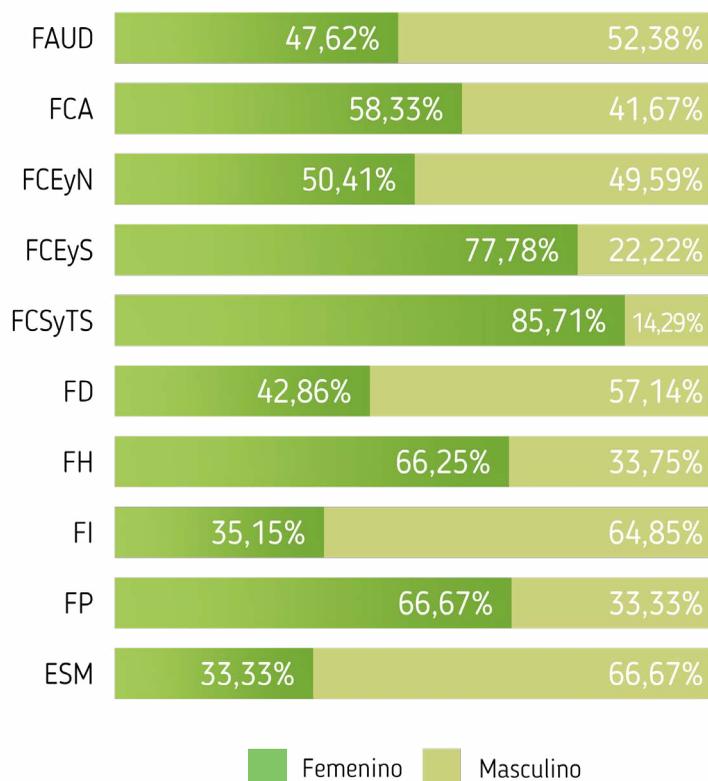
### Distribución de cargos docentes conforme dedicación\* según sexo registrado



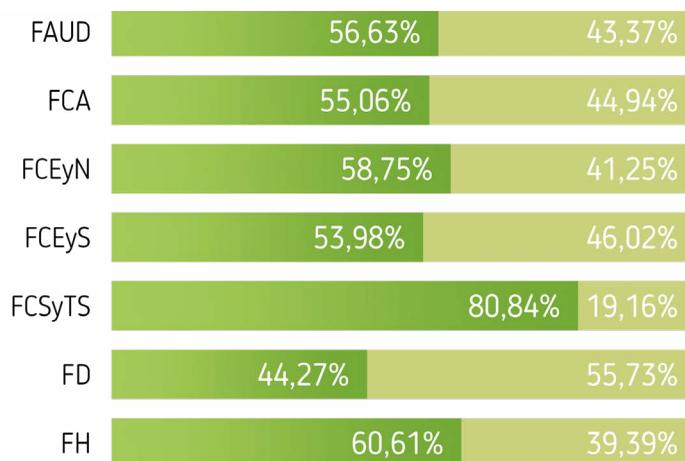
Encontramos que las mujeres representan una mayoría que asciende al 58,94% en la distribución total de cargos por dedicación. Vemos que las dedicaciones simple y parcial se encuentran asignadas a una mayoría femenina que asciende a casi el 60% en ambos casos, mientras que la dedicación de mayor carga horaria se encuentra distribuida con mayor paridad. Si bien la dedicación «completa» muestra una sobrerrepresentación de mujeres (66,67%), es importante aclarar que esta carga horaria se encuentra asignada a un total de 33 docentes en toda la UNMdP, por lo que representa solamente un 0.52% de la asignación total de cargos por dedicación y no se encuentra presente en todas las UUAAs.

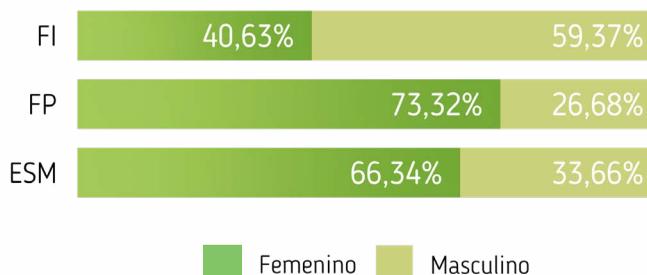
\* *Dedicación exclusiva: 40 horas semanales en no menos de cinco días a la semana.  
 Dedicación completa : 30 horas semanales en no menos de 4 días a la semana.  
 Dedicación parcial: 20 horas semanales en no menos de 3 días a la semana.  
 Dedicación simple es de 10 horas semanales. Las adscripciones también tienen una dedicación de 10 horas semanales, por lo que fueron incluidas en los cálculos de las dedicaciones simples.*

### Distribución de cargos docentes conforme dedicación exclusiva según sexo por Unidad Académica



### Distribución de cargos docentes conforme dedicación simple según sexo por Unidad Académica

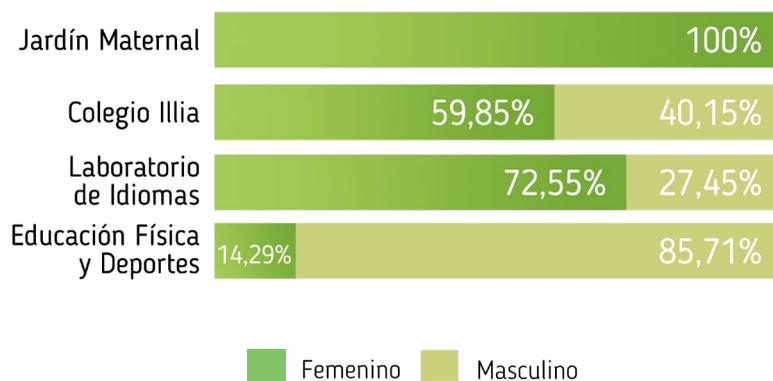




Si acercamos la mirada hacia el interior de cada Unidad Académica, encontramos que existe una mayoría femenina en la ocupación de los cargos de mayor dedicación en 5 de las 10 Unidades Académicas. En cambio, si observamos la distribución de cargos de menor dedicación, vemos que las mujeres son mayoría en 8 de las 10 UUA.

Vemos entonces, una mayor proporción de mujeres que destinan la menor carga horaria al trabajo docente en comparación con la proporción de mujeres que destinan la carga horaria máxima. Esta menor participación de las mujeres en la designación de cargos con la mayor dedicación de horas semanales puede relacionarse con la menor disponibilidad de tiempo con la que cuentan debido a la realización del trabajo no remunerado que implican las tareas de cuidado. Al respecto, existen estudios en nuestro país que dan cuenta de la construcción de «Brechas de Tiempo» entre mujeres y varones a partir de una desigual distribución de las tareas de cuidado no remunerado (TDCNR). Tal como indica el informe *Las brechas de género en la Argentina, Estado de situación y desafíos*:\* “las mujeres realizan más del 75% de las tareas domésticas no remuneradas. El 88,9% de las mujeres participan de estas tareas y les dedican en promedio 6,4 horas diarias. Mientras tanto, sólo el 57,9% de los varones participa en estos trabajos, a los que les dedican un promedio de 3,4 horas diarias”.

### Distribución de cargos docentes según sexo en otras dependencias de la UNMdP



\* [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/09/las\\_brechas\\_de\\_genero\\_en\\_la\\_argentina\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/09/las_brechas_de_genero_en_la_argentina_0.pdf)

De estos datos se desprende una comparación muy interesante entre la clara feminización del cuerpo docente en Jardín Maternal (100% de cargos ocupados por mujeres) y la sobrerrepresentación masculina en Educación Física y Deportes (85,71% de cargos ocupados por varones). Nuevamente resulta útil para leer estos datos tener en cuenta la relación entre los estereotipos de género y la inserción laboral, lo cual facilita la explicación de la prevalencia de la presencia femenina en puestos de trabajo cuyas funciones coinciden con las expectativas sociales que sobre ellas se tiene. Por ejemplo, encontramos mitos en torno a la habilidad natural de las mujeres para los cuidados y la predisposición hacia la emocionalidad por sobre la razón, quedando reservadas las habilidades físicas y competitivas para los varones.

***Distribución de cargos docentes en otras dependencias de la UNMdP conforme categoría según sexo registrado***

*Distribución de cargos docentes por categoría preuniversitaria*

| Cargo docente          | Cantidad de mujeres | % de mujeres | Varones | % de varones |
|------------------------|---------------------|--------------|---------|--------------|
| Horas cátedra          | 230                 | 60,53%       | 150     | 39,47%       |
| Horas reloj            | 32                  | 69,57%       | 14      | 30,47%       |
| Jefe Precep.1era Col.  | 0                   | 0%           | 2       | 100%         |
| Preceptor              | 14                  | 58,33%       | 10      | 41,67%       |
| Prec.Infor. Col. Illia | 0                   | 0%           | 2       | 100%         |
| Sub.Jefe Precep. C.I   | 1                   | 100%         | 0       | 0%           |

| Cargo docente                                  | Cantidad de mujeres | % de mujeres | Varones | % de varones |
|--|---------------------|--------------|---------|--------------|
| Directora Jardín Mat                           | 1                   | 100%         | 0       | 0%           |
| Maestra Jardín Mater                           | 43                  | 100%         | 0       | 0%           |
| ViceDir.Jar. Maternal                          | 1                   | 100%         | 0       | 0%           |
| Ayudante Graduadx (Educ, Física y Deportes)    | 2                   | 18,18%       | 9       | 81,82%       |
| Docente Adscriptx (Educ, Física y Deportes)    |                     | 0,00%        | 2       | 100,00%      |
| Jefx Trab. Prácticos (Educ, Física y Deportes) | 1                   | 12,50%       | 7       | 87,50%       |

En el análisis de esta información resulta llamativo que encontramos una mayor cantidad de preceptoras mujeres pero ninguna ocupa el cargo de jefatura. Otro dato interesante es la ausencia de varones entre los cargos que se ocupan en el Jardín Maternal. Nuevamente encontramos indicios de la influencia de los sesgos de género en la distribución de roles y jerarquías. En el caso del Departamento de Educación Física y Deportes, encontramos una clara mayoría masculina en todos los cargos, siendo un 87,50% de los cargos de mayor jerarquía y remuneración ocupados por varones. En relación a esta dependencia, las dedicaciones más altas son exclusivamente ocupadas por varones, mientras que las 3 mujeres que ocupan cargos docentes lo hacen con una dedicación simple.

Los datos relevados respecto a la totalidad del cuerpo docente muestran que existen diferencias significativas en el acceso a cargos de mayor jerarquía, pudiendo ser un indicio de la presencia de los mecanismos de exclusión explicados por el concepto de techo de cristal. Esta desigual distribución de cargos jerárquicos en varias UUA muestra la mayor presencia de varones en cargos que implican la toma de decisiones y dirección de los equipos docentes (18,78% de asignación a mujeres del cargo mejor remunerado). Respecto a la dedicación de horas semanales a la docencia, si bien no se observaron diferencias tan significativas como las anteriores entre varones y mujeres, notamos

una mayoría femenina en la distribución de las dedicaciones de menor carga horaria, mientras que se registra cierta paridad en la distribución de carga horaria máxima.

Esta información muestra la conformación de una brecha en los ingresos según el género: el mismo tiempo destinado por las mujeres a las tareas docentes cuenta con una remuneración más baja respecto al colectivo de varones por no alcanzar los rangos más altos en la jerarquía de cargos. Tal como se indica en el ya mencionado Informe sobre la participación de las mujeres en el trabajo, el ingreso y la producción elaborado con datos relevados del segundo trimestre de 2022, elaborado por el Observatorio de las Violencias y Desigualdades por Razones de Género del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGyD), “las mujeres perciben ingresos que, en promedio, son un 28,1% menores que los de los varones”. Además, haciendo mención a la desigualdad de género como un factor principal de la feminización de la pobreza en Argentina, el informe indica que, “si consideramos la distribución de ingresos, las mujeres están sobrerrepresentadas en los deciles de menores ingresos. En ese sentido, se observa que 6 de cada 10 mujeres se ubican en los estratos bajos (deciles del 1 al 4), cuando en el caso de los varones dicha proporción resulta de 4 de cada 10. Además, si tomamos el decil de menores ingresos observamos que está compuesto casi en un 64% por mujeres, mientras que en cambio ellas son minoría en el decil de mayores ingresos (36%).”

Podemos remarcar entonces que, para alcanzar mayores ingresos, las mujeres deben aumentar su carga horaria laboral ya que se ve obstaculizada la posibilidad de mejorar ingresos por un ascenso en la jerarquía de cargos.

---

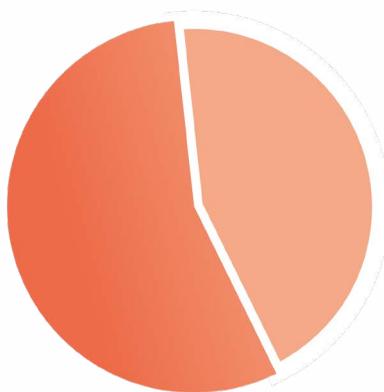
Cuerpo  
no docente

---

## Distribución de cargos según sexo registrado

La planta de personal no docente se compone por un total de 843 cargos en ejercicio, de los cuales el 55,63% está ocupado por mujeres.

Distribución de cargos en ejercicio del personal no docente según sexo registrado



55.63%

Femenino

44.37%

Masculino

(i.f = 1.25)

La totalidad de cargos se encuentra distribuida según la estructura salarial determinada por el Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal No docente de las Instituciones Universitarias Nacionales (Decreto 366/2006)\*. En su Art. 47º especifica que esta estructura salarial está constituida por cuatro agrupamientos, los que estarán divididos en tramos y un total de siete categorías. Luego, se detallan las siguientes definiciones:

**Agrupamientos:** Es el conjunto de categorías, divididas en tramos, abarcativos de funciones programadas para el logro de un objetivo común, dentro del cual se desarrolla una carrera administrativa. Los agrupamientos son: Administrativo, Asistencial, Mantenimiento, producción y servicios generales y Técnico-profesional (debido a que contamos con información desagregada de este agrupamiento, en este informe se analizarán los datos en términos de agrupamiento técnico y agrupamiento profesional).

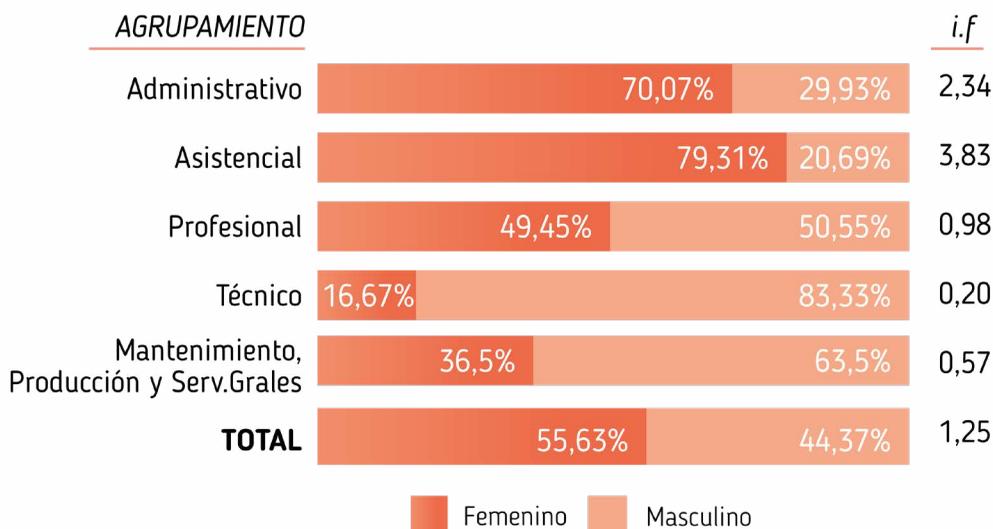
**Tramos:** Son las partes en que está dividido cada agrupamiento, de acuerdo a la jerarquía de las funciones cumplidas. El Tramo Mayor comprende las categorías 1, 2 y 3, el Intermedio incluye las categorías 4 y 5 y el Inicial, las categorías 6 y 7.

\* <https://gremioapu.org.ar/normativas/cct>

**Categoría:** cada uno de los niveles jerárquicos de cada agrupamiento. A cada una de las siete categorías le corresponden funciones específicas. Los agrupamientos «Mantenimiento, producción y servicios generales» y «Técnico-profesional» no incluyen la Categoría 1 en la asignación de cargos según convenio.

### Distribucion de cargos en ejercicio de personal no docente conforme agrupamiento según sexo registrado

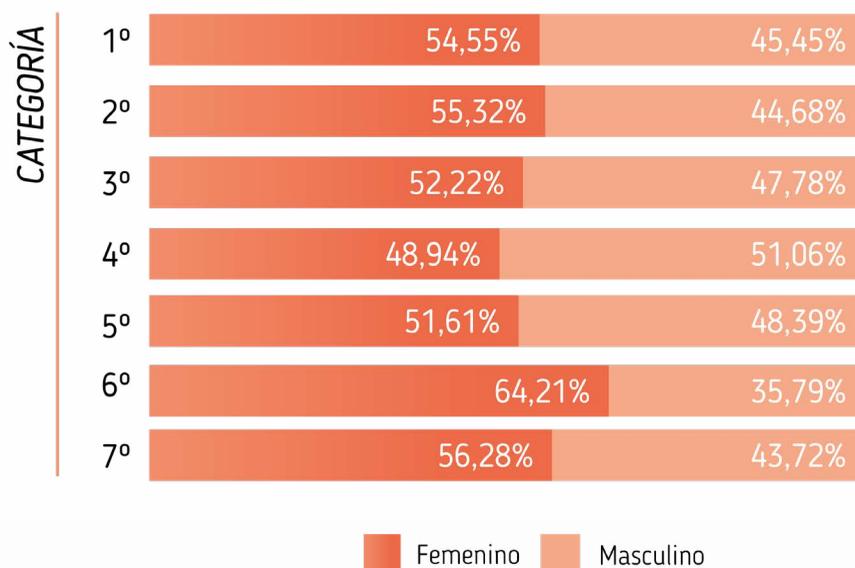
Distribucion de cargos en ejercicio de personal no docente conforme agrupamiento según sexo registrado



Si bien existe una distribución total de cargos por agrupamiento con una mayoría femenina del 55,63%, encontramos diferencias significativas si observamos la distribución dentro de cada agrupamiento. La mayor designación femenina de cargos se concentra en los agrupamientos «Administrativo» (70,07%) y «Asistencial» (79,31%), mientras que los varones son notoria mayoría en la ocupación de cargos de «Mantenimiento, Producción y Servicios Generales» y «Técnico». Los datos muestran paridad únicamente en el agrupamiento «Profesional».

Dado que los agrupamientos se determinan de acuerdo a requerimientos de tareas específicas, una de las cuestiones conceptuales útiles a tener en cuenta tiene que ver con la metáfora de las «paredes de cristal», mediante la cual se hace referencia a aquellas barreras que concentran a las mujeres en determinados sectores en función de las expectativas sociales puestas en ellas. Es decir, aún perteneciendo a una misma jerarquía, existen tareas que son reservadas mayormente para las mujeres y otras para los varones. Estas diferencias en la distribución de tareas según género se basan en mandatos sociales construidos históricamente que sostienen y reproducen limitaciones en la inserción de las mujeres en determinadas áreas educativas y laborales.

Distribución de los cargos en ejercicio de personal no docente conforme categoría según sexo registrado



Vemos que las categorías 6 y 7, que reciben la menor remuneración en la escala salarial, presentan la mayor proporción de ocupación femenina, mientras que en el resto de las categorías se observa cierta paridad. Las diferencias aparecen si analizamos los datos de la composición según sexo de cada categoría diferenciando los distintos agrupamientos.

Es interesante entonces realizar un cruce entre la variable «Agrupamiento» y la variable «Categoría» para analizar algunos datos observados. Nos detendremos especialmente en el agrupamiento «Administrativo» y el agrupamiento «Técnico» ya que son los que presentan las mayores diferencias según sexo. Es importante tener en cuenta lo que se

específica en el Convenio Colectivo de Trabajo cuando se describen las tareas específicas de estos agrupamientos y su especificidad según categoría:

En el Art. 48º del Convenio encontramos que el «Agrupamiento Administrativo» incluirá al personal que desempeñe funciones de dirección, coordinación, planeamiento, organización, fiscalización, supervisión, asesoramiento y ejecución de tareas administrativas, con exclusión de las propias de otros agrupamientos. Comprende tres tramos que agrupan las siete categorías:

**Tramo Mayor:** implica tareas de dirección, coordinación, planeamiento, organización o asesoramiento, destinadas a contribuir en la formulación de políticas y planes de conducción y en la preparación y control de programas y proyectos destinados a concretar aquéllas. Está constituido por las categorías 1, 2 y 3.

**Tramo Intermedio:** incluye el desarrollo de funciones de colaboración y apoyo al personal del tramo mayor, así como la supervisión directa de tareas propias del personal del tramo inicial. Está constituido por las categorías 4 y 5.

**Tramo Inicial:** implica tareas de carácter operativo, auxiliar o elemental. Está constituido por las categorías 6 y 7.

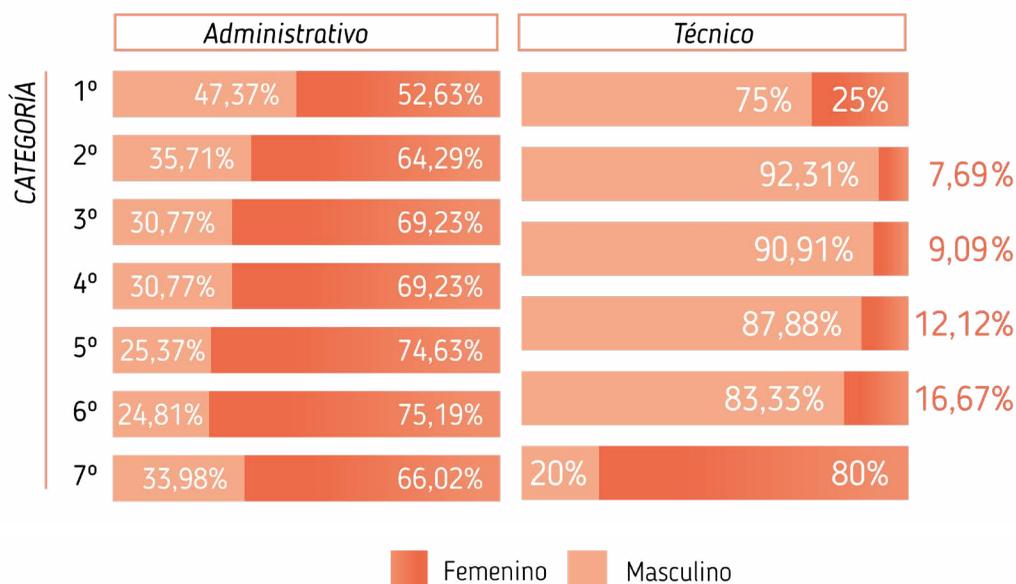
En el Art. 50º del Convenio encontramos que el «Agrupamiento Técnico» incluye aquellas incumbencias para las cuales sea requisito poseer título habilitante. En casos en que en la especialidad requerida no se otorguen títulos específicos, o no hubiera en el lugar alguien que lo posea, este requisito podrá ser reemplazado por la demostración de la idoneidad adecuada para el desempeño de las funciones técnicas requeridas. Comprende tres tramos que agrupan seis categorías:

**Tramo Mayor:** Incluye las funciones de programación técnica, jefatura, administración, control técnico del área de su competencia, ejecución de tareas de nivel superior. Está constituido por las categorías 2 y 3.

**Tramo Intermedio:** implica el desempeño de funciones de colaboración y apoyo técnico especializadas, así como la supervisión directa de tareas específicas del tramo inicial. Está constituido por las categorías 4 y 5.

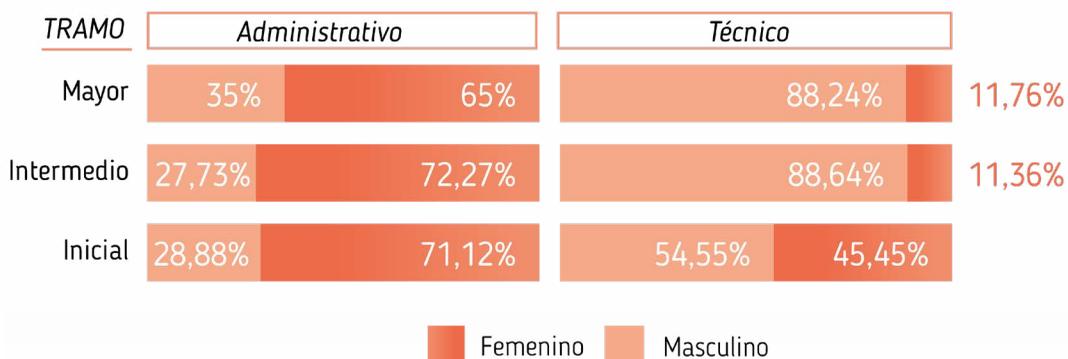
**Tramo Inicial:** Incluye la ejecución de tareas de carácter técnico operativo, conforme a la capacitación y experiencia adquiridas en su especialidad. Está constituido por las categorías 6 y 7.

Distribución de cargos por categoría según sexo conforme agrupamiento «Administrativo» y «Técnico»



El Agrupamiento Administrativo, si bien es el que cuenta con mayor representación femenina en la distribución de cargos, muestra paridad en la categoría mejor remunerada. Teniendo en cuenta que el agrupamiento «Técnico» no cuenta con la Categoría 1, podemos comparar la distribución de cargos tomando cada Tramo como referencia. Observamos que el Tramo Mayor Administrativo cuenta con un 65% de representación femenina, mientras que el Tramo Mayor Técnico asciende a un 88,24% de representación masculina.

Distribución de cargos por Tramo según sexo conforme agrupamiento «Administrativo» y «Técnico»



Dado que las categorías ordenan las funciones de cada agrupamiento de manera jerárquica, podemos recurrir nuevamente al concepto de «techo de cristal» utilizado para explicar las dificultades de las mujeres en la promoción vertical. Con esta metáfora se busca dar explicación a las barreras que afectan el acceso a puestos de mayor jerarquía por parte de las mujeres en función a los estereotipos de género, el lugar histórico en la organización de los cuidados, entre otras variables. La información relevada muestra que las mujeres han ascendido en la escala salarial en aquellas tareas más relacionadas con las expectativas sociales asignadas al rol femenino, tal como las tareas administrativas y asistenciales. Aún así, se observa paridad en la categoría mejor remunerada del agrupamiento administrativo. No sucede lo mismo en el caso del agrupamiento técnico, en el cual hay clara mayoría masculina en las categorías mejor remuneradas, teniendo mayor inserción las mujeres en las categorías más bajas en la escala salarial en este agrupamiento.

Podemos visibilizar la construcción de una brecha salarial si miramos al interior de cada agrupamiento. Para alcanzar niveles similares de salario, las mujeres deben insertarse en aquellas áreas laborales que coinciden con los mandatos sociales relacionados a la construcción de la feminidad. En cambio, los varones ocupan los puestos de mejor remuneración tanto en las tareas administrativas, como en aquellos agrupamientos que implican tareas históricamente relacionadas con la masculinidad, tal como el mantenimiento y las tareas técnicas.

Los datos que compartimos aquí no dan cuenta por sí solos de las especificidades de las relaciones de género en el espacio de trabajo. Sin embargo, tal como vimos en los apartados anteriores, pueden brindarnos un panorama de algunas disparidades o desigualdades que pueden ser leídas a la luz de los estudios feministas.

---

# Reflexiones finales

---

A lo largo del presente informe hemos podido dar cuenta del avance del proceso de feminización en nuestra universidad, proceso que da cuenta de un aumento de la participación de las mujeres en la educación superior. Sin embargo, esta presencia femenina en el sistema universitario no implica que se hayan superado las desigualdades entre los géneros.

Pudimos observar que existen diferencias en la elección de ramas de estudio y de desarrollo profesional y laboral que se relacionan con el fuerte impacto que los mandatos y estereotipos de género tienen sobre la constitución de la feminidad y la masculinidad. Es así que los indicadores analizados muestran la existencia de mecanismos de segregación horizontal. Estas «paredes de cristal» dan cuenta de la dificultad que encuentran las mujeres para insertarse en áreas de estudio y profesionales que han sido históricamente desarrolladas por los varones. Por otro lado, las profesiones históricamente feminizadas suelen ser las menos valoradas socialmente, redundando en un reconocimiento económico diferencial que sostiene y genera las condiciones de precarización y empobrecimiento de las mujeres.

Encontramos además que se sostienen las disparidades a la hora de analizar la presencia de las mujeres en los cargos que implican mayor autoridad y remuneración, dando cuenta de la existencia de los procesos de segregación vertical englobados bajo el concepto de «techo de cristal», observando, por ejemplo, que aún en las Unidades Académicas con personal docente feminizado, los cargos de mayor jerarquía se encuentran masculinizados.

Estos techos y paredes de cristal redundan en la construcción y consolidación de las «brechas de género salariales» registradas a nivel nacional y regional. La investigadora María Cristina Vera (2005) plantea que estas desigualdades se registran a nivel latinoamericano y diferencia causas endógenas y exógenas al sistema educativo:

La presencia de la mujer en el sistema universitario y científico no logró solucionar las inequidades existentes entre géneros relacionadas con la participación en el poder o con el logro de mayores ingresos. Las causas que inciden para que esta desigualdad se mantenga son de carácter endógenas y exógenas al sistema educativo. Entre las primeras podemos señalar, entre otras, su predominio en los niveles de enseñanza primaria y media, lo que acentúa el rol femenino en la educación y la existencia de un currículum discriminado por sexos. Entre las segundas, las características estructurales de los países latinoamericanos presentan marcadas diferencias socio económicas entre zonas urbanas y rurales donde las tradiciones y costumbres de la sociedad asignan a aquella determinados roles y actitudes respecto al varón, tal por ejemplo su escasa inserción a las profesiones técnicas, lo que a veces es un obstáculo para entrar a circuitos laborales más prestigiosos o mejor pagos (Vera, 2005. p. 19).

Las brechas se sostienen y refuerzan por la histórica división sexual del trabajo que se expresa, no solamente en las áreas de estudio y trabajo a las cuales las mujeres acceden con mayor o menor dificultad, sino también en una desigual distribución de las tareas de cuidado no remunerado. Esta desigualdad constituye una dificultad estructural en el acceso de las mujeres a cargos de mayor dedicación horaria.

Contar con datos concretos sensibles al género nos permite visibilizar las desigualdades que aún hoy se replican hacia el interior de nuestra Universidad. El SIGen UNMdP constituye un paso fundamental para contar con esta información, la cual nos brinda coordenadas para seguir generando políticas que, desde una mirada integral, tiendan a la erradicación de las injusticias y desigualdades por motivo de género. Tal es el compromiso de la UNMdP de la mano del Programa Integral de Políticas de Género.

---

# Referencias bibliográficas

---

Agostini, A. & Schiavi, N. (2017). *INFORME: La presencia de mujeres en la Universidad y su participación en órganos de gestión y representación*. Disponible en: [https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/Informe%20final.%20Observatorio%20DDHH.UNC\\_.pdf](https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/Informe%20final.%20Observatorio%20DDHH.UNC_.pdf) [Fecha de consulta: 25 de febrero de 2023].

Angelini, S. (2009). *Las chicas de Psicología: Notas sobre género y elección profesional en los inicios de la psicología como profesión en Argentina*. II Congreso Internacional de Investigación, 2 al 14 de noviembre de 2019, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.11821/ev.11821.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.11821/ev.11821.pdf) [Fecha de consulta: 12 de marzo de 2023].

Arango Gaviria, Luz Gabriela. (2006). *Género e Ingeniería: la identidad profesional en discusión*. Revista Colombiana de Antropología, 42, 131-156. Retrieved June 19, 2023, from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0486-65252006000100005&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0486-65252006000100005&lng=en&tlng=es).

Arias, A. (2018). *Mujeres universitarias en la Argentina: Algunas cuestiones acerca de la Universidad Nacional de La Plata en las primeras décadas del siglo XX*. Trabajo final integrador. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. En Memoria Académica. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1560/te.1560.pdf> [Fecha de consulta: 05 de marzo de 2023].

Barafani, M.; Benítez, A.; Garnero, P; Torrealday, J. & Rodríguez Chatruc, M. (2022). *Brechas de género en el comercio exterior: mismo juego, distintas reglas: los casos de Argentina, Chile y Uruguay*. Banco Interamericano de Desarrollo.

Borracci, Raúl A, Salazar, Adriana I, & Arribalzaga, Eduardo B. (2018). *El futuro de la feminización de la medicina en Argentina*. FEM: Revista de la Fundación Educación Médica, 21(3), 113-118. Epub 16 de agosto de 2021. <https://dx.doi.org/10.33588/fem.213.944>

Buquet Corleto, A. G. (2011). *Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos*. Perfiles educativos, vol. XXXIII, número especial, pp.211-223.

Bustos, G. (2021). *La feminización de la profesión jurídica en Santa Rosa: aproximación preliminar desde la perspectiva de género*. Revista Perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas, vol. 11, núm.1, pp. 25-41.

Camañan, E. (2018). *Que sepa coser, que sepa bordar, que sepa hacer ciencia en la Universidad. Mujeres, ciencia y universidad: el caso de las STEM*. Disponible en: <http://www.asociacionag.org.ar/wp-content/uploads/2018/06/Que-sepa-coser-que-sepa-bordar-que-sepa-hacer-ciencia-en-la-Universidad-converted.pdf> [Fecha de consulta: 04 de marzo de 2023].

Cobos, Y. et. al. (2017). *Educación Superior y Prácticas Feministas. Experiencias hacia una universidad libre de discriminación y sexismo*. Universidad Nacional de Mar del Plata.

Colombara, M. (1993). *¿Cuál es el rol jugado por las mujeres en el ámbito geográfico universitario argentino?: Su análisis desde la perspectiva de género*. I Jornadas de Geografía de la UNLP, 2 al 15 de octubre de 1993, La Plata, Argentina. Primeras Jornadas Platenses de Geografía. En: Primeras Jornadas Platenses de Geografía II. La Plata : Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Geografía. En Memoria Académica. Disponible en: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.6809/ev.6809.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.6809/ev.6809.pdf) [Fecha de consulta: 03 de marzo de 2023].

Coria, M.K. (2014). *La escuela de Bibliotecología de la Provincia de Buenos Aires y la profesionalización del bibliotecario (1948-1950)*. Palabra Clave, vol.4, núm.1, pp.48-60.

Cortés, M.B.&Dugatto, V.P. (2010). *Estereotipos del profesional bibliotecólogo en la Universidad Nacional de Córdoba, 2009*. Tesis final de Licenciatura, Universidad Nacional de Córdoba. Disponible en: <https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/486/Estereotipos%20del%20profesional%20bibliotec%C3%B3logo%20a%20en%20la%20Universidad%20Nacional%20de%20C%C3%B3rdoba,%202009.pdf?sequence=2> [Fecha de consulta: 05 de marzo de 2023].

Cruz, V. et. al. (2021) *Universidad pública y praxis feminista. Interpelaciones y apuestas por políticas de igualdad*. Consejo Provincial de Coordinación con el Sistema Universitario y Científico; Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias. Editorial de la Universidad Nacional de La Plata (EDULP).

Departamento de Información Universitaria de la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación de la Nación (2020). *Mujeres en el Sistema Universitario Argentino 2019-2020*. Disponible en: <https://bancos.salud.gob.ar/sites/default/files/2021-05/Mujeres-en-el-Sistema-Universitario-Argentino-19-20.pdf> [Fecha de consulta: 24 de febrero de 2023].

Ecofeminita (2022). *Desigualdad y carreras universitarias: una deuda pendiente*. En <https://ecofeminita.com/desigualdad-y-carreras-universitarias-una-deuda-pendiente/?v=5b61a1b298a0>

Elvredin, M.F. (2012). *Relaciones de género en el campo educativo desde la perspectiva de Bourdieu*. De Prácticas y discursos, núm.1, pp.1-15.

Estebáñez, M. E. (2010). *Género y profesión en el análisis de la ciencia argentina*. En: Gervasoni, J. (comp.). *Foro Nacional Interdisciplinario mujeres en ciencia, tecnología y sociedad*. Bariloche: CNEA, s/n.

Ferreya, M.V. & Martínez, C.B. (2017). *Indicadores de género para pensar la UNR*. En: Rojo, P. & Benedetto, S. (comps.), *La UNR en perspectiva de género*, Rosario: Universidad Nacional de Rosario, pp.25-40.

Gabinete de Género del Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación (2021). *Mujeres produciendo*. Disponible en: [https://portal.produccion.gob.ar/media/bp2b2t5t/mujeres\\_produciendo\\_2\\_0607\\_cc-6fdf620c.pdf](https://portal.produccion.gob.ar/media/bp2b2t5t/mujeres_produciendo_2_0607_cc-6fdf620c.pdf) [Fecha de consulta: 22 de febrero de 2023].

García Vargas, A.; Díaz Larrañaga, N. & Kejval, L. (comp.) (2022). *Mujeres en la comunicación argentina*. Buenos Aires: FES Comunicación. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/la-comunicacion/19514.pdf> [Fecha de consulta: 25 de febrero de 2023].

Gómez Molla, R. (2017). *Profesionalización femenina, entre las esferas pública y privada. Un recorrido bibliográfico por los estudios sobre profesión, género y familia en Argentina en el siglo XX*. Descentrada, núm.1, vol.1, pp.1-9.

Instituto Nacional de Estadística y Censo (2022). *Mujeres agropecuarias argentinas. Dossier estadístico*. Octubre 2022. Disponible en: [https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier\\_mujeres\\_agropecuarias\\_2022.pdf](https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier_mujeres_agropecuarias_2022.pdf) [Fecha de consulta: 22 de febrero de 2023].

Marquinez, V. (2021). Mujeres en Ciencia y Tecnología. Percepciones sobre el rol profesional de las ingenierías en Mar del Plata. *Descentrada*, vol.5, núm.5, e132.

Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Nación (2020). *Diagnóstico sobre la situación de las mujeres en ciencia y tecnología*. Disponible en: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/diagnostico\\_sobre\\_la\\_situacion\\_de\\_equidad\\_de\\_las\\_mujeres\\_en\\_ciencia\\_y\\_tecnologia.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/diagnostico_sobre_la_situacion_de_equidad_de_las_mujeres_en_ciencia_y_tecnologia.pdf) [Fecha de consulta: 03 de marzo de 2023].

Mosteiro García, M. J. (1997). *El género como factor condicionante de la elección de la carrera: hacia una orientación para la igualdad de oportunidades de los sexos*. Revista galego-portuguesa de psicología e educación, vol.1, núm.1, pp. 305-315.

Nebra, Julieta. (2018). *Feminización del Trabajo Social: implicancias en la construcción del perfil y la identidad profesional en estudiantes y docentes de la Universidad de Buenos Aires*. Trabajo y sociedad, (31), 261-284. Recuperado en 19 de junio de 2023, de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1514-68712018000200261&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712018000200261&lng=es&tlng=es)

Neumarkt, A. (2021). *Las mujeres en el diseño industrial argentino*. A & P, vol.8, núm. 15, pp.92-101.

Observatorio de la Industria Audiovisual Argentina del Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales (2019). *Informe Igualdad de género en la industria audiovisual argentina*. Disponible en: [http://www.incaa.gov.ar/wp-content/uploads/2019/12/incaa\\_oava\\_igualdad\\_de\\_genero\\_2019.pdf](http://www.incaa.gov.ar/wp-content/uploads/2019/12/incaa_oava_igualdad_de_genero_2019.pdf) [Fecha de consulta: 23 de febrero de 2023].

Observatorio de las Violencias y Desigualdades por Razones de Género del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGyD) (2022). *Igualar. Informe sobre la participación de las mujeres en el trabajo, el ingreso y la producción*. Segundo trimestre de 2022. Disponible en [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2023/01/informe-desigualdad\\_en\\_el\\_trabajo-igualar-segundo\\_trimestre\\_2022.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2023/01/informe-desigualdad_en_el_trabajo-igualar-segundo_trimestre_2022.pdf)

Szenkman, P. & Lotitto, E. (2020). Mujeres en STEM: cómo romper con el círculo vicioso. *Documento de políticas públicas de CIPECC*, núm. 224, s/n.

Valenzuela Tovar, S.M. (2021). *Género y Feminización de los Espacios Extensionistas Latinoamericanos*. Compromiso Social. Revista de la UNAN-Managua, vol.5, n{um}.1, pp.33-50.

Vera, Maria Cristina (2005). *Mujeres universitarias latinoamericanas. Su inserción en los estudios superiores y en la investigación científica*. Universidad de Nariño; Revista de Historia de la Educación Colombiana; 8; 12-2005; 49-76. Disponible en : [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/115402/CONICET\\_Digital\\_Nro.Vera%2C%20M.%20C.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/115402/CONICET_Digital_Nro.Vera%2C%20M.%20C.pdf?sequence=6&isAllowed=y)

Oficina de Derechos Humanos de la Organización de Naciones Unidas (2018). *Aportes de Argentina sobre orientación en materia de género. GT sobre DDHH y Empresas Transnacionales*. Disponible en: <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/Gender/Argentine.pdf> [Fecha de consulta: 01 de marzo de 2023].

Perona, E. (2012) *Economía feminista Ensayos sobre el papel de la mujer en la economía, la educación y el desarrollo*. Córdoba. UNC. FCE. Disponible en [https://www.eco.unc.edu.ar/files/Biblioteca/Econom%3%83%C2%ADa%20Feminista%20\(Eugenia%20Perona\).pdf](https://www.eco.unc.edu.ar/files/Biblioteca/Econom%3%83%C2%ADa%20Feminista%20(Eugenia%20Perona).pdf)

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2018). *Género en el sector de salud: feminización y brechas laborales*. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20180409-genero-sector-salud-feminizacion-brechas-laborales.pdf> [Fecha de consulta: 28 de febrero de 2023].

Programa Integral de Políticas de Género (2022), material teórico del Ciclo de formación permanente en el marco de la Ley Micaela para autoridades y demás personas funcionarias de la Universidad Nacional de Mar del Plata (RR 993/22). Módulo 3: Marco Normativo y Políticas Públicas con Perspectiva de Género.

Rodríguez Gustá, A.L. & Caminotti, M. (2016). *Herederos de Beijing: trayectorias del mainstreaming de género en Montevideo y Rosario*. Studia Politicae, vol. 39, pp.5-29.

Rojo Brizuela, S. (2022). *El sector del turismo en la Argentina: efectos de las políticas sobre el empleo*. Buenos Aires: Oficina del país de la OIT para Argentina.

Rubinich, L. y Beltrán, G. (2010) *¿Qué hacen los sociólogos?* Buenos Aires. Aurelia Libros.

Sistema de Información Cultural de la Argentina del Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología de la Nación (2017). *Mujeres en la cultura: notas para el análisis del acceso y la participación cultural en el consumo y el mercado de trabajo*. Disponible en: <https://back.sinca.gob.ar/download.aspx?id=2643> [Fecha de consulta: 20 de febrero de 2023].

# Contacto

ISBN 978-987-811-124-7



**Programa Integral de  
Políticas de Género**

 generounmdp

 generounmdp@gmail.com