

“Trayectorias laborales y académicas de docentes en la UNC. Brechas de género”



PROGRAMA
GÉNERO
Secretaría de
Extensión Universitaria



Responsables de la Investigación

Secretaría de Extensión Universitaria

Mgter Maria Inés Peralta

Coordinadora del Programa de Género

Lic Alejandra Domínguez

Coordinadora de la Investigación

Mgter. Maite Rodigou

Miembros del equipo de investigación

Mgter. Jacinta Buriyovich

Lic. Paola Blanes

Lic. Alejandra Domínguez

Secretaría de Asuntos Académicos

Dra. Hebe Goldenhersch

Directora del Programa de Estadísticas Universitarias (PEU)

Dra. Mónica Balzarini

Equipo técnico del PEU

Mgter. Alicia Maccagno

Inf. Cristina Somazzi

Lic. Nicolás Esbry

Informe de investigación

“Trayectorias laborales y académicas de docentes en la UNC. Brechas de género”

Objetivos

- **Caracterizar obstáculos y oportunidades que presenta, diferencialmente por género, la UNC para las trayectorias laborales y académicas de docentes.**
- **Identificar inequidades de género en las trayectorias laborales y académicas.**

Una mirada desde el género en la UNC

- **Brechas de género: diferencias entre docentes en términos de oportunidades, acceso y uso de los recursos, por razones de género, que les permitan garantizar su bienestar y desarrollo humano.**

La feminización de la UNC, ¿mayor paridad?

- **La Universidad no es ajena a las desigualdades entre géneros que están presentes en la sociedad.**
- **División socio-sexuada del saber: territorios femeninos/masculinos.**
- **Segregación vertical.**

Aspectos relevados en la investigación

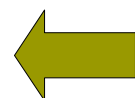
- **Distribución / Participación en el empleo universitario**
- **Trayectorias laborales**
- **Conciliación de la vida familiar y laboral**
- **Participación institucional**
- **Ambiente laboral**

Metodología / Datos

a) Estadísticas producidas por UNC
(Años 2007, 2008 PEU-SAA)

b) Encuesta *on-line*, aplicada a la población docente de la UNC ($N=6302$), estratificando por unidad académica

711 docentes conformaron la muestra



Muestreo Sistemático Aleatorio dentro de cada estrato.
Identificación del género



Características de la muestra

Mujeres	Varones
51,9%	48,1%

Distribución según categoría docente	
Ayudante alumno/a	0,6%
Ayudante de 1°	6,9%
Ayudante de 2°	1,4%
Profesor/a asistente	32,2%
Profesor/a asociado/a	5,7%
Profesor/a adjunto/a	26,8%
Profesor/a titular	23,3%
Otros	3,2%
Total	100%

Tiene otro trabajo por fuera de la UNC	
Sí 64,7%	No 35,3%

Distribución según dedicación	
Exclusiva	27,3%
Semidedicación	39,5%
Simple	33,2%
Total	100%

Metodología / Procedimientos

1. Análisis Descriptivos
2. Tablas de clasificación cruzadas a 2 y a 3 vías para estudios de asociación entre variables.
3. Análisis multivariado
 - Análisis de correspondencias múltiples
 - Clasificación de respondientes según perfil de respuestas



Resultados

Informe de investigación
"Trayectorias laborales y académicas de docentes en la UNC. Brechas de género"

La construcción de trayectorias laborales y académicas diferentes

- **Situación académica y laboral**
- **Apoyo y barreras encontradas**
- **Grado de satisfacción y expectativas**
- **La estructura de hogar y la conciliación trabajo rentado – trabajo familiar**

Tipos de Trayectorias en la UNC

- 1. Trayectorias de conciliación: permeabilidad entre el ámbito familiar y laboral (25,6%)**
- 2. Trayectorias vividas con satisfacción: sin permeabilidad (22,6 %)**
- 3. Trayectorias orientadas por el ámbito académico laboral (19.6%)**
- 4. Trayectorias de conflicto: con barreras y sin apoyo (12,8%)**
- 5. Trayectorias orientadas por el ámbito familiar (6,6%)**

Trayectorias de conciliación: Permeabilidad entre el ámbito familiar y laboral (25,6%)

“Haciendo equilibrio”

- **Esfuerzos por conciliar la esfera familiar y laboral:**
“Síndrome de ambos a la vez”
- **Docentes casados/as, con hijos/as y que toman decisiones en pareja**
- **Principalmente son mujeres las que postergan y limitan su desarrollo profesional**
- **Identifican barreras para ascender a cargos de mayor jerarquía**
- **58% mujeres - 42% varones**

Trayectorias orientadas por el ámbito académico -laboral (19,6%) “La familia es para más adelante”

- **No sienten el peso de la conciliación. Trabajo y familia: mundos independientes**
- **Ascensos y reconocimientos sin costos personales ni familiares.**
- **Principalmente son varones, titulares y con dedicación exclusiva.**
- **Participan de la vida política universitaria.**
- **No conocen casos de acoso laboral en la UNC, ni consideran que haya chistes frecuentes sobre orientación sexual o intimidaciones por sexo en su ámbito de trabajo.**
- **72% varones y 28% mujeres**

Trayectorias de conflicto: con barreras y sin apoyo (12,8%) “Las postergaciones”

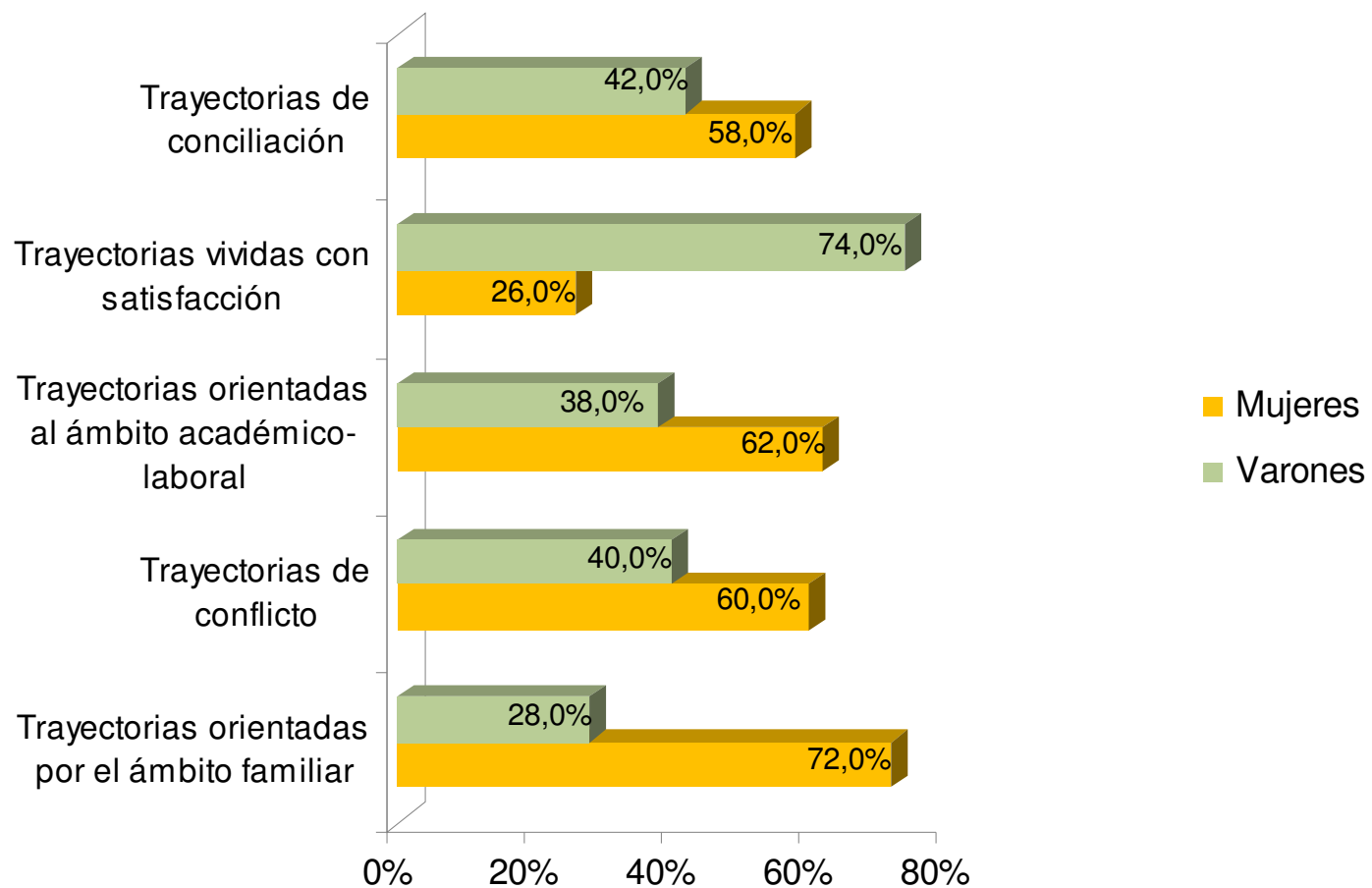
- **Ascensos con alto costo personal y familiar.**
- **Esfuerzo permanente. Sobrecarga y sobreexigencia.**
- **Postergan la recreación**
- **No se sienten apoyados/as por su familia y especialmente por su pareja**
- **Responsabilidades familiares limitan el desarrollo**
- **60% mujeres, 40% varones**

Trayectorias orientadas por cuidados familiares especiales (6,6%)

“Las renunciadas”

- **Docentes sin pareja, conviven con personas que requieren cuidados especiales.**
- **Apelan a personal remunerado ante la ausencia de otro tipo de apoyo.**
- **Responsabilidades familiares limitan el desarrollo de su carrera.**
- **Postergan formación.**
- **72% mujeres, 28 % varones**

Gráfico N°55. Tipos de Trayectorias. Mujeres y Varones.





1. Distribución/ Participación en el empleo universitario

Informe de investigación
"Trayectorias laborales y académicas de docentes en la UNC. Brechas de género"

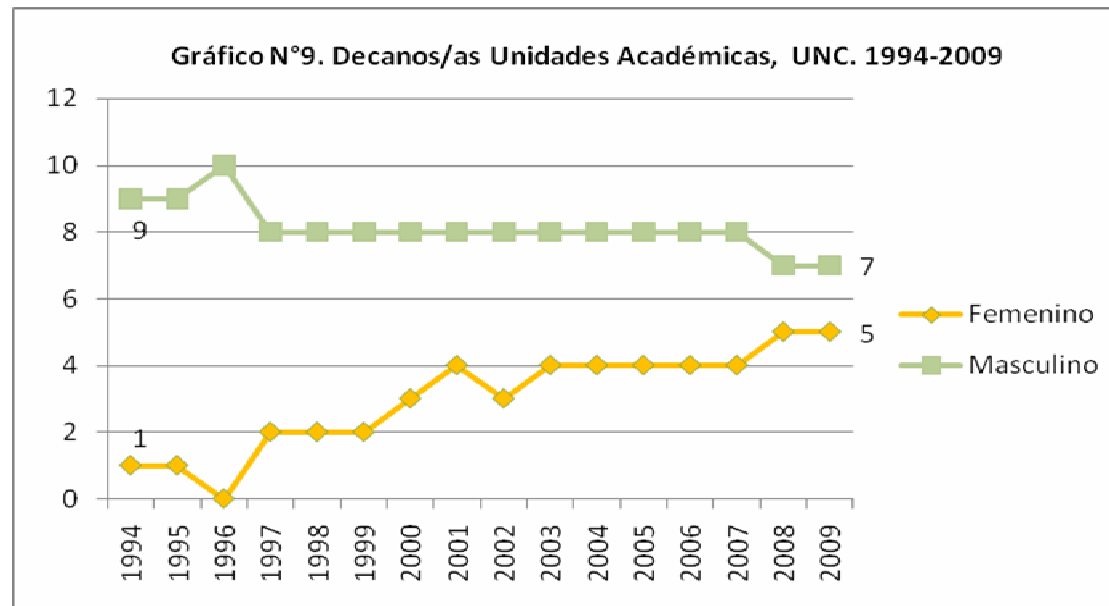
Segregación Horizontal

UNC - 2007		
Unidades Académicas Predominantemente Femeninas	Unidades Académicas con Paridad en la Composición por Sexos	Unidades Académicas Predominantemente Masculinas
Lenguas Trabajo Social Filosofía Psicología	Ciencias Médicas Derecho Ciencias Económicas Ciencias Químicas Arquitectura Ciencias Agropecuarias Odontología Ciencias de la Información	Ciencias Exactas (Ingeniería) Matemática, Astronomía y Física

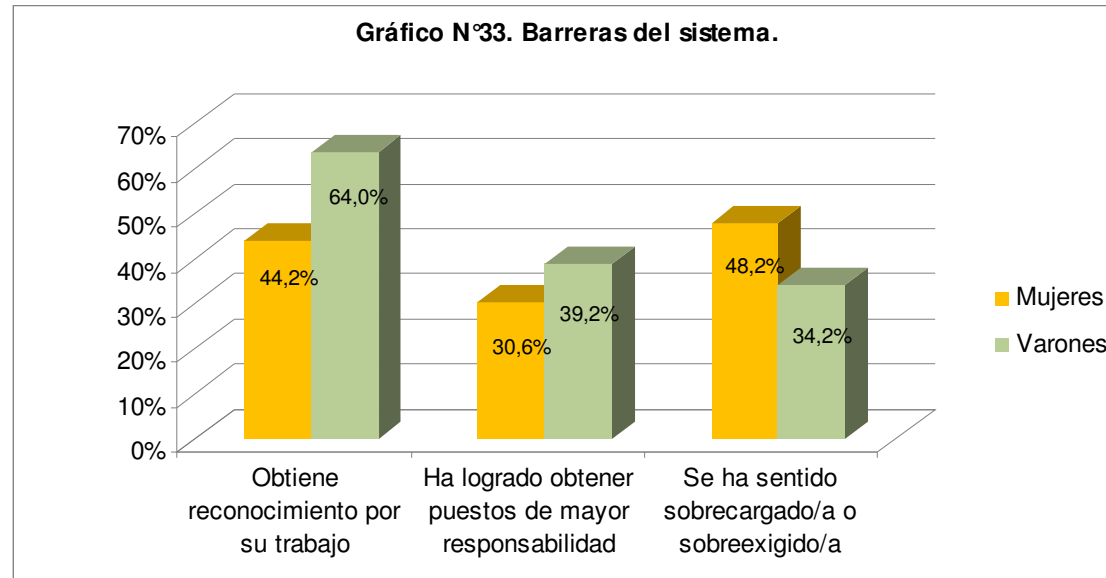
Informe de investigación
 "Trayectorias laborales y académicas de docentes en la UNC. Brechas de género"

“Techos de cristal”

- En las primeras categorías de la carrera docente, como Profesoras/es Asistentes, el porcentaje de mujeres es de **51,8%**. En Profesores/as Titulares, baja al **43,8%**.



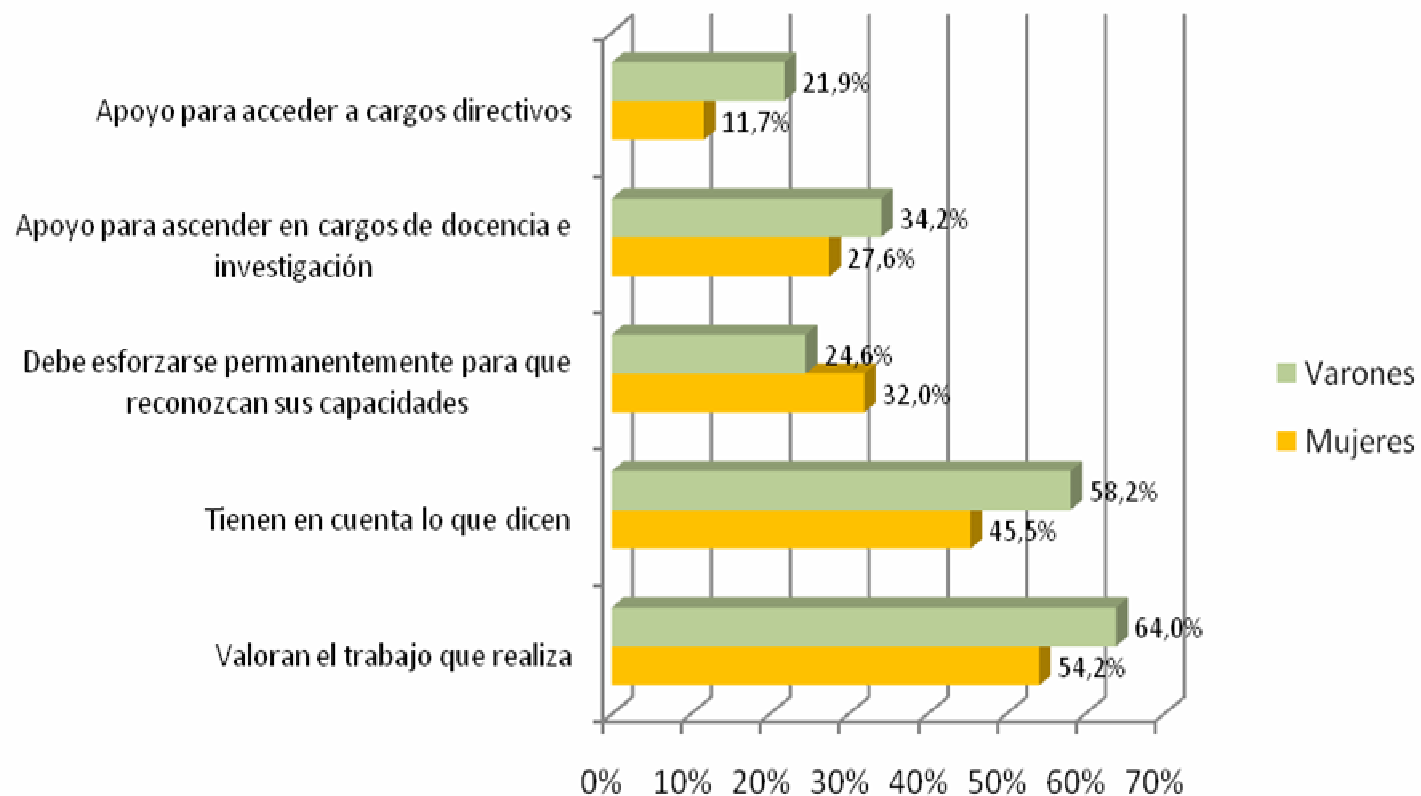
“Techos de cristal”



Los “techos de cristal”

Falta de reconocimiento, apoyo y esfuerzo

Gráfico N°34. Barreras del grupo.

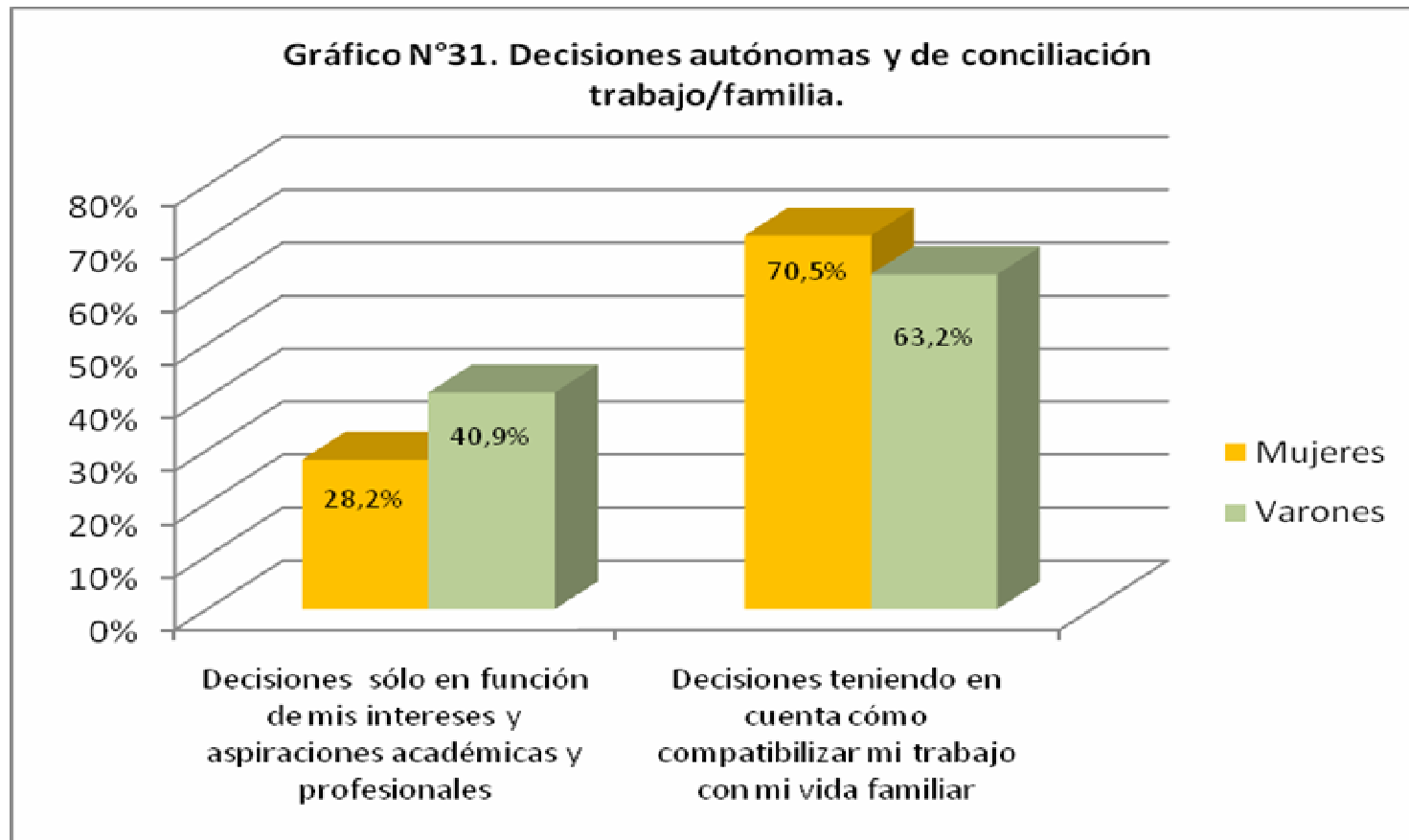




2. Trayectorias laborales

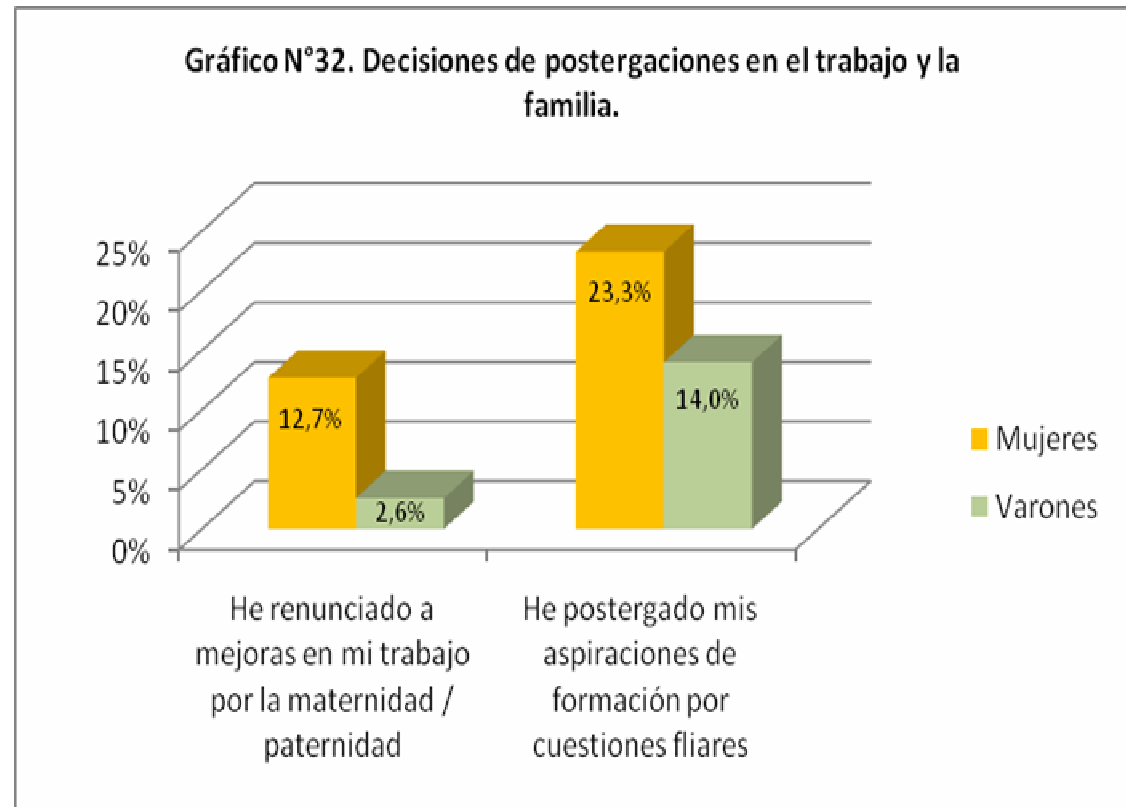
Informe de investigación
"Trayectorias laborales y académicas de docentes en la UNC. Brechas de género"

Decisiones en la trayectoria laboral



Decisiones en la trayectoria laboral: postergaciones en el trabajo

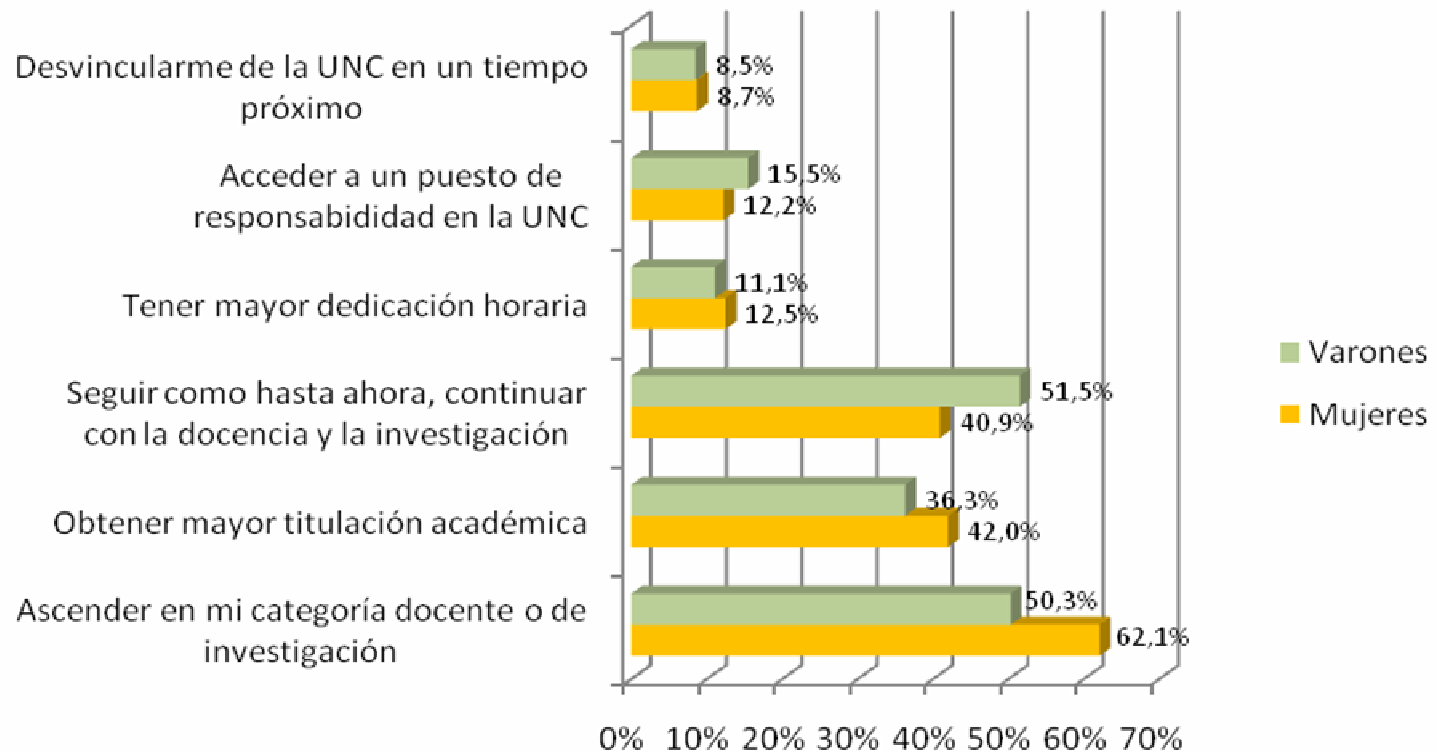
Las mujeres, más que los varones, han postergado y/o renunciado a mejoras en el trabajo y en la formación en beneficio de su vida familiar.



Informe de investigación
"Trayectorias laborales y académicas de docentes en la UNC. Brechas de género"

Expectativas laborales

Gráfico N°37. Expectativas con respecto a su futuro laboral.



Informe de investigación

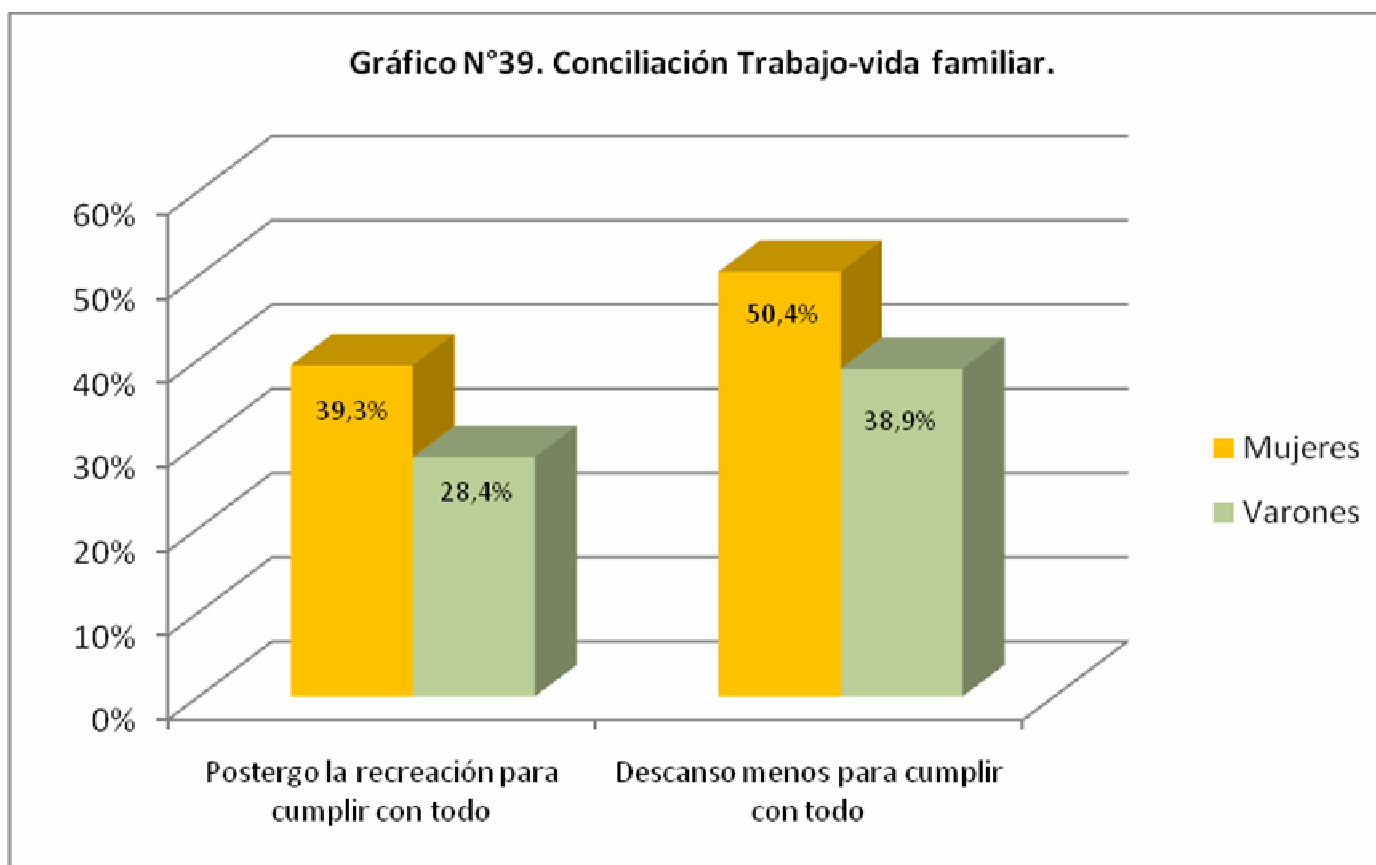
“Trayectorias laborales y académicas de docentes en la UNC. Brechas de género”



3. Conciliación de la vida laboral y familiar

Informe de investigación
"Trayectorias laborales y académicas de docentes en la UNC. Brechas de género"

¿Dónde realizan el ajuste las mujeres?



Estructura de Hogar

La Universidad presenta modelos de familia tradicionales

Hay un importante porcentaje de familias monoparentales existentes (12,9%), donde las docentes mujeres están a cargo en un 17,3%, mientras que los docentes varones lo hacen en un 8,2%.

Tipo de Hogar	Mujeres	Varones	Total
Hogares Familiares			
Pareja con hijos/as	19,2	34,2	38,5
Pareja sin hijos/as	39,6	37,4	26,4
Monoparentales	17,3	8,2	12,9
Hogares no Familiares			
Unipersonales	14,4	13,2	13,8

El estar a cargo de una familia monoparental implica exigencias mayores del ámbito familiar y doméstico que puede estar incidiendo en la trayectoria laboral y en las condiciones de salud en que desempeña la misma.



4. Participación

Informe de investigación
"Trayectorias laborales y académicas de docentes en la UNC. Brechas de género"

Participación

- **Un 65,7% de la población encuestada manifestó interés en la política universitaria.**
- **Sin embargo, sólo un 40,4% participa en dichos ámbitos, existiendo una mayor participación de los varones respecto de las mujeres**



5. Ambiente laboral

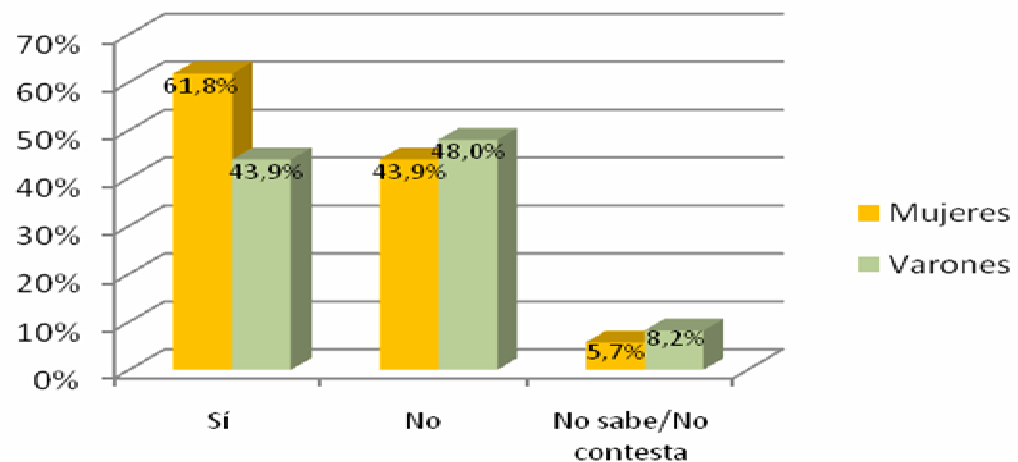
Informe de investigación
"Trayectorias laborales y académicas de docentes en la UNC. Brechas de género"

Ambiente laboral

Interesa mirar prácticas cotidianas de discriminación y violencia de género que están naturalizadas e invisibilizadas

Acoso laboral

Gráfico N°49. Conoce casos de acoso laboral en la UNC.



Insultos y agresiones, humillaciones, descalificaciones, comentarios inaceptables, aislamientos

¿Entre quiénes se da este tipo de violencia?

Entre docentes	38,6%
Entre autoridades y docentes	27,6%

Violencia de género/Acoso sexual

El acoso sexual es reconocido por el 15,3% de la población encuestada.



	MUJERES		VARONES	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Entre docentes	7	1.9	9	2.6
Entre docentes y alumnos/as	46	12.5	38	11.1
Entre autoridades y docentes	13	3.5	4	1.2
Entre no docentes	4	1.1	4	1.2
Entre autoridades y no docentes	7	1.9	8	2.3
Entre estudiantes			4	1.2
Entre no docentes y estudiantes	1	0.3	4	1.2
Entre docentes y no docentes	3	0.8	2	0.6

Violencia de género: distintas expresiones

Son frecuentes en el ámbito de la UNC los **chistes, burlas o sarcasmos** en referencia a ser varón, mujer, a la orientación sexual o identidad de género.

Mujeres	27,4%
Varones	24,0%

Conoce casos de **discriminación** relacionados con el hecho de ser varón, mujer, por la orientación sexual o identidad de género.

Mujeres	25,7%
Varones	14%

Conoce **situaciones de intimidaciones y amenazas, y/o agresiones físicas** por razones de género.

Mujeres	9,2%
Varones	6,7%

¿Feminización igual a equidad?

- Docentes varones con cargos superiores deciden con mayor autonomía
- Docentes varones obtienen reconocimiento en su trabajo y cargos de mayor jerarquía
- Docentes varones participan más de la política universitaria
- Docentes mujeres en edad reproductiva presentan mayores dificultades de conciliación
- Docentes mujeres con carrera académica descansan menos y postergan recreación
- Docentes mujeres más sobrecargadas y más sobreexigidas



Recomendaciones

Informe de investigación
"Trayectorias laborales y académicas de docentes en la UNC. Brechas de género"

Conciliación Trabajo – Familia

- **Normativas que contribuyan a evitar postergaciones y tensiones trabajo/familia: licencias más prolongadas por nacimiento de hijo/a .**
- **Analizar la posibilidad de crear un Centro de Cuidado Infantil, incluyendo especialmente hijos de familias monoparentales**
- **Promover políticas de apoyo para docentes que cuidan a familiares enfermos, discapacitados o ancianos.**

Reconocimiento Laboral – Académico

- **Incorporar normativas de evaluación de concursos y carrera docentes que valoren la incidencia de las trayectorias familiares, especialmente con nacimiento de hijo/a.**
- **Ampliar el límite de edad de acceso a becas de investigación para mujeres a 38/ 40 años.**
- **Promover la inclusión mujeres en dirección y co dirección de proyectos de investigaciones**
- **Promover desarrollo de investigaciones con perspectiva de género, mediante creación de fondo especial.**

Sensibilización, capacitación y formación

- **Promover conciencia democrática de género, a través de la incorporación en la curricula de contenidos que excluyan actitudes y conductas misóginas, homo/lesbo fóbicas o transfóbicas.**
- **Incorporar la perspectiva de género en el análisis y divulgación de datos estadísticos de la UNC**
- **Promover la incorporación de lenguaje no sexista en publicaciones, textos y en los medios de comunicación dependientes de la UNC.**

Servicios y Políticas Universitarias

- **Defensoría Universitaria que registre, asesore problemática relacionadas con el acoso laboral y la violencia por razones de género**
- **Brindar asesoría psicológicas y legal a personas víctimas de acoso laboral y violencia por razones de genero.**
- **Institucionalización del enfoque de genero, a través del diseño de un plan de acción, fortalecimiento de programas y espacios de genero, y monitoreo y seguimiento de lo impulsado.**