

# la diaria

## Si bien mujeres aumentaron participación en cargos docentes de Udelar en las últimas décadas, persiste dificultad para acceder a los de mayor grado

8 de marzo de 2018 | [Terciaria](#)

🕒 7 minutos de lectura

La metáfora de las tuberías suele usarse para explicar la carrera académica de las mujeres. Como explican Marcela Schenck, María Goñi y Cecilia Tomassini en un artículo del libro *20 años de políticas de investigación de la Udelar*, la imagen consiste en prestar atención a los puntos de inflexión en la trayectoria de los académicos como si fueran los codos de una cañería, por los que los varones pasan con mayor facilidad. De esta forma, cada doblez implicaría un momento de cambio en el tránsito de los individuos por la carrera académica, como puede ser el pasaje de grado en la docencia o la realización de estudios de posgrado.

El artículo cita al *Atlas mundial de la igualdad de género en la educación 2012* de la UNESCO, que muestra que los varones son la mayoría de los investigadores profesionales con 71% de participación, contra 29% de mujeres. Si esos porcentajes se desglosan, en 54 de los 90 países en los que hay registros, las mujeres representan entre 25% y 45% del total de investigadores y sólo en 21 casos superan el 45%.

En el caso de Uruguay, esta realidad no es muy diferente de la media mundial. Para estudiar el caso uruguayo, la situación de la Udelar es especialmente importante, ya que cuenta con aproximadamente 70% de las unidades de investigación de todo Uruguay, y se trata de una institución en la que casi dos tercios de las egresadas y estudiantes son mujeres. El estudio de Schenck, Goñi y Tomassini muestra que más allá de que las cifras de participación de mujeres en cargos docentes universitarios han mejorado en las últimas décadas, aún queda camino por recorrer, principalmente en el caso de los cargos de mayor grado.

### Números

En concreto, las autoras muestran que, en 1991, 49,7% de los docentes grado 1 de la Udelar eran mujeres, pero dicho porcentaje iba bajando en la medida en que se aumenta de grado docente: 47,7% para los grado 2, 36,1% entre los grado 3, 24,6% a nivel de los grado 4 y solamente 19,9% para los grado 5. Si los datos se actualizan con los últimos datos sistematizados por la Dirección

General de Planeamiento de la Udelar, si bien se registra un aumento en la participación de mujeres en todos los grados docentes, sigue habiendo disparidad entre los grados bajos y los altos. En 2017, 54,9% de los docentes grado 1 de la Udelar eran mujeres, porcentaje que se ubicó en 57,7% para los grado 2, 50,4% en el caso de los grado 3, 42,1% entre los grado 4 y 32,3% a nivel de los grado 5.

Esta diferencia en cuanto a jerarquía también se traduce al plano salarial, ya que los grados de ingreso en la Udelar son los peor pagos en todo el sistema de educación pública. Como referencia, por 20 horas semanales de labor, un grado 1 en la Udelar percibe 13.200 pesos nominales. De todas formas, quienes tienen cargos en efectividad pueden acceder a dedicaciones totales (DT), lo que también mejora sensiblemente el ingreso, situación de la que únicamente quedan excluidos los docentes grado 1. En el caso del régimen de DT, hay 293 docentes grado 2 comprendidos en el régimen, 470 grado 3, 283 grado 4 y 238 grado 5. Si se hace un análisis por género, 47,59% de los docentes bajo el régimen de DT en la Udelar son mujeres, aunque estas son mayoría entre los DT con grados 2 y 3, mientras que hay más varones con DT en los grados 4 y 5.

Según la socióloga Karina Batthyány, docente de la Facultad de Ciencias Sociales especializada en temas de género, para fundamentar esta situación suele apelarse erróneamente a motivos de edad, en el entendido de que los varones son mayoría entre la masa crítica de quienes tienen entre 50 y 65 años, edad que suelen tener los docentes grado 4 y 5. Según Batthyány, esa era la situación de hace 20 años, pero ya no se aplica a la realidad universitaria actual. En cambio, sostiene que esas diferencias obedecen a los mismos motivos que en cualquier otro ámbito, lo que hace que las mujeres tengan más dificultades para encontrar un empleo, mantenerlo y progresar en él. Entre las barreras de género que hay en la Udelar, la docente nombró al ejercicio de la maternidad como la principal.

Según explicó, esto es motivo de buena parte de la desigualdad de género en el país, ya que la Población Económicamente Activa (PEA) de mujeres empieza a bajar al momento de tener hijos y sigue en descenso en la medida en que tengan más de uno. En cambio, según detalló, en el caso de los varones, el porcentaje de PEA va en aumento en esos casos. Batthyány señaló que, al tener hijos, las mujeres se retiran total o parcialmente del trabajo porque tienen obligaciones relacionadas con el cuidado, ya que 80% de las tareas de cuidado de los niños en Uruguay está a cargo de mujeres. En el caso de la carrera académica, la docente señaló que el entorno de los 30 años, cuando las mujeres que hacen estudios terciarios suelen tener hijos, es un momento clave para la carrera académica, ya sea por la realización o culminación de estudios de posgrado o porque se necesita tiempo para la publicación de artículos. Otro de los aspectos que mencionó la docente es el diseño de los llamados de la Udelar, que no siempre tienen en cuenta estas desigualdades para evaluar el ascenso de grado o la prórroga de una beca de posgrado, como algunos ejemplos.

## En agenda

Este tema ha estado presente en las jornadas que organiza el Servicio Central de Extensión y Relaciónamiento con el Medio, que abrieron el viernes con una mesa en la que cuatro decanas hablaron sobre el “techo de cristal”. Además, la preocupación por generar mejores condiciones

para que las mujeres puedan transitar por su carrera académica ha estado en la Comisión Sectorial de Investigación Científica (CSIC) de la Udelar. Según destaca el trabajo de Schenck, Goñi y Tomassini, la CSIC ha promovido la discusión sobre los criterios de evaluación en distintas convocatorias de la institución universitaria. Por ejemplo, se cita el caso de “compatibilizar la vida académica y familiar en las evaluaciones del régimen de DT, uno de los principales instrumentos diseñados por la Udelar para fomentar el desarrollo integral de la actividad docente con énfasis en la generación de conocimiento”. “A partir de ello se propuso que la evaluación pueda postergarse un año y medio para el caso de quien tenga un hijo/a en el período de evaluación considerado”, especifica el artículo. Para Batthyány, este tipo de modalidades debería extenderse a otras convocatorias.

En este sentido, hay algunos números que muestran una mejoría de la participación de las mujeres en la actividad científica de la Udelar. Por ejemplo, en las convocatorias más importantes de la CSIC en 2017, la de los proyectos de iniciación a la investigación y la de I+D, las responsables de los proyectos aprobados fueron en mayor medida mujeres.

## Fuera de carrera

En la Udelar también se manifiesta la tendencia marcada por el estudio de la UNESCO en cuanto a que determinadas carreras tienen perfiles de género. Tal como ocurre en muchas partes del mundo, en la Udelar la carrera de ingeniería está fuertemente masculinizada: cada año ingresan casi 80% de varones y 20% de mujeres, una proporción idéntica a la que se registra en las cifras de egreso. Esa tendencia también se traslada al cuerpo docente de la Facultad de Ingeniería (Fing), ya que según datos de un censo de funcionarios de la Udelar de 2015, 75% de los profesores de la Fing son varones. Al respecto, un caso curioso se presenta en la Facultad de Ciencias, que en general tiene una matrícula de ingreso paritaria entre ambos géneros, pero en la Licenciatura en Física en 2016 entraron 74 varones y 19 mujeres.

De igual forma, hay servicios universitarios que están fuertemente feminizados, como la Facultad de Enfermería (en 2015 había 84,4% de docentes mujeres y, por ejemplo, en 2016 en la generación de ingreso hubo sólo 24,6% de varones) y la Escuela de Nutrición (en 2015 contaba con 86,7% de mujeres ejerciendo la docencia y un año después entraron a la institución 79,4% de estudiantes de sexo femenino). No obstante, en algunos casos, las matrículas estudiantiles tienen un fuerte predominio de mujeres, pero no ocurre lo mismo a nivel docente. Por ejemplo, en la Facultad de Química, en 2016 ingresaron 191 mujeres (70%) y 82 varones (30%) entre Montevideo y Salto; sin embargo, si bien a nivel de los grados 1, 2 y 3 hay más mujeres que varones, las cifras se empatan cuando se analiza a los grados 4 y 5. Algo más desiguales son los casos de Veterinaria y Odontología. En este último caso, en 2016 entraron 300 estudiantes, 78,3% de mujeres, mientras que a nivel docente el sexo femenino alcanza 57,5% de la plantilla de profesores. No obstante, si se tiene en cuenta a los grados 5, la facultad tiene 21 varones y 18 mujeres. En el caso de Veterinaria, en la generación 2016 había sólo 35% de varones, pero entre los docentes ese porcentaje ascendió en 2015 a 47,8%, cifra que aumenta si se tiene en cuenta a los grados más altos: entre los grado 3, había 24 varones y 22 mujeres; a nivel de los grado 4 fueron 14 varones y tres mujeres; y entre los grado 5 eran 13 varones y 10 mujeres.

## Misma tendencia

Otro mojón importante en la carrera académica en Uruguay es el ingreso al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de la Agencia Nacional de Investigación e Innovación. Según datos de 2017 que maneja la CSIC, a los que accedió la diaria, se confirma la tendencia de que a mayor nivel hay menos participación de las mujeres. En el nivel de iniciación del SNI hay mayoría de mujeres, con 55% de participación, pero a partir del siguiente escalón esta situación empieza a revertirse. En el nivel I del sistema, el porcentaje baja a 46% y en el nivel II a 36%. En el nivel III, el grado más alto del SNI, la participación de las mujeres es de apenas 17,3% contra 82,7% de investigadores varones.