



La ingeniería necesita más talento de mujer

Gabriela Mariño
Unidad de Géneros y Diversidad - UGD
Universidad Tecnológica Nacional - Rectorado
Buenos Aires, Argentina
gmarino@rec.utn.edu.ar

Liliana Cuenca Pletsch
Secretaría Académica y Posgrado
Universidad Tecnológica Nacional - Rectorado
Buenos Aires, Argentina
lcuencap@utn.edu.ar

Resumen— El presente trabajo tiene como objetivo analizar el caso de la creación de la Unidad de Géneros y Diversidad (UGD) de la Universidad Tecnológica Nacional (UTN) que se concibe transversal y de actuación conjunta entre el Rectorado, el Instituto de Profesorado Técnico y las 30 Facultades Regionales que la componen. Para cumplir este objetivo, se recuperarán, a lo largo del escrito, antecedentes y alcances de un proyecto orientado a promover cambios estructurales y culturales desde la perspectiva de género en la formación de profesionales integrales dentro del campo de las ingenierías; debate que en la UTN tiene una larga historia.

Se entiende que el reconocimiento institucional, especialmente en una universidad pública de Argentina dedicada a la enseñanza de las ingenierías, que implica generar espacios con perspectiva de género, da cuenta de una profundización del proceso de democratización que en las universidades de nuestro país posee un centenario derrotero. La UTN, nacida como Universidad Obrera en 1948, al calor de las luchas populares y de acalorados debates en torno a qué educación universitaria impulsar desde el Estado para las clases trabajadoras, debe preguntarse cómo revertir la inequidad de género, como parte de la construcción de una universidad comprometida socialmente y que promueva la justicia social.

Quienes escribimos estas líneas estamos convencidas de que la transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas y prácticas institucionales es parte de la construcción de una universidad que promueva cambios positivos en un tejido social desigual e inequitativo para las mujeres y diversidades.

Abstract— The aim of this paper is to analyze the possibility to create the Gender and Diversity Unit (UGD) of the Universidad Tecnológica Nacional (UTN) which is conceived as a mutual initiative between Rectorado, the Technical Teaching Training Institute (INSPT) and the thirty Regional Faculties of the University. To fulfill this objective, we will redefined the background and scope of a project aimed at promoting structural and cultural changes from a gender perspective in the integral training of engineering students and professionals, issue in which UTN has a long history.

It is understood that the institutional recognition, especially in a public university in Argentina dedicated to engineering studies, implies creating spaces with a gender perspective as a result of a deep democratization process on which our universities have a long way. The UTN was born as the Universidad Obrera in 1948 just in the middle of popular struggles and heated debates on what higher education the State should promote for working classes. UTN must wonder how to reverse gender inequality as part of the construction of a socially committed university that promotes social justice.

We are convinced that the mainstreaming of gender perspective in all institutional policies and practices is part of the construction of a university that encourages positive changes in an unequal and inequitable social net for women and diversities.

Palabras clave— género, universidad, gestión, mujeres, ingeniería.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo analizar el caso de la creación de la Unidad de Géneros y Diversidad (UGD) de la Universidad Tecnológica Nacional que se concibe transversal y de actuación conjunta entre el Rectorado, el Instituto de Profesorado Técnico y las 30 Facultades Regionales que componen la Universidad, desde una mirada feminista.

La UTN fue creada en 1948 bajo la denominación de Universidad Obrera Nacional con el objetivo de formar a los ingenieros de fábrica. En el año 1959 la universidad cambia su nombre al de Universidad Tecnológica Nacional, teniendo como función primordial la formación de profesionales en ingeniería. Es la única universidad Pública Federal, ya que sus 30 facultades Regionales se encuentran en 11 provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Si analizamos el porcentaje de estudiantes y graduadas mujeres en carreras de Ingeniería podemos apreciar una gran desventaja en las carreras de Ingeniería en general y en la UTN en particular. Según datos de la Dirección de Estadísticas de la Universidad, al año 2019, sólo un 22,17% de graduadas de carreras de ingeniería eran mujeres, siendo que si contamos a las mujeres en el estudiantado, ellas no superan el 30%, porcentaje que se mantiene casi constante a lo largo de los últimos 5 años. Ello nos hace reflexionar sobre la escasez de vocaciones de mujeres y diversidades en carreras tecnológicas. Algunos estudios aseguran que esto se debe a estereotipos existentes respecto de que la ingeniería es carrera de hombres. Como se expresa en [1] —en 1918 egresó de la Facultad de Ingeniería de la UBA la primera mujer ingeniera de Argentina y Latinoamérica, unos años después su hermana fue la 3era ingeniera argentina. Un siglo después el porcentaje de mujeres en ingeniería no supera el 20% y el techo de cristales aún una realidad en la mayoría de las empresas e instituciones. En este sentido hay que reconocer que faltan referentes femeninas en los distintos campos de la ingeniería, que con seguridad existen, pero no se comunican, han sido invisibilizadas durante décadas. Esta es, sin dudas, una tarea pendiente: visibilizar a todas esas mujeres para que las jóvenes cuenten con referentes femeninas que las inspiren. Contar con estas referentes, con mujeres dirigiendo o formando parte de los gabinetes en Facultades de Ingeniería, con el testimonio de mujeres que ejercen la profesión en diferentes ámbitos del país y del mundo, rescatando la historia de mujeres destacadas en cada disciplina, es el primer paso para mostrar a estas carreras como una opción para las adolescentes”.





Las universidades hemos fallado en el mensaje ya que no hemos podido mostrar a las jóvenes que la ingeniería es una de las mejores herramientas, no sólo para cambiar el mundo, sino para mejorarlo y que el ejercicio de esta hermosa profesión no inhabilita a ejercer otros roles, como el familiar, ni a la posibilidad de realizarse desde la creatividad y el emprendedorismo.

Si analizamos la estructura de gestión de la UTN podremos apreciar que nunca una mujer ejerció el cargo de Rectora o Vicerrectora. De hecho, tampoco ha habido postulaciones femeninas. En cuanto a las Facultades Regionales son escasas aquellas que han sido conducidas por Decanas. A la fecha sólo existen antecedentes en las Facultades Regionales Buenos Aires (Ing. María Rosa Breier, 1985-1989), Resistencia (Ing. Liliana Cuenca Pletsch, 2009-2013 y 2013-2017), Concepción del Uruguay (Ing. Estela Meier, 2011-2015) y Chubut (Liliana Vazquez, 2013-2017 y 2017-2020 y Diana Bohn, 2020-2021 y 2021-2025). Como se puede apreciar, la Facultad Regional Chubut es el único caso en que una Decana fue sucedida por otra mujer y actualmente también la Vicedecana es mujer. Asimismo, en la actualidad son solamente 5 las Facultades Regionales donde los Decanos son secundados por una mujer (Chubut, San Francisco, Santa Cruz, Santa Fe y Trenque Lauquen). Alguien podría alegar que en los gabinetes hay mujeres, principalmente en las Secretarías Académicas, pero aun así si analizamos los gabinetes de las 30 Facultades no veremos, mayoritariamente, un balance entre hombres y mujeres. Debemos necesariamente problematizar esta cuestión considerando las relaciones sociales bajo la división sexual del trabajo [2] ya que da la sensación que desde la propia universidad enviamos el mensaje *“la ingeniería no es para mujeres”*.

También se podría asegurar que el desbalance entre egresados y egresadas, quienes en muchos casos optan por la docencia y/o la investigación, también incide en la cantidad de profesoras que pueden ocupar espacios de gestión (la ley de los grandes números). Y seguramente tiene mucha incidencia, pero cuesta creer que, aun siendo minoría, no existan mujeres igualmente preparadas para dirigir instituciones de ingeniería, o secundar a quienes lo hacen.

En un mismo sentido, es importante abordar las situaciones violencia, no necesariamente física pero sí psicológica, que las mujeres y diversidades desean evitar y por lo cual no se inscriben a carreras que consideran machistas. ¿Qué mensajes transmitimos en las aulas, en los pasillos, en las redes sociales, que hacen que no elijan estas carreras o que las abandonen? ¿Qué garantías necesitan para elegirnos? ¿Qué contención necesitan para seguir adelante y triunfar?

Para dar respuesta a estos interrogantes, y otros que surjan en el intercambio, la UTN creó la Unidad de Género cuyos objetivos y acciones actuales y proyectadas se presentan en este trabajo.

II. DESARROLLO

A. *Techos de cristal y pisos pegajosos: Un binomio también presente en la academia*

En las últimas décadas, la economía feminista se ha constituido como un campo académico riguroso, con cuerpo teórico y metodológico propio. Las disputas de sentido que allí se exponen y el activismo por la igualdad de género, han logrado ganar presencia en el mundo y a nivel regional, poniendo en evidencia el conflicto que opera en las bases mismas del sistema social y económico.

Según Chávez Hoyos [3] existirían al menos dos razones que explican el resurgimiento del movimiento feminista. Una tiene relación con el ingreso al mercado de trabajo de mujeres educadas de clase media, más comprometidas con su trabajo asalariado. Y otra, las nuevas realidades del mercado de trabajo: poca generación de empleo, desempleo recurrente y formas de trabajo -atípicas, precarias e informales. Y también, la reducción de los salarios reales que influyen en la necesidad de un ingreso más en la familia.

Así, la economía feminista desvela el carácter trascendental que posee la esfera de la reproducción para el funcionamiento de la totalidad de las estructuras que configuran cualquier sociedad, incluida la estructura productiva.

Las construcciones sociales de género intentan posicionar a las mujeres y diversidades como sujetos con capacidades para desarrollarse en el mundo de lo privado; así, la sensibilidad, la intuición y una cercanía empática con la naturaleza les vuelven protagonistas ideales en un esquema de sumisión hogareño. Para los varones, en cambio, se reservan habilidades para la disputa de poder en la esfera pública.

Esta inequidad, que produce miradas desiguales en torno a los géneros, posee implicancias directas en la vida de las personas. Consecuencias que además tienen un impacto económico directo en las mujeres por ser quienes asumen en mayor medida las tareas de cuidado que no están remuneradas ni poseen valoración mercantil.

En palabras de Chávez Hoyos [3] [...] la introducción del enfoque de género ha supuesto una verdadera revolución conceptual en las ciencias sociales y en particular, en la comprensión de la dinámica socio-económica del mercado de trabajo. La introducción al enfoque de género exige no sólo distinguir dos mundos con rasgos a la vez diferentes y complementarios en el ámbito del empleo sino, sobre todo, a tener en cuenta que no pueden entenderse las relaciones de empleo sin referirlas a las relaciones extralaborales, no puede entenderse la configuración sexual del empleo sin relacionarla con la configuración sexual del orden doméstico.

Por otra parte, la incorporación del trabajo doméstico y de las tareas de cuidado en la medición del funcionamiento económico se vuelven puntos necesarios sobre los que construir agendas que promuevan la igualdad y la equidad entre los géneros. Así, no se puede trabajar de manera permanente a tiempo completo a la vez en el espacio público (mercado) y en el privado (familia) y, si los varones lo hacen en el mercado, es porque hay alguien de su entorno inmediato que no lo hace y suelen ser las mujeres [3].

Sin embargo, como se señaló anteriormente, si bien el activismo político ha logrado poner en agenda estas proclamas,





en términos de involucramiento del Estado en el financiamiento de políticas sociales redistributivas, el éxito ha sido mucho menor. Es más, situar a la reproducción de la vida como la finalidad principal de la actividad económica, continúa siendo un reclamo ético – político de la economía feminista para con los Estados. Y en nuestro país, forma parte de los debates académicos que se dan en las universidades públicas. En la actualidad y particularmente en nuestra región, diversos estudios e investigaciones dan cuenta de las responsabilidades del cuidado que dificultan a las mujeres la disponibilidad para el trabajo fuera del ámbito doméstico, la conciliación del tiempo de trabajo y la vida familiar, la permanencia de mayor parte de tiempo de las mujeres en las casas, hacen que las consecuencias económicas afecten directamente la autonomía que el trabajo permite [4]. Dicho en otros términos, el efecto de los estereotipos y roles asignados en la cultura patriarcal termina siendo determinante también en el mundo del trabajo que define además ciertas actividades como masculinas o femeninas, afectando trayectorias laborales, limitando posibilidades y proscribiendo accesos.

Si avanzamos en el análisis, claro es que la situación es más costosa aún para las personas que asumen identidades disidentes. Tal y como denuncian diversas organizaciones del colectivo travesti-trans, la lucha no es solamente por el trabajo con derechos, sino por el derecho al trabajo. Así, la manera en que las mujeres y las identidades disidentes de la heteronorma, nos insertamos en el mundo del trabajo, está signada por la desigualdad, las violencias y la inequidad, configurando relaciones asimétricas y exclusiones en el mundo del trabajo que se repiten bajo otras formas más –invisibles también, en el mundo académico.

B. La Unidad de Géneros y Diversidad: historia, perspectiva e institucionalización

La UTN ha definido en su Propuesta de Gestión Institucional 2021 - 2025 a las políticas de género en el mundo universitario como parte de un gesto colectivo y de un diálogo constructivo con la participación de toda la comunidad. En un mismo sentido, entre los objetivos trazados como resultado de la Jornada Nacional de Planificación Estratégica 2020-JONAPE 2020, llevada a cabo por la universidad, se establece que la perspectiva de género es uno de los indicadores prioritarios de medición de la calidad educativa.

De esta manera, la creación de la Unidad de Géneros y Diversidad tiene como principal objetivo el diseño, la implementación, la evaluación y la difusión de políticas que promuevan la equidad de género, la generación de conocimiento específico y la promoción de espacios laborales y académicos no discriminatorios, inclusivos y libres de violencias por razones de género; que propicien la mayor participación de mujeres y diversidades, y sensibilicen a la comunidad universitaria en el respeto por la diversidad.

Así, la promoción de la equidad de género en los distintos ámbitos de la Universidad guarda estrecha relación con impulsar la máxima participación de mujeres y diversidades. Y, como se dijo anteriormente, se requiere incidir positivamente en la formación de profesionales con perspectiva de género, propiciando cambios culturales en materia de masculinidades y género.

Promover la transversalización de la perspectiva de género en prácticas institucionales y contenidos académicos debe remitirnos a las causas sociales que operan en la base misma de estas situaciones de inequidad que, como dijimos, encuentran en la academia lugares propicios para desarrollarse. En otros términos, debemos remitirnos a estas situaciones de fuerte inequidad que poseen una vinculación directa con una historia de violencias particulares naturalizadas durante años. En palabras de Rita Segato, una guerra permanente contra las mujeres [5]. Las mujeres, así, conminadas a ser madres o esposas, quedaron también relegadas en otros múltiples sentidos. Por ejemplo, en su condición de ciudadanía la que, se construye sobre la idea de empleo, salario, y otros beneficios sociales que con el trabajo se vinculan.

Estas múltiples formas de inequidad atraviesan la cuestión académica. En este sentido, los espacios institucionales que promuevan la equidad de género en las universidades deberán reflexionar de manera profunda sobre los alcances de esta inequidad, incorporando para ello algunos de los debates que han signado las teorías feministas desde mediados del siglo XX.

Ya en el siglo XVIII, la pensadora feminista Mary Wollstonecraft debate contra los mandatos intelectuales de la época, sosteniendo que la instrucción formal de las mujeres contribuiría al progreso social general. Sin embargo, este primer feminismo no logró (como otras teorías feministas posteriores) superar la cuestión de clase, proponiendo un modelo educativo para mujeres burguesas y otro, destinado a los oficios y las actividades manuales, para las mujeres de clase trabajadora.

La pregunta que nos guía en la UTN, nacida como Universidad Obrera Nacional, al calor de luchas populares y acalorados debates en torno a qué educación universitaria impulsar desde el Estado para las clases trabajadoras es, ¿cómo revertir la inequidad de género como parte de la construcción de una universidad comprometida socialmente?, ¿qué políticas llevar adelante para favorecer el ingreso de más mujeres y diversidades a las carreras de ingeniería?, ¿cómo despertar las primeras vocaciones científicas?

Para responder estos interrogantes, nos valemos de nuestro propio activismo como mujeres, de la creación de espacios colectivos, que tejan redes entre nosotras. Porque sabemos que sólo así podremos intervenir para mejorar las condiciones de vida, de trabajo y educativas de mujeres y diversidades.

Estamos convencidas de que, al igual que sucede con la conquista de derechos de la clase trabajadora en su conjunto, la lucha por alcanzar derechos y la gesta de espacios institucionales que promuevan la organización de mujeres y diversidades, otorgan nuevos marcos jurídicos más equitativos para regular las relaciones entre los géneros en las universidades.

En esta primera etapa de la UGD, se ha conformado una Red Institucional integrada por personas referentes de las 30 Facultades Regionales y del Instituto Nacional Superior del Profesorado Técnico y se han establecido distintas etapas y programas de trabajo, que se desarrollarán de manera articulada y colectiva en la universidad. Así, desde el área de capacitación se llevarán adelante dos cursos de formación. El primero, un curso obligatorio en géneros y diversidad, el que estará





destinado a toda la comunidad universitaria de la UTN. Para llevar adelante este ambicioso proyecto, se comenzará en una primera etapa, a capacitar a docentes de grado de todas las Facultades Regionales y Dependencias, para luego avanzar hacia los otros niveles. En una segunda etapa, se profundizarán estas iniciativas de formación, ofreciendo capacitaciones al estudiantado, al colectivo de personas trabajadoras no docentes y a las personas graduadas de la universidad. Luego, en posteriores etapas, prevemos desarrollar cursos de formación específicos por claustro, que se orienten a la adquisición de herramientas particulares de cada colectivo. Para el caso docente, por ejemplo, se desarrollarán propuestas para el trabajo áulico, considerando esta particular etapa de aulas híbridas y bimodalidad.

Por otra parte, dado que resulta fundamental trabajar con las áreas de gestión y con las personas que tienen a su cargo distintos niveles de responsabilidad tanto en el Rectorado, como en las Facultades y Dependencias, Departamentos y carreras, se ha diseñado un Curso de Gestión con Perspectiva de Género para Instituciones de Educación Tecnológica.

De manera complementaria, se ha lanzado un primer relevamiento que pretende coleccionar datos fundamentales para el desarrollo de políticas con perspectiva de género, al tiempo que alcanzar un diagnóstico integral de la UTN en estas temáticas. Impulsar acciones con eje en el acceso de más mujeres y diversidades, en la integralidad de procesos responsables y equitativos de cuidado – atención de las personas, en el acceso a la salud, el derecho a la educación y al trabajo, implica también establecer articulaciones con el Estado, del que la universidad forma parte, con organizaciones no gubernamentales y otras instituciones del sector público y/o privado en torno a las políticas de género y diversidad. Impulsaremos también campañas de sensibilización con eje en las masculinidades, el acceso a la gestión menstrual con igualdad, el uso de lenguaje no sexista e igualitario, la ingeniería sin estereotipos de género, y distintas políticas de cuidado necesarias para nuestra comunidad tecnológica.

Nos propusimos nunca dejar de reflexionar, porque sabemos que los feminismos al igual que las identidades son dinámicas.

¿Por qué nos parece importante transversalizar la perspectiva de género en la UTN? ¿Cómo creemos que impactarán estos cambios en la comunidad universitaria? ¿Cuáles son nuestras expectativas en torno a la creación de la UGD en Rectorado? Algunos ejes disparadores que conforman un primer paso hacia el logro de los objetivos fijados. Esperamos así, que la creación de la Unidad de Géneros y Diversidad se constituya como un piso necesario para lograr el reconocimiento de los derechos y mejoras en las condiciones estructurales en la universidad para personas que trabajan y estudian en la UTN.

III. CONCLUSIONES

Como mencionamos en la introducción del presente trabajo, el reconocimiento institucional de la problemática de género, en especial en una universidad pública de Argentina dedicada a la enseñanza de las ingenierías, nos incorpora a un proceso democratizador que en las universidades de nuestro país posee un centenario derrotero. En este marco, entonces, nos permitimos analizar la creación de la Unidad de Géneros y

Diversidad desde una doble dimensión. Por un lado, desde la dimensión académica y por el otro, desde una dimensión social. En la primera, se ve claramente la necesidad de sumar mujeres y diversidades en las carreras de ingeniería, pero también de incorporar la perspectiva de género en el conocimiento académico y en su misma producción ya que la incorporación de más mujeres y diversidades a la universidad, modificará sin lugar a dudas, la propia producción de conocimiento.

Desde otro punto de vista, la creación de la UGD nos obliga a seguir reflexionando respecto de las múltiples resistencias que operan en el mundo académico para incorporar la perspectiva de género. Al cierre del presente trabajo, y habiendo lanzado una primera formación en géneros y diversidad en la universidad, un 30% del plantel docente se ha inscripto en las primeras dos cohortes, en un proceso que estuvo signado por resistencias y cuestionamientos frente a la definición de obligatoriedad de la capacitación ofrecida. Si bien entendemos que haber alcanzado en una primera etapa a un tercio del colectivo docente es por demás auspicioso, sabemos que es necesario seguir preguntándonos por las resistencias que operan en nuestro colectivo, ante la propuesta institucional de abordar cuestiones de género y diversidad.

En otro orden, si de lo que se trata es de analizar las causas que hacen que se produzcan las asimetrías por razones de género, las responsabilidades del cuidado que dificultan a las mujeres y diversidades la disponibilidad para el estudio fuera del ámbito doméstico, la conciliación del tiempo de trabajo y la vida familiar, la permanencia de mayor parte de tiempo de las mujeres en la casa, hacen que las consecuencias económicas afecten directamente la autonomía que el trabajo y el estudio universitario permite. Es decir, el efecto de los estereotipos y roles asignados en la cultura patriarcal termina siendo determinante en el mundo del trabajo y también en el académico. Este último define además ciertas actividades como masculinas o femeninas, afectando trayectorias laborales y educativas, limitando posibilidades y proscribiendo accesos.

La segmentación vertical delata la existencia de los -techos de cristal y los suelos pegajosos- [6] y vuelve notoria la ausencia de mujeres en posiciones de mayor jerarquía en prácticamente todos los sectores de trabajo. Además, el avance de las mujeres en el terreno de la educación formal y el logro de las calificaciones profesionales, no ha resuelto estas asimetrías, echando por tierra viejas teorías que sostenían que lo que sucedía era, entonces, la falta de formación. Tal como se mencionó, esta situación se agrava para las personas que asumen identidades disidentes.

Retomando las preguntas que nos planteamos en la introducción del presente trabajo, entendemos que la universidad debe contemplar el valor que el trabajo doméstico y las tareas de cuidado no remunerados posee en términos de la contribución que realiza a la estructura económica. Las mujeres, aquí son quienes llevan adelante la mayor parte de esas labores, sosteniendo de un modo invisible, el crecimiento económico y la producción de valor. En un doble sentido de invisibilización, el trabajo no remunerado termina por compensar en los hogares las condiciones económicas, aún más cuando estas son desfavorables. Se organizan allí medidas de austeridad en los gastos y alimentando, vistiendo, cuidando, alimentando a la fuerza de trabajo; y claro, poniendo el cuerpo también para su misma reproducción.





Si bien no es eje de nuestro trabajo, entendemos también que resulta fundamental que las universidades y los espacios comunes de construcción del conocimiento se constituyan como esa alternativa que pueda poner en discusión el paradigma extractivista en el que se encuentra inmerso América Latina [7]. Definir a la universidad como derecho, es saberla popular, democrática e inclusiva. Transformar las relaciones laborales precarias y opresivas, redundando finalmente en modificar y transformar las formas de construcción de ese conocimiento.

La incorporación urgente a la agenda pública del tema y la formulación de políticas públicas con perspectiva de géneros traerá efectos positivos en el ingreso y permanencia de más mujeres y diversidades en la universidad. Y ello, sin lugar a dudas, termina por profundizar un proceso democratizador para hacer de la UTN una universidad más justa, igualitaria e inclusiva.

AGRADECIMIENTOS

Quienes escribimos este artículo queremos reconocer de manera especial a quienes hicieron posible la creación de la Unidad de Géneros y Diversidad del Rectorado de la UTN, quienes con empeño, dedicación y militancia se anticiparon en debates que hoy guían nuestras acciones. Sirva nuestro agradecimiento a María Laura Bartmus, a Noelia Pinto, a quienes son referencia en temas de género y diversidad en cada una de las Facultades Regionales; al Secretario de Coordinación Universitaria, Juan Carlos Agüero, por su generosidad para la construcción de este espacio; y de manera especial, a nuestro Rector, Rubén Soro, por su convencimiento y capacidad de gestión para generar las transformaciones que tanto anhelamos.

REFERENCIAS

- [1] Cuenca Pletsch, Liliana (2019). Vocaciones femeninas en Ingeniería, un tema pendiente. En *Matilda y las mujeres en Ingeniería en América Latina*. Ed. Universidad FASTA. Argentina, pp 51- 54.
- [2] Kandel, Ester (2006). *División sexual del trabajo ayer y hoy. Una aproximación al tema*. Editorial Dunken, Buenos Aires
- [3] Chávez Hoyos, Marina (2010) Contribuciones de enfoque de género al análisis de los mercados de trabajo. En *Trabajo femenino: las nuevas desigualdades* / Marina Chávez Hoyos; ed. Alma Chapoy. [et al.]. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas.
- [4] Florez, Estrada (2007). *Economía del género: el valor simbólico y económico de las mujeres*. San José Lugar, Editorial UCR Editorial/Editor
- [5] Segato Rita (2016). *La guerra contra las mujeres*. Ed. Traficantes de sueños, Madrid.
- [6] Brossio, Magalí. Techos de cristal y pisos pegajosos. En <http://economiafeminista.com/de-techos-de-cristal-y-pisos-pegajosos/>, visto el 29 de agosto de 2022.
- [7] Federici, Silvia [et al.] (2019). *Luchas y alternativas para una economía feminista emancipatoria* / compilado por Patricio Dobré; Natalia Quiroga Diaz. 1a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO.

