

Inma Pastor Gosalbez

Las mujeres en la universidad: ¿de la igualdad de oportunidades a la igualdad efectiva?

Introducción

Una vez celebrado el centenario de la incorporación libre de las mujeres a los estudios universitarios [1], es un buen momento para reflexionar sobre diversos aspectos de este binomio terminológico: mujeres y universidades. Una mirada superficial a esta realidad nos podría hacer pensar que la realidad de las mujeres de principios del siglo XXI es radicalmente diferente a la de las mujeres de principios del siglo XX. Y no hay duda de que algunas cosas han cambiado: la afluencia de las mujeres al mercado de trabajo así como los avances en la escolarización femenina marcan un punto de inflexión en la historia reciente de las relaciones entre hombres y mujeres que es indudable. Sin embargo, consideramos, siguiendo Maruani *et al* (2000), que la transformación de las relaciones entre los géneros es un proceso con avances y retrocesos para las mujeres, los progresos se miden en términos de libertad y autonomía pero también hay retrocesos y momentos de estancamiento que, en el contexto del ámbito laboral, se llaman sobrecualificación, subempleo y precariedad, entre otras discriminaciones. Sólo desde una mirada más detallada de la situación de las mujeres en el sistema universitario podemos valorar si el cambio experimentado por las mujeres y los hombres a lo largo del siglo XX ha eliminado sustancialmente las desigualdades o sólo las ha transformado.

El último informe del Ministerio de Ciencia e Innovación sobre datos del sistema universitario español y el *Libro Blanco. Situación de las Mujeres en la Ciencia Española* nos muestran un primer hecho que consideramos relevante: la feminización de la universidad afecta fundamentalmente al colectivo de alumnado ya que éstas son, en la actualidad, más del 50% del alumnado y también de los titulados [2], 54,8% y 62,3% respectivamente con datos del curso 2010-2011. Sin embargo, esta feminización de la universidad no afecta de la misma manera al colectivo de docentes e investigadores ya que la participación femenina como profesorado y personal investigador, de media en toda España, es del 37,5%. Si se compara el porcentaje de mujeres entre los estudiantes y titulados universitarios del sistema español y el porcentaje de mujeres con titulación ocupadas en la institución universitaria (36,1% de mujeres como docentes universitarias) debe concluirse que hay una pérdida por parte de la institución universitaria de las propias mujeres que ha formado.

Las mujeres como agentes del conocimiento: de las sillas a las tarimas

Las primeras instituciones en diagnosticar la situación de las mujeres fueron centros universitarios como el Massachusetts Institute of Technology (1999) y la propia Unión Europea, que ya desde el año 1988 comenzó a elaborar informes sobre la situación de las mujeres en el sistema de ciencia y tecnología europeo. En España, los primeros diagnósticos fueron el estudio «El sexismo en la UA. Propuestas de actuación y datos para un diagnóstico», elaborado por un grupo de profesores y profesoras del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona en 2004 y el informe «Mujeres investigadoras del CSIC», elaborado por la Subdirección General de Recursos Humanos del CSIC en junio de 2004. Sólo un año después, la

Universidad Rovira i Virgili (URV) comenzaba la elaboración de su propio diagnóstico en el que, a diferencia de los otros estudios, se trabajaba también con datos obtenidos a partir de encuesta **[3]** y permitía, así, captar también opiniones de hombres y mujeres sobre su situación y su desarrollo profesional (Pastor *et al.*, 2008).

El diagnóstico general más reciente de la situación de las mujeres en las universidades españolas viene recogido en la publicación *Científicas en cifras 2011* (Sánchez de Madariaga, 2011). En esta publicación se identifica el porcentaje de mujeres por categorías académicas y la ratio de número de titulares por cada catedrática como dos de los principales indicadores que permiten analizar la realidad de las mujeres. Presentamos algunos datos relativos a la URV que nos permiten afirmar que la situación entre hombres y mujeres no es igualitaria:

- El 41,7% del personal docente e investigador (PDI) son mujeres. Este porcentaje se sitúa ligeramente por encima de la media de las universidades públicas españolas (36,1%), pero confirma la dinámica según la cual, a medida que se asciende en la estructura educativa, la presencia de mujeres entre el profesorado es cada vez menor.
- Las mujeres han sido contratadas de forma reciente: el 55% desde el año 2000, lo que ha favorecido que ahora el colectivo femenino presente una media de edad inferior a los hombres (38,4 respecto a 42,5).
- El doctorado es un grado de titulación dominado por los hombres (el 64% del PDI con doctorado), mientras que a la inversa, la diplomatura lo es para las mujeres (70%).
- La presencia de mujeres en los departamentos no es equitativa entre todos ellos sino que se da concentración según algunas áreas de conocimiento. Los departamentos con mayor presencia de mujeres son: Enfermería (91%), Química Analítica y Orgánica (66,7%), Pedagogía (58,7%). Los que tienen menor presencia femenina son: Ingeniería Electrónica (9,1%), Ingeniería Mecánica (10,3%) e Ingeniería Informática (19,4%).
- Existe una desigualdad en el acceso de hombres y mujeres en las categorías **[4]** laborales más cualificadas: el 5,9% de los hombres son catedráticos universitarios, por sólo un 2,1% de las mujeres. De hecho, 8 de cada 10 catedráticos de universidad (CU) son hombres. O dicho de otro modo: por cada mujer catedrática de universidad hay 4 hombres de la misma categoría. Otro dato muy esclarecedor es el siguiente: de cada 5 mujeres titulares universitarias hay una catedrática de universidad. Entre los hombres, sólo hacen falta 3 titulares universitarios para encontrar un catedrático de universidad. Para el conjunto de las universidades españolas existen 8,48 mujeres titulares por cada catedrática, mientras por cada hombre catedrático encontramos 2,58 hombres titulares.

Así pues, en la universidad española las mujeres, en general, están más presentes en las categorías inferiores como son ayudantes, becarios y asociados, titulares de escuela (funcionarios e interinos) y contratados. En cambio, los hombres tienen más presencia en categorías superiores como la de titulares de universidad (funcionarios e interinos), catedráticos de escuela y catedráticos de universidad.

Los datos nos han mostrado, sin embargo, que la desigualdad existente en cuanto al acceso a estas categorías es superior a la observada en el grado de titulación: es decir, a igual grado de titulación, existe una desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres favorable a los primeros. Esto lo muestra un dato como el siguiente: como Titular de Escuela Universitaria (TEU) hay una de cada cinco mujeres con doctorado (20,6%) y sólo uno de cada diez hombres

doctorados (10,1%). La conclusión es, de nuevo, que los hombres promocionan más que las mujeres y que la obtención del doctorado no ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres. De hecho, hay más mujeres doctoras titulares de escuela universitaria que mujeres catedráticas de universidad, mientras que para los hombres la situación es inversa.

Igualdad de oportunidades e igualdad efectiva en la carrera investigadora

A la luz de estos datos, dos son las constataciones a hacer. En primer lugar, hay que apuntar que, dada la superación de restricciones formales, hay menos impedimentos, hoy día, a la incorporación de las mujeres como PDI en las universidades; sin embargo, se constata que las trayectorias promocionales son diferentes para ambos sexos y penaliza a las mujeres. Estas compiten curricularmente con los hombres a la hora de acceder a la universidad pero después quedan, en el camino de la promoción, relegadas en los escalones de menor prestigio.

Por todo lo que hemos visto, pues, observamos que la desigualdad entre hombres y mujeres entre la comunidad docente e investigadora de las universidades, ilustrado con el caso de la URV, existe y se debe en parte a aspectos personales pero sobre todo a factores de la dinámica interna de las universidades. Nos sumamos aquí a las conclusiones de dos trabajos especialmente relevantes como son el artículo "Nepotism and sexism in peer-review" (Wennerås y Wold, 1997), publicado en la revista *Nature*, y el informe *A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT* (1999), el cual concluye que el menor éxito en la universidad por parte de las mujeres ya no puede ser explicado por la falta de productividad científica o académica. Con igualdad de méritos, el puesto de trabajo que obtienen las mujeres es más bajo, y el tiempo medio que se tarda en superar un nivel determinado es superior que el de los hombres.

La repercusión del artículo de Wennerås y Wold fue tal que la Unión Europea creó el grupo de trabajo que elaboró el informe ETAN para la mejora de la situación de las mujeres en la ciencia y el desarrollo de políticas científicas. A raíz de la publicación del informe y de la edición trienal de *She Figures*, los diferentes países de la Unión Europea monitorizan los datos referentes a la situación de las mujeres científicas en su propio territorio. Tal es el caso de España, donde se ha comenzado a estudiar el sesgo de género en la evaluación científica. Como ya se ha apuntado, el estudio más exhaustivo es el recientemente publicado *Libro Blanco. Situación de las Mujeres en la Ciencia Española*. En este documento se analiza econométricamente, entre otras, la Encuesta de Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología del Instituto Nacional de Estadística, que da como resultado la existencia de diferencias significativas en los procesos de promoción a las cátedras universitarias. Tanto es así, que reafirma el sesgo encontrado por Wennerås y Wold: en España, la probabilidad de que un profesor titular sea catedrático es 2,5 veces superior a la de una mujer, aunque tengan características similares (misma edad, misma antigüedad como doctores, mismo campo de conocimiento y misma productividad en artículos y libros). Pero además se observa que hay un factor que afecta aun más negativamente a las mujeres: la tenencia de hijos, de tal forma que un hombre con hijos tiene cuatro veces más probabilidades que una mujer con hijos y características similares de ser promocionado a catedrático. Por el contrario, no hay diferencias significativas entre mujeres y hombres en la promoción a profesorado titular (Sánchez de Madariaga *et al.*, 2011). En lo que respecta a los procesos de promoción a cátedra, Zynovyeva y Bagués (2011) demostraron la existencia de sesgos de género pero en este caso, según el sexo de los evaluadores y según el rango de la posición a que aspiran los candidatos. Así, un evaluador adicional que sea hombre en un comité de siete

personas disminuye la probabilidad de promoción de la mujer con respecto a otro candidato que sea hombre en un 14%. Sin embargo, en un comité de evaluación para la titularidad en que haya un evaluador adicional hombre, se incrementa la probabilidad de promoción de una mujer con respecto a un hombre con características similares en un 5%, de lo cual se deduce que la presencia de mujeres miembros de un comité evaluador para titular de universidad, generan un efecto negativo para las candidatas.

Ante la pregunta de cuáles son los factores que podrían explicar estos hechos, resulta sensato hipotizar que, además de aquellos relacionados con el currículo personal, hay otros de carácter organizativo, como la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisiones, así como la mayor carga de trabajo reproductivo-doméstico que asumen de forma mayoritaria las mujeres, que también juegan un papel muy importante. En cualquier caso, queremos apuntar que la realidad de la desigualdad en el interior del sistema universitario no se sustenta en una discriminación clara y directa, sino en mecanismos sutiles y poco explícitos que hacen difícil su identificación.

Conclusiones

A pesar de la progresiva feminización de la comunidad universitaria, la presencia de mujeres entre el profesorado universitario sigue siendo notablemente inferior a la de los hombres, especialmente en determinadas áreas del conocimiento, por ejemplo el ámbito científico de las técnicas, o a determinados niveles profesionales, como ahora las cátedras. Esta segregación horizontal y vertical rompe con la imagen de la Universidad como un ámbito igualitario en el acceso y la promoción profesional de los hombres y las mujeres en el colectivo docente e investigador.

Se ha constatado que la universidad no es ajena a la discriminación por razón de género existente en la sociedad. No se trata sólo de problemas de conciliación, sino de la persistencia de estructuras y mentalidades estereotipadas que actúan en paralelo a las redes de poder implícitas y que dificultan la incorporación de las mujeres a la organización.

Procurar la igualdad de género en el sistema universitario no es sólo una cuestión de justicia social (democrática) sino que, tal y como apunta el informe ETAN (2000), es un indicador de excelencia en la comunidad científica. Es por ello por lo que la comunidad universitaria debería adoptar y utilizar estrategias y medidas concretas que eviten la discriminación por razón de género, especialmente para aquellas de carácter implícito (indirecto o inconsciente), alejándose de enfoques bienpensantes o benevolentes (de hacer concesiones, de ayudar o que tratan como víctimas). La evaluación de la calidad en el entorno universitario debería pasar por controlar los sesgos de género que se producen en la universidad, ya que la calidad de la ciencia pasa por desarrollar una investigación más sensible al género.

Bibliografía

Astelarra, Judith, *Veinte años de políticas de igualdad*, Madrid, Ediciones Cátedra, 2004.

Comisión Mujeres y Ciencia del CSIC, [La posición y producción de las investigadoras del CSIC en Cataluña](#), informe interno, Barcelona, CSIC, 2004.

ETAN, Expert Working Group on Women and Science, *Política científica de la Unión Europea: Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*, Bruselas, Comisión Europea, 2000.

Izquierdo, María Jesús (*et al.*), *El sexisme a la UAB: Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic*, Barcelona, Publicacions UAB, 2004.

Maruani, Margaret; Rogerat, Chantal; Torns, Teresa, *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Barcelona, Icària, 2000.

Ministerio de Ciencia e Innovación, *Datos Básicos del Sistema Universitario Español curso 2008-2009*, Madrid, MICIN, 2008.

Massachusetts Institute of Technology, *A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT*, The MIT Faculty Newsletter Special Edition XI, 4 (1999).

Pastor, Inma (*et al.*), *Dones i homes a la URV: Un estudi de les desigualtats per raó de gènere*, Tarragona, Publicacions URV, 2008.

She Figures 2009: Women and Science, Statistics and Indicators, Bruselas, Comisión Europea, 2009.

Sanchez de Madariaga, Inés (coord.), *Científicas en cifras*, Madrid, Unidad de Mujeres y Ciencia, Ministerio de Ciencia e Innovación, 2011.

Wennerås, Christine; Wold, Agnes, "Nepotism and sexism in peer-review", *Nature*, n.º 387 (1997), pp. 341-434.

Notas

[1] En el año 2010 se celebró el centenario de la Real Orden que, en 1910, eliminó las barreras administrativas y legales que impedían a las mujeres cursar estudios superiores de forma libre.

[2] La feminización también afecta al Personal de Administración y Servicios (PAS). Según informe del Ministerio de Ciencia e Innovación, con datos del curso 2006-2007 las mujeres representan el 58,6% de este colectivo.

[3] La encuesta fue contestada por 336 individuos del PDI. Para más detalle, apuntamos que las respuestas se reparten en un 49% por parte de las mujeres y un 51% de los hombres.

[4] CU= Catedráticos/as de Universidad, CEU= Catedráticos/as de Escuela Universitaria, TU= Titular de Universidad, TEU= Titular de Escuela Universitaria. No se han ido incluido otras categorías laborales que hoy son relevantes porque el número de dichas categorías en aquel momento no lo era entre la comunidad universitaria de la URV.

[Inma Pastor Gosalbez es profesora de Sociología y directora del Observatorio de la Igualdad de la Universitat Rovira i Virgili de Tarragona.]