

A SITUACIÓN DA MULLER NA UNIVERSIDADE PÚBLICA ESPAÑOLA (2013 – 2018): TEITO DE CRISTAL, PRECARIIDADE E INVISIBILIZACIÓN

Camino Plaza, Laura

Departamento de Lingua e Literatura Españolas, Teoría da Literatura e Lingüística Xeral

Universidade de Santiago de Compostela

laura.camino@usc.es

Cidrás, Aldara

Departamento de Historia

Universidade de Santiago de Compostela

aldara.cidras.fuentes@usc.es

RESUMO

A ensinanza superior é a principal saída laboral das investigadoras en toda a Unión Europea, segundo datos extraídos do informe *She Figures 2018* da Comisión Europea, publicado en marzo de 2019. Non obstante, a situación das mulleres no mundo académico segue a presentar importantes eivas respecto á dos seus compañeiros. Neste traballo analizaranse os datos máis recentes dos dispoñibles para o caso español (2013 – 2018), en torno a tres parámetros principais —teito de cristal, precariedade e invisibilización—, alén de ofrecer as hipóteses máis consensuadas sobre as posibles causas da desigualdade existente entre homes e mulleres no ámbito profesional universitario.

PALABRAS CLAVE: Muller, universidade, teito de cristal, precariedade, invisibilización.

INTRODUCCIÓN

A posición desigual das mulleres dentro da carreira profesional universitaria no Estado español leva tempo a ser cuestionada, analizada e denunciada. Tendo en conta tanto a proliferación de estudos de carácter global, como de investigacións centradas en zonas xeográficas e períodos concretos (Gallego-Morón e Matus-López, 2018; Martínez e Simó, 2015), resulta evidente que a situación minoritaria da muller dentro da universidade española é unha realidade que se está a tratar e expoñer desde diversos, mais complementarios, prismas. Un dos termos máis empregados na identificación e denominación desta inícuca situación é o de “teito de cristal”. Desde que Hymowitz e Schelhardt (1986) usaran aquela metáfora por primeira vez para falar das “barreiras invisibles” que bloqueaban o acceso das mulleres, no contexto estadounidense, aos postos de poder nas súas profesións, moita bibliografía especializada de carácter universal se ten producido co obxectivo de seguir afondando nas causas e efectos das desigualdades socio-laborais por razón de sexo. Así, abundan os exemplos de investigacións sobre o teito de cristal nas empresas corporativas (Morrison *et al.*, 1987; Adam e Funk, 2011), pero tamén, e de maneira máis relevante para este traballo, sobre o bloqueo que as mulleres experimentan no mundo académico. Este fenómeno na universidade, que por causa do efecto espello está presente desde os propios “cementos pegañentos” —*sticky floor*— da institución académica (Torres e Pau, 2011), está inevitablemente intrincado coa precariedade laboral que experimenta desde hai tempo o sector¹ (Marugán e Cruces, 2013). A nosa proposta parte destes presupostos para fialos coa invisibilización, no sentido de ausencia de recoñecemento, á que son sometidas as mulleres máis novas na carreira académica, pese a ser elas quen ocupan a maioría das posicións inferiores da escala profesional universitaria, como se verá. A vulnerabilidade xeral das mulleres novas no mercado laboral foi estudada, por exemplo, por Torres e Alonso (2003); no eido especificamente universitario, podemos citar a Simelio e Rovetto (2008). Ao mesmo tempo, existen sectores nos que as mulleres son invisibles en termos de representación: así, no eido científico-tecnolóxico hai moitas menos estudantes e traballadoras mulleres ca homes. As carencias á hora de producir coñecemento con perspectiva de xénero nas universidades, as deficiencias á hora de integrar nos currículos académicos ás mulleres —de maneira fluída e non accesoria— como axentes sociais relevantes nos procesos históricos, e o insuficiente apoio institucional para levar a cabo medidas reais pola igualdade, contribúen a perpetuar a invisibilización feminina nas universidades españolas².

1 As mulleres son suxeitos sistemáticos de precariedade, se se comparan cos casos masculinos (Martínez e Simó, 2015). Para unha análise global sobre as instrínsecas relacións entre as desigualdades raciais, de clase e de xénero coa precariedade, véxase Millar (2017).

2 En palabras de Ballarín (2005: 189), “paradójicamente, a medida que las mujeres van adquiriendo protagonismo, se vuelven más sutiles las estrategias de discriminación, ampliamente denunciadas en distintos

Neste traballo, radiografaremos a situación das investigadoras no ámbito universitario español a partir dos últimos datos dispoñibles, correspondentes ao período 2013 – 2018, para logo expoñer cales poderían ser as causas da desigual situación da muller no sistema académico. Os datos serán extraídos, principalmente, do informe *She Figures 2018*, promovido pola Comisión Europea e que saíu á luz o pasado marzo (2019). Este informe, que se vén publicando trianualmente desde o 2003, busca analizar a igualdade de xénero na investigación e innovación a partir de tres eixes fundamentais que teñen que ver coa presenza efectiva das mulleres na investigación e na economía, a segregación horizontal por sexos entre as diversas disciplinas, e a segregación vertical por sexos no mundo académico, isto é, o teito de cristal³.

OS DATOS

As mulleres conforman a maioría do estudiantado universitario e ademais presentan, en termos xerais, mellores expedientes e menor taxa de abandono ca os seus compañeiros, converténdose no principal expoñente de talento egresado. No curso 2016 – 2017, o número de persoas matriculadas en grao en tódalas universidades españolas era de 1.284.041, das cales o 54'88% eran mulleres. Nese mesmo ano, elas foron o 59% do total de graduados⁴. Esta dinámica, que se repite tamén nos estudos de mestrado en tódalas universidades do curso sinalado, vén crescendo e consolidándose nos últimos anos, como recolle a *Estadística de Indicadores Universitarios* realizada anualmente polo Sistema Integrado de Información Universitaria e o actual Ministerio de Ciencia, Innovación e Universidades. Tamén son as mulleres as que teñen mellores taxas de idoneidade, graduación e rendemento académico, e superan ao número de homes en bolsas en tódalas ramas de coñecemento, incluso naquelas nas que adoitan supoñer a minoría de matriculadas, como as STEM⁵. Porén, pese ao potencial máis que probado das mulleres, unha vez que comezan a súa carreira académica o certo é que esta entra nunha situación de punto morto, á vez que aumenta drasticamente a presenza masculina segundo se ascende na escala académica-investigadora.

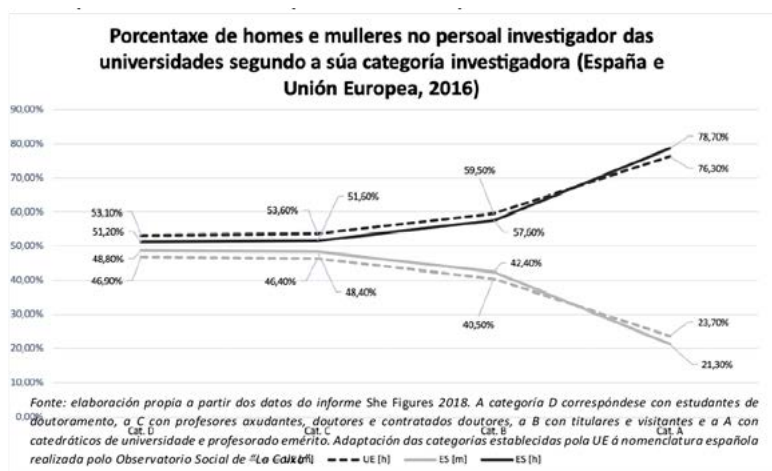
.....
trabajos. El impacto que tienen ciertos grados de visibilidad femenina pone en cuestión su invisibilidad en los cuerpos teóricos, en las metodologías de investigación y, por supuesto, en las prácticas institucionales”.

³ *She Figures 2018*, p. 16.

⁴ *Estadística de Indicadores Universitarios*, Sistema Integrado de Indicadores Universitarios (2018).

⁵ *Anuario de Indicadores Universitarios*, Sistema Integrado de Información Universitaria (2018). Tamén aporta datos sobre a cuestión o Informe CYD (2017) da Fundación Conocimiento y Desarrollo.

Como xa se adiantou, resultan neste aspecto moi reveladores os datos facilitados polo último informe *She Figures 2018*. Sirva de exemplo a porcentaxe de homes e mulleres segundo categoría do persoal investigador das universidades, con datos do ano 2016⁶. A asimetría segundo sexo, como podemos ver na gráfica, vaise acrecentando na medida en que se vai escalando no organigrama académico, ata o punto de que as catedráticas e profesoras eméritas representan só o 21'30% do total no Estado español, segundo datos do 2016. Isto supón un lixeiro retroceso con respecto ao 21'80% do ano 2013, o que fai de España unha das poucas excepcións dentro da liña seguida polos países membros da Unión Europea, nos que xeralmente aumentou a proporción de mulleres na categoría A. Esta infrarrepresentación feminina nos postos de maior relevancia académica é unha realidade que, aínda que existente en tódalas ramas de coñecemento tanto na UE coma en España, se agudiza nas carreiras de Enxeñaría e Tecnoloxía⁷.



Fonte: elaboración propia a partir dos datos do informe *She Figures 2018*. A categoría D correspóndese con estudantes de doutoramento, a C con profesores axudantes, doutores e contratados doutores, a B con titulares e visitantes e a A con catedráticos de universidade e profesorado emérito. Adaptación das categorías establecidas pola UE á nomenclatura española realizada polo Observatorio Social de "La Caixa".

En *She Figures 2018* tamén aparece reflectido o índice relativo de teito de cristal —GCI, polas súas siglas en inglés— segundo os países da UE, que se calcula comparando nun ano determinado a proporción de mulleres na academia —categorías A, B e C; doutorandas excluídas— coa proporción de mulleres nas posicións máis altas, correspondentes coa categoría A. Un índice igual a 1 indicaría a inexistencia de

6 *She Figures 2018*, p. 118.

7 *She Figures 2018*, p. 122.

desigualdade, mentres que un índice superior a 1 mide a presenza do teito de cristal: canto máis alta sexa a cifra, maior será o efecto do fenómeno e, polo tanto, maior a dificultade das investigadoras para avanzar nas súas carreiras. O valor medio europeo situábase no 2013 en 1'68 puntos, baixando ata o 1'64 en 2016. Esta é unha tendencia que se repetiu en tódolos países da UE excepto en tres: Alemaña, Hungría e España, nos que o GCI aumentou entre os anos 2013 e 2016. Isto significa que, durante ese período, a carreira investigadora se tornou máis difícil para as mulleres. No caso concreto do Estado español, os datos revelan que se ascendeu de 1'76 puntos GCI no 2013 a un 1'85 tres anos despois, situando ao país na cuarta peor posición de toda a UE, só diante de Hungría, Irlanda e Chipre⁸. A refutación destes datos prodúcese cando observamos a proporción de mulleres á fronte de universidades ou doutras institucións con capacidade de formar doutores/as. No 2018, só 4 das 50 universidades públicas españolas tiñan no seu posto de maior responsabilidade a mulleres: a Universidade de Granada, a Autónoma de Barcelona, a Universidade do País Vasco e a Universidade de Huelva. Se enfocamos a nosa lente no caso galego, a realidade é aínda máis reveladora, en tanto que ningunha das tres universidades galegas tivo nunca unha reitora.

O teito de cristal é talvez o elemento máis visible da discriminación por cuestión de sexo, pero non o único. Da súa man vén a precariedade que, como tamén recolle o informe *She Figures 2018*, afecta principalmente ás mulleres. A Comisión Europea define como “persoal investigador con contratos precarios” a aquelas persoas sen contrato ou con contratos temporais⁹. As posicións máis afectadas por esta precariedade son as de menor rango académico e, en xeral, aquelas que dependen de fondos que non só proceden da entidade contratante —as universidades e centros de similares características—. Segundo datos do ano 2016 sobre a precariedade no ensino superior, a media europea era máis elevada para as mulleres investigadoras (8'1%) que para os homes (5'1%)¹⁰. Curiosamente, para o caso español os datos de 2016 indican que a situación se reverteu nese ano, pois a porcentaxe de homes con contratos precarios no eido da investigación foi superior á das mulleres en condicións iguais (10'4% fronte a un 7%)¹¹. Este fenómeno tamén se repite cando analizamos a porcentaxe por sexo de investigadores no sector da ensinanza superior con contratos

8 *She Figures 2018*, p. 124.

9 Esta é unha definición que entra en conflito coa aportada polo Eurostat, cuxo órgano centrado no mercado laboral só fala de contratos precarios para referirse aos de menos de tres meses de duración.

10 En cambio, no 2012, a media europea se situaba no 10'8% para as mulleres e o 7'3% para os homes. Véxase *She Figures 2015*, p. 104.

11 *She Figures 2018*, p. 99.

a media xornada sobre o total do persoal investigador. Tomando de novo datos do 2016, mentres que esta é unha realidade que afecta sobre todo ás mulleres — 13% segundo a media europea, fronte a un 8% para os homes —, en España só o 3% do persoal investigador se corresponde con mulleres traballando a media xornada, mentres que a cifra aumenta ao 5'8% para os seus homólogos masculinos.

Precariedade non só é temporalidade, senón tamén fenda salarial. Tomando este factor como elemento de análise as mulleres atópanse nunha situación de desigualdade. Se observamos os números europeos relativos á actividade económica do I+D segundo datos do 2014, as investigadoras cobraron un 17% menos ca os investigadores, cifra lixeiramente menor no caso español, cunha fenda salarial do 16'6% — aínda que case dous puntos por enriba da fenda salarial calculada sobre o total da economía, situada no 14'9%¹²—. Por outra banda, en termos xerais a fenda salarial no ámbito do I+D aumenta coa idade, o que resulta lóxico tendo en conta que os postos de maior relevancia no ámbito académico se acadan por experiencia profesional —e, polo tanto, son ocupados por investigadores de maior idade— e tendo en conta tamén que, como vimos previamente, o teito de cristal prevén ás mulleres de alcanzar ditos cargos. Seguindo o fío da desigualdade económica entre homes e mulleres, o informe *She Figures 2018* tamén recolle que os homes teñen maior taxa de éxito ca elas á hora de solicitar fondos públicos como investigadores principais. Para medir esta realidade, emprégase un indicador polo cal 0 significaría a total igualdade entre investigadores e investigadoras e os valores positivos marcarían o grao no que os homes logran máis fondos que as mulleres. Mentres que a media europea está en 3 puntos segundo datos do 2017, en España a cifra aumenta ao 4'9, converténdose no sétimo país da Unión Europea con maior desigualdade neste ámbito¹³.

A situación da muller no mundo da investigación caracterízase pola invisibilidade, que podemos medir non só pola súa ínfima presenza nos postos de maior responsabilidade no organigrama universitario, senón tamén pola súa infrarrepresentación como autoras en traballos académicos. Tomemos como elemento de análise a ratio entre mulleres e homes no relativo á autoría en publicacións de I+D para os anos 2013 – 2017. Tendo en conta que o valor 1 indicaría a existencia de paridade entre sexos e os valores inferiores a menor presenza feminina en publicacións, a media europea sitúase en 0'55 e a española en 0'67, colocándoas nunha posición lixeiramente máis favorable en comparación coa media mundial de 0'48¹⁴, como se pode apreciar na gráfica.

12 *She Figures 2018*, p. 102.

13 *She Figures 2018*, p. 173.

14 *She Figures 2018*, p. 138.

Por último, a invisibilidade feminina tamén é detectable ao analizar o número de estudos que integran perspectiva de xénero na súa investigación entre os anos 2013 e 2017. Só o 1'79% das publicacións no seo da UE incluían dalgún xeito esta dimensión, cun crecemento anual mínimo do 0'05%. Pola súa banda, no Estado español un 2'08% das publicacións acollían perspectiva de xénero, cun crecemento anual maior ao da media europea, do 1'98%.

AS CAUSAS

A diagnose dos datos anteriormente expostos condúcenos a explorar algunhas das súas posibles causas. A feminización da educación superior, no sentido de que as mulleres conforman a meirande parte do estudiantado universitario español e posúen, segundo as estatísticas, os mellores expedientes, non se corresponde despois cunha presenza efectiva das mulleres nos postos de maior relevancia académica nin de xestión, como vimos. Ademais, comprobamos que a invisibilización das mulleres nas carreiras científico-tecnolóxicas é máis aguda que noutros campos do saber. Para intentar explicar estes resultados, non só se ten apelado ao teito de cristal, senón tamén a factores simbólico-sociais, á escaseza de referentes femininos no eido das profesións científico-técnicas e a unha aparente tendencia das mulleres a rexeitar a competitividade en favor da procura de “protección de un título superior o la posibilidad de acumular diplomas escolares a modo de remedio que suavice la discriminación que de hecho van a encontrar en el mercado de trabajo” (Almarcha *et al.*, 1994: 128). Nunha liña sociolóxica de interpretación dos datos semellante, tense utilizado a metáfora do xadrez para sintetizar o carácter “menos agresivo” das mulleres á hora de tratar de ascender na carreira académica¹⁵. O resultado é que a lectura da tese doutoral se converte nun punto de creba (*leaky pipeline*, Gallego-Morón e Matus-López, 2018) para moitas mulleres que, atrapadas polos cimentos pegañentos das institucións das que forman parte, e conscientes de que ás escasas expectativas de promoción interna —en termos, sempre, de competitividade extrema debido á precariedade actual do sistema universitario— hai que engadirlle a pobreza de medidas para a conciliación do mundo laboral e o persoal, acaban por abandonar a carreira académica.

As redes de poder masculinas teñen operado, tamén nas universidades, en forma de relacións de apoio e cooptación entre homes, invisibilizando o traballo das mulleres e

15 “Las mujeres han llenado en masa las aulas universitarias, han demostrado ser mejores alumnas y, sin embargo, no logran avanzar en la carrera académica (...) Las mujeres son buenas jugadoras de «juego medio», pero incapaces de desarrollar la agresividad que requiere el jaque-mate” (Fernández-Figares: 2003: 302).

afectando á súa promoción. Este fenómeno, que desde os estudos de xénero se ten chamado “old boy’s club” (García de León, 1990), contribúe nos centros universitarios a aumentar a segregación vertical por sexos, o que perpetúa a fenda salarial existente entre homes e mulleres en I+D. De maneira individualizada, tense demostrado recentemente que os académicos tenden a citarse moito máis a si mesmos do que o fan as académicas, o que de novo acentúa o impacto das investigacións masculinas fronte ás elaboradas por mulleres. Molly King *et al.* (2017) comprobaron, nun estudo diacrónico sobre as auto-citas nas diferentes disciplinas do coñecemento, que nas décadas comprendidas entre 1991 e 2011 os homes referenciaron os seus traballos previos un 70% máis que as mulleres.

Por último, resulta revelador que esta realidade se teña ignorado por parte do propio persoal laboral das universidades, incluídas as mulleres, que en moitos casos negan a existencia de discriminación por cuestión de xénero, aínda que non sen contradicións¹⁶. Esta, xunto coa baixa aceptación de intervencións de discriminación positiva por parte do profesorado universitario (Gallego-Morón e Matus-López, 2018: 217-8), súmase ás causas que contribúen á desfavorable situación da muller na universidade española.

CONCLUSIONES

Os datos máis recentes sobre a situación das universidades públicas do Estado español amosan leves mellorías nalgúns dos indicadores que a Comisión Europea considera efectivos para medir o grao de igualdade entre homes e mulleres na investigación e innovación científica. A pesar disto, a análise realizada demostra que tres grandes tipos de barreiras seguen a condicionar a igualdade entre homes e mulleres no eido profesional universitario: persoais, sociais e estruturais/institucionais¹⁷. Tan intrincadas están unhas causas coas outras que consideramos imprescindible que se apliquen plans rigorosos a curto, medio e longo prazo de concienciación, visibilización e potenciación da igualdade de oportunidades no seo dunha aposta real da investigación como motor económico do país. Só así parece plausible a reversión do estado de cousas actual.

.....
16 Así, por exemplo, nunha das entrevistas realizadas por Lozano *et al.* (2014: 172), unha profesora asociada á que se lle preguntaba se se sentira discriminada no seu posto de traballo por ser muller contestou: “a veces me he sentido discriminada por ser mujer, pero no que se discrimine, sino que a lo mejor se me haría más caso si fuera un hombre, eso sí lo he pensado”.

17 Da mesma opinión son Gallego-Morón e Matus-López (2018: 219-221).

BIBLIOGRAFÍA

Adams, Renee e Funk, Patricia (2011): "Beyond the Glass Ceiling: Does Gender Matter?", *UPF Working Paper Series, European Corporate Governance Institute (ECGI) - Finance Working Paper*, nº 273/2010.

Almarcha Barbado, Amparo, González Jorge, Celia e González Rodríguez, Benjamín (1994): "Cambio

y desigualdad en el profesorado universitario" *Reis: Revista española de investigaciones sociológicas*, nº 66, pp. 117-140.

Ballarín Domingo, Pilar (2005): "Mujeres en el *laberinto de cristal* universitario", en de Torres Ramírez,

Isabel (coord.), *Miradas desde la perspectiva de género: Estudios de las Mujeres*, Madrid, Narcea Ediciones, pp. 183-194.

Comisión Europea (2016): *She Figures 2015. Gender in research and innovation*. Bruselas: Dirección General de Investigación e Innovación.

Comisión Europea (2019): *She Figures 2018. Gender in research and innovation*. Bruselas: Dirección General de Investigación e Innovación.

Fernández-Fígares, M^a Dolores (2003): "Reseña de *Las académicas (profesorado universitario y género)*", de García de Córdazar, Marisa e García de León, M^a Antonia (2002), *Reis: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº101, pp. 298-303.

Gallego-Morón, Nazareth e Matus-López, Mauricio (2018): "Techo de cristal en las universidades españolas. Diagnóstico y causas", *Profesorado. Revista de Curriculum y Formación del Profesorado*, vol.22, nº3, pp. 209-229.

García de León, María Antonia (1990): "Las profesoras universitarias: el caso de una élite discriminada", *Revista Complutense de Educación*, vol 1, nº. 3, pp. 355-372.

Fundación Conocimiento y Desarrollo (2018): *Informe CYD 2017*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte e Instituto Nacional de Estadística.

King, Molly, Bergstrom, Carl, Correll, Shelley, Jacquet, Jennifer e West, Jevin (2017): "Men Set Their Own Cites High: Gender and Self-citation across Fields and over Time", *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, nº3, pp. 1-22.

Lozano Cabezas, Inés, Iglesias Martínez, Marcos e Martínez Ruiz, M^a Ángeles (2014): "Las oportunidades académicas en el desarrollo profesional docente universitario: un estudio cualitativo", *Educación XXI*, vol.17, nº1, pp. 159-182.

Hymowitz, Carol e Schelhardt, Timothy D. (1986): "The Glass-Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier that Blocks Them from Top Jobs", *The Wall Street Journal*, 57, D1, D4-D5.

Martínez González, María e Simó Noguera, Carles X. (2015): "Precarización de las Mujeres en la España Contemporánea (1995–2010): Paradojas Analíticas desde la Dimensión Socio-económica", *Oñati Socio-legal Series [online]*, vol.5, nº4, pp. 1086-1109.

Marugán Pintos, Begoña e Cruces Aguilera, Jesús (2013): «Fragmentación y precariedad en la universidad», *Sociología del trabajo*, nº78, pp. 10-34.

Millar, Kathleen (2017): "Toward a critical politics of precarity", *Sociology Compass*, vol.11, nº6, pp. 1-11.

Morrison, Ann, White, Randall e Van Velsor, Ellen (1987): *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* New York, Addison-Wesley.

Simelio Solà, Nuria e Rovetto Gonem, Florencia (2008). "La situación de las profesoras jóvenes en la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la UAB". *Zer-Revista de Estudios de Comunicación*, vol.13. nº25, pp. 287–307.

Sistema Integrado de Indicadores Universitarios (2018): *Estadística de Indicadores Universitarios*, Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Torres Salmerón, Lucía e Alonso Benito, Luis Enrique (2003): "Trabajo sin reconocimiento o la especial vulnerabilidad de las mujeres jóvenes en el mercado laboral", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 21, pp. 129-165.

Torres González, Obdulia e Pau, Bernadette (2011): "Techo de cristal y suelo pegajoso: La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología", *CTS: Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*, vol.6, nº18, pp. 35-59.