

LEJOS DE LA IGUALDAD EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL PROFESORADO UNIVERSITARIO

Aunque exista [igualdad de manera formal](#), en la actualidad la igualdad efectiva en el personal docente e investigador de nuestras universidades dista mucho de ser real: existe [una brecha salarial de género](#), también en [las convocatorias de proyectos de I+D+i](#), [la presencia de mujeres en los cargos de gobierno es escasa](#), [en la carrera investigadora el techo no es de cristal](#), es de hormigón, [el acoso está presente](#), [aunque trate de silenciarse](#), etc.

Frente al espejismo de la igualdad, los números hablan por sí solos

Según el reciente [estudio realizado en la Universitat de València](#), la **brecha salarial** de género global del profesorado universitario doctor en dicha institución **era del 10.9%**, y la brecha no desaparecía incluso aunque se ajuste por categorías. Además, la maternidad producía efectos negativos sobre el salario de las mujeres. Las desigualdades se mantenían a lo largo de toda la trayectoria académica de las mujeres.

De acuerdo al último informe de [Científicas en cifras](#), los hombres son mayoría en todas las categorías de personal investigador de las universidades públicas españolas ([Gráfico 2.1](#)), en especial el porcentaje de mujeres titulares de universidad (o equivalente) es del 42% y **las mujeres ocupan solo el 21% de las cátedras**. Pero no solo eso, además las mujeres [están 1.5 años de media más](#) que los hombres en la figura de titular de universidad, antes de ganar una cátedra.

Según el [Libro Blanco. Situación de las mujeres en la Ciencia Española](#), al comparar hombres y mujeres con la misma edad, antigüedad como doctores, mismo campo de conocimiento y productividad académica reciente en términos de artículos y libros publicados, así como tesis o tesinas dirigidas, se observa que **la probabilidad de que un profesor titular sea promocionado a catedrático es 2.5 veces superior a la de una mujer con similares características personales, familiares y profesionales**. Asimismo, al comparar hombres y mujeres con las mismas características en términos personales, profesionales y de productividad académica, ambos con hijos, se observa que la tenencia de hijos afecta mucho más negativamente a la mujer: **un hombre con hijos tiene una probabilidad 4 veces mayor de ser promocionado a catedrático que una mujer con hijos de similares características**.

En las principales instituciones de investigación de los Estados Unidos, [las mujeres científicas realizan el doble de tareas domésticas que los hombres científicos](#).

Las universidades no están ni mucho menos libres de violencia de género. Según el primer [estudio llevado a cabo sobre violencia contra la mujer en el contexto universitario español](#), reveló que **el 62% del estudiantado había experimentado violencia de género dentro del entorno universitario o conocía a alguien que lo había experimentado**, aunque únicamente el 13% eran capaces de identificar dichas situaciones como violencia de género. Si nos centramos en un entorno más

masculinizado como son las áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas), [las mujeres de STEM en Estados Unidos sufren la segunda tasa más alta de acoso sexual \(58% en las universidades y 46% en el sector privado\)](#) de cualquier profesión, solo por detrás de las militares (69%). Y entre los hombres la tasa era del 16%.

Peaje por maternidad, cuidados y conciliación

El uso de permisos relacionados con la maternidad, cuidados y conciliación se realiza en casi su totalidad por mujeres. Estos parones afectan a la [carrera académica de las mujeres](#). Excepto en casos muy concretos, como son las ampliaciones de las ventanas de elegibilidad para ayudas o becas, por regla general estos parones no son tenidos en consideración en absoluto en ninguna de las numerosas evaluaciones a las que somos sometidos el profesorado universitario, tanto a nivel estatal, autonómico o interno de la propia universidad. Tanto es así que el formato de currículum normalizado estándar, [conocido como CVN](#), empleado usualmente para solicitar ayudas en convocatorias de I+d+i, no contempla ningún campo donde poder introducir los parones, su diseño es androcéntrico. Es imposible que se puedan contemplar los parones en las valoraciones, si ni siquiera existe un espacio normado para incluirlos. Porque no es lo mismo un hueco en el currículum por haber tenido un bebé y haber disfrutado de [los permisos a los que se tiene derecho](#), que por haberse dedicado a la vida contemplativa.

Por citar solo algunos ejemplos: no se contemplan los parones en las valoraciones de los currícula en sexenios de investigación, ni en las evaluaciones para las figuras contractuales en ANECA, en el caso de las acreditaciones a titularidades y cátedras solo aparece una [mención ambigua fuera de la normativa](#) a que se tendrán en cuenta algunas situaciones, pero sin especificar cómo. Con la añadidura de que en las acreditaciones se valoran especialmente los últimos años de la trayectoria académica, que probablemente coincidan con los períodos de tenencia y cuidado de hijas e hijos pequeños, [lo cual perjudica especialmente a las mujeres](#). Tampoco se contemplan los parones en las valoraciones de currícula en solicitudes de proyectos, ayudas, becas, etc. en I+D+i. Ni internamente en las universidades, en los concursos a plazas, evaluaciones internas en investigación o docencia, en diferentes programas, etc., [salvo algunas excepciones](#).

Peaje por falta de perspectiva de género

Los baremos de los méritos empleados para valorar desde proyectos de I+D+i hasta, en especial, las evaluaciones y acreditaciones a figuras contractuales y funcionariales, van envueltos en el halo de la supuesta neutralidad científica. Sin embargo, sin ir más lejos, para el proyecto de [Real Decreto 415/2015 sobre acreditaciones](#) no se realizó un [informe de evaluación de impacto de género](#) pertinente, el cual podría haber detectado (y corregido) una desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en determinados aspectos. Además de lo comentado previamente sobre los parones, y [otras situaciones más](#), en cuanto a los criterios de valoración, resulta que no parecen ser neutros al género, por ejemplo, los siguientes: a) las mujeres tienen más dificultades, precisamente por su mayor dedicación a los cuidados, en temas de movilidad, a asistir a

congresos internacionales, que [no suelen ser family-friendly](#), y en especial para las estancias de larga duración en el extranjero ([pese a suponer probablemente, además, irregularidades laborales](#)), y esto que realmente es sólo [un medio para lograr la calidad](#); b) la mujer presenta, [una mayor dedicación a la docencia, con especial énfasis en la calidad](#), dedicando más tiempo a la preparación de material docente que sus homólogos varones. Sin embargo, la actividad investigadora tiene más peso (también dentro de las universidades para obtener reducciones docentes, por ejemplo) que la calidad docente o la atención al estudiantado ([ni siquiera se contempla la calificación A, excepcional, en docencia, en las posibles combinaciones para acreditarse](#)), pese a la alta repercusión social de la enseñanza, que es la razón de ser de las universidades. Por contra, [la alta producción en investigación puede afectar la calidad docente](#); c) las mujeres reciben [menos invitaciones a hacer de referee, o a participar en congresos](#), o a formar parte de un comité científico, o de un equipo de investigación, etc., cuando muchos de estos “bienes” proceden de [redes informales que vienen marcadas por alianzas de género](#).

Existen [escasas convocatorias en el territorio nacional](#), que incorporen la perspectiva de género en los programas de investigación: [tanto en equipos, paneles como en la propia investigación](#). Lo mismo sucede en las evaluaciones docentes a través del [DOCENTIA](#).

Peaje por doble vara de medir

Los [sesgos de género inconscientes, no intencionados o implícitos \(aunque desgraciadamente explícitos en algunos casos\)](#), presentes tanto en hombres como en mujeres, tienen grandes implicaciones en las valoraciones de los méritos. Los [estereotipos de género son altamente dañinos](#).

Según un [estudio llevado a cabo en Suecia](#), resultó que las mujeres que solicitaban una beca post-doctoral tenían que ser 2.5 veces más productivas que los hombres para ser consideradas igual de competentes. Otros estudios, muestran que a igual currículum, el hombre es considerado más competente y recibe mayor puntuación que la mujer, tanto si la persona que evalúa es hombre o mujer, es el [conocido como efecto John-Jennifer](#).

En el terreno investigador, los referees parece que ponen [el listón más alto a las mujeres para aceptar los artículos](#) (de hecho, el cambio de [revisiones de single blind a double blind incrementa la aceptación de artículos con mujeres](#) como primeras autoras), que los [trabajos de los hombres son considerados de mayor calidad](#), sólo por el hecho de ser hombres. Incluso, las científicas reciben peor puntuación en las evaluaciones a ciegas por su forma de escribir las propuestas, por [el empleo de vocabulario más específico](#).

En cuanto a liderazgo, las características asociadas con el liderazgo se consideran incongruentes con los roles de género de las mujeres, lo cual hace que [se nos mire con una lupa más exigente](#).

En el terreno docente, también existen sesgos de género: las [profesoras reciben sistemáticamente una evaluación de la docencia inferior](#) a la de los profesores hombres, [especialmente procedentes de estudiantes hombres](#). No solo eso, parece que este efecto es aún [más acusado entre las profesoras jóvenes de matemáticas](#). Pese a lo cual, parece que las [mujeres obtienen mejores resultados docentes](#).

Peaje por acoso (sexual o razón de sexo) y otras violencias machistas

Según [el estudio sobre violencia contra la mujer llevado a cabo en la universidad española](#), **el 91% de las víctimas decidieron no informar sobre el incidente** (nótese que en el 64% de los casos no se reconocen como víctimas de violencia contra la mujer).

Señalemos que, por ejemplo, se crea un ambiente hostil y [hay violencia](#), cuando en una reunión se interrumpe el turno de palabra y no se deja hablar a las mujeres, se eleva el tono de voz, se les ningunea, etc. En definitiva, si se emplean estrategias de dominación que inhiben o limitan la participación.

Pero la violencia no solo se da dentro de la propia institución universitaria, sino que las mujeres académicas también [sufrimos acoso en congresos o cursos fuera de nuestra universidad](#) y además [no una sino en repetidas ocasiones](#). Todo esto puede mermar [la probabilidad de asistir a eventos similares](#), lo cual repercute en la carrera académica.

Estas situaciones producen un gran desgaste emocional, con posibles consecuencias psicológicas. Toda esa violencia, se traduce en lo que podría llamarse [el peaje o impuesto del acoso](#): consume tiempo, energía, va haciendo mella y no es algo que se traslade al currículum. Por supuesto, hace disminuir la producción científica y en el peor de los casos, puede suponer el abandono de la carrera académica. Esto no solo daña a las mujeres afectadas, sino que también impacta en las compañeras, y en el sistema científico al completo que pierde [diversidad de ideas](#) y la inversión realizada.

El 27% de las personas encuestadas en el [estudio español](#) que se atrevieron a denunciar una situación de violencia contra la mujer en el contexto universitario español no se sintieron apoyadas por la institución. **El 69% de las personas encuestadas no confiaba en que las víctimas fueran apoyadas por la institución.** Esto es demoledor.

Herramientas legales para liberar peajes

La buena noticia es que las herramientas legales para liberar algunos de estos peajes existen, se llaman, por ejemplo, [Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación](#), que contiene un bloque específico sobre la implantación de la perspectiva de género (equilibrio en paneles; incorporación de la perspectiva de género en la propia investigación y en la composición de los equipos investigadores; eliminación de los sesgos de género en la selección, evaluación de personal, y concesión de ayudas y subvenciones en investigación, incluyendo la evaluación doble-ciego; [no penalización en la evaluación del desempeño por ejercer derechos en torno a maternidad, cuidados](#), etc.). O, por supuesto, la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#). Existen algunas [implementaciones prácticas](#) en diversos estamentos alrededor del mundo.

En los casos de violencias contra las mujeres en el ámbito universitario, si las personas líderes se lo toman en serio y no se perdonan dichos comportamientos, es menos probable que ocurran.

No debemos olvidarnos de la educación, la igualdad de género y no discriminación debería incluirse de forma transversal en la formación, docencia e investigación universitaria. Pero, además, el reciente informe Sombra al Comité CEDAW saca los colores a las autoridades españolas en muchos temas, entre los que se encuentra la falta de formación en igualdad obligatoria en las carreras de magisterio y en los másteres de acceso del profesorado.

La cuestión es **aplicar dichas disposiciones legales YA**. Aquí no vale ponerse de perfil o mirar hacia otro lado, no hay neutralidad o imparcialidad que valga, **si no se actúa, lo que se hace es perpetuar las desigualdades y permitir que continúen las discriminaciones y abusos**.