

La desigual promoción de la mujer en la carrera académica. El caso de la Universidad de Salamanca

SEMINARIO CIAE. UNIVERSIDAD DE CHILE

Santiago, 9 de agosto de 2018



ESTRELLA MONTES LÓPEZ

Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social

Universidad de Salamanca



ÍNDICE

- Introducción
- Objetivos y preguntas de investigación
- Metodología
- Resultados de investigación
- Conclusiones
- Referencias





Objeto de estudio: el desigual acceso del profesorado académico femenino a las posiciones superiores en la universidad pública

Tabla 1. Profesorado femenino por categoría/cargo y curso académico (porcentajes)

| Categoría / cargo gestor | Curso | |
|------------------------------------|-----------|-----------|
| | 2012-2013 | 2016-2017 |
| Catedráticas de universidad | 20,00 | 22,41 |
| Directoras de centros | 30,77 | 26,92 |
| Directoras de departamento | 30,16 | 42,8 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por la Unidad de Evaluación de la Calidad, departamentos y centros de la Universidad de Salamanca



Objetivos de investigación:

1. Conocer en profundidad las explicaciones que el profesorado universitario aporta en relación a la desigual posición de la mujer en la universidad
2. Descubrir si existen diferencias en los discursos de las personas entrevistadas en función de determinadas características estudiadas

Preguntas de investigación:

1. ¿Cuáles son los argumentos que el profesorado universitario utiliza para explicar la desigual posición de la mujer en la universidad?
2. ¿Qué factores generan que el profesorado universitario mantenga discursos diferenciados en cuanto a las causas que limitan el acceso de las mujeres a las posiciones superiores en la academia?



Metodología cualitativa: entrevistas en profundidad

Decisiones metodológicas:

- **Selección del contexto:** Universidad de Salamanca
- **Selección de los casos individuales**
- **Selección de la muestra definitiva:** bola de nieve con arranque no aleatorio
- **Otras decisiones:** contacto, situación, entrevistadora, registro y transcripción



Tabla 2. Diseño inicial de las entrevistas a realizar

| PUESTO DE TRABAJO | | SEXO | | | |
|---------------------------------|-----------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| | | Mujer | | Hombre | |
| | | HIJOS A CARGO | | | |
| | | Con hijos | Sin hijos | Con hijos | Sin hijos |
| Carrera docente e investigadora | Profesorado no funcionario | Letras | Letras | Letras | Letras |
| | | Ciencias | Ciencias | Letras | Ciencias |
| | Titulares de universidad | Letras | Letras | Letras | Letras |
| | | Ciencias | Ciencias | Ciencias | Ciencias |
| | Catedráticos de universidad | Letras | Letras | Letras | Letras |
| | | Ciencias | Ciencias | Ciencias | Ciencias |
| Carrera de gestión | Dirección de departamentos | Letras | Letras | Letras | Letras |
| | | Ciencias | Letras | Ciencias | Ciencias |
| | Dirección de facultades | Letras | Letras | Letras | Letras |
| | | Ciencias | Ciencias | Ciencias | Ciencias |
| | Equipo de gobierno | Letras / Ciencias | Letras / Ciencias | Letras / Ciencias | Letras / Ciencias |



Metodología cualitativa: entrevistas en profundidad

Decisiones metodológicas:

- **Selección del contexto:** Universidad de Salamanca
- **Selección de los casos individuales**
- **Selección de la muestra definitiva:** bola de nieve con arranque no aleatorio
- **Otras decisiones:** contacto, situación, entrevistadora, registro y transcripción



El contenido de la entrevista versó acerca:

- La elección de la carrera académica
- El desarrollo de la carrera:
 - Motivaciones
 - Momentos más relevantes y gratificantes
 - Barreras y pasos más difíciles
- La relación entre la vida personal y la carrera profesional
- Diferencias en el trabajo y trayectorias laborales de hombres y mujeres



Análisis:

- Atlas.ti, codificación manual
- Tres fases: «impresionista» - deductiva - inductiva
- Análisis centrado en los temas y análisis centrado en los casos



Tres niveles de explicación:

- **Nivel individual**
- **Nivel cultural-institucional**
- **Nivel organizacional**

Inspirados en Risman y Davis (2013) y O'Connor y O'Hagan (pendiente de publicación)



1. Las características psicológicas de las mujeres

- Ausencia de ambición, interés y motivación
- Falta de confianza de las mujeres en sí mismas y miedos
- Falta de reivindicación de derechos

2. La asunción del rol de género femenino

3. La toma de decisiones

- La elección de la mujer
- Decisiones centradas en la familia vs trabajo
- Postergación de la maternidad



RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

NIVEL INDIVIDUAL

Postergación de la maternidad:

O sea yo en este momento si no me decido a ser madre es porque, por mi momento dentro de la carrera, de mi carrera dentro de la universidad. Yo creo que claramente, sí. Porque eso, si no puedes parar, lógicamente tener un hijo requiere ya no solamente un esfuerzo físico ¿no?, en el que esos cambios pueden hacerte no poder seguir tu ritmo normal de trabajo. Vamos no le podría seguir, sino que además después requiere de uno, la educación de un hijo requiere de unos espacios, de unos tiempos, de unas rutinas que no son muy compatibles con la carrera académica. Vamos a mí me parece que no lo son. Para nada. (E.3. Mujer. Ayudante Doctora. Sin hijos. Letras).



RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

NIVEL ORGANIZACIONAL

Explicaciones centradas en:

1. La estructura de la carrera académica
2. Los procedimientos de reclutamiento y selección del personal
3. La interacción entre los miembros de la organización



demuestran que la universidad no es una organización neutral al género



1. La estructura de la carrera académica:

- Carrera académica como «carrera de fondo» / «maratón»
- Choque de tiempos: docencia – investigación – gestión
- Disponibilidad temporal como requisito laboral
 - Tiempo como recurso desigualmente distribuido en la sociedad
 - La maternidad en una carrera en la que no se puede parar



RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

NIVEL ORGANIZACIONAL

Uso del tiempo privado en la carrera investigadora:

Lo que pasa es que digamos que el tiempo de investigación te desborda el tiempo de facultad. Eso es algo habitual en la gente en investigación. Trabaja por las noches o los fines de semana, en verano... no hay una separación entre tiempo de trabajo y tiempo de no trabajo. Eso sí creo que es una característica de la universidad que no se cuenta en otras actividades. (E.33. Hombre. Catedrático de Universidad. Sin hijos. Letras).



RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

NIVEL ORGANIZACIONAL

Maternidad como problema:

La carrera universitaria es una carrera de fondo y que, no puedes parar. O sea, tú tienes que publicar todos los años, tienes que estar metida en todo tipo de proyectos, tienes que tener un montón de..., para justificar los méritos. Entonces, cuando uno tiene un hijo, el embarazo si no lo tienes bueno, te paraliza. La baja de maternidad es una parada. Entonces te encuentras que cuando vuelves te llevan tus compañeros nueve meses de ventaja. Entonces no hay, o sea, es muy difícil, o sea, la carrera universitaria está estructurada para que empieces a trabajar y no pares nunca. Entonces, eso las madres, no, no es así, o sea, no, no, la vida vital de una madre no es así. Tiene una parada cuando tienes tu hijo, y no te permite cuando tú te vuelves a reincorporar, nadie te, te devuelve ese, ese tiempo que has perdido. Entonces por ejemplo eso, o sea, los plazos tendrían que ser diferentes, y las posibilidades tendrían que ser diferentes (E.1. Mujer. Ayudante Doctora. Con hijos. Letras).



2. Los procedimientos de reclutamiento y selección:

- Principios: Publicidad, igualdad, mérito y capacidad

- Se beneficia a unas personas sobre otras a través:
 - Fijación del perfil de la plaza
 - Composición de la comisión evaluadora
 - Aplicación de baremos

- Dos fines: favorecer al candidato local / a los hombres



RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

NIVEL ORGANIZACIONAL

El baremo:

La carrera científica sí está bien diseñada, pero luego la realidad no es así. Es decir, lo habrás escuchado más de una vez, si tienes un amigo en... si al rector le caes bien; a no sé quién le caes bien; si en una plaza convocada, si al tribunal le caes bien y a este no... ¿Para quién es la plaza? Pos es que... El baremo es publicaciones, asterisco: hasta 5 puntos. Ya ¿pero eso de hasta 5 puntos cómo es? Yo tengo 40, el otro tiene 20 y el hasta 5 puntos es hasta 20 publicaciones, a partir de ahí... Mínimo 20, cinco puntos... ¡pues a tomar por saco!. Entonces ahí se juega con el currículum ¿y la plaza para quién? ¡Para ti! “Coño es que yo tengo 40 publicaciones”. “Ya pero es que el mínimo es 20”. “¿Pero si tengo 40?” Ahí, en docencia, en lo otro... Entonces pues si tienes amigos, si tienes a gente que le agradas y el otro no, el otro tiene un problema. (E.26. Hombre. Contratado Doctor. Sin hijos. Ciencias)



RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

NIVEL ORGANIZACIONAL

Discriminación de género:

Yo conozco a personas por ejemplo muy valiosas que han luchado por ser catedráticas. Muy, muy valiosas de esta facultad, y, y las cátedras se las han dado a hombres. Y yo conozco el currículum de cada persona, y, y desde el punto de vista objetivo, a mí me parecía aquello una injusticia. Pero como todo se dice que en una cátedra es entender, es la de un bípedo que tiene siete apoyos en un tribunal ¿no?, o cinco apoyos en un tribunal. Pues es esto. La cuestión es que es una, los cargos en general, y, y las cátedras... pero no es de ahora. Arias Barbosa en el Siglo XVI decía que las cátedras no solo se daban por castañas, sino hasta por bellotas, pues igual ahora. Es un cargo que no tiene mucho que ver con tu valía, si no con tus contactos. (E.7. Mujer. Titular de Universidad. Sin hijos. Letras).



3. La interacción entre los miembros de la organización:

- **Estructura informal de la organización: redes sociales**

Menor presencia de mujeres:

- Patrones homosociales
- Menor disponibilidad de tiempo para interactuar en espacios informales

- **La diferente valoración de hombres y mujeres**

- **Micromachismo y otras formas de discriminación**



RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

NIVEL ORGANIZACIONAL

Micromachismos:

No es políticamente correcto, pero digamos que seguimos permitiendo el chiste, que se sigue produciendo. O contar el chiste machista justo después de que has acabado de decir algo. O cuando tú apareces, que aparezca ya el chiste machista para ver qué contestas o qué no contestas. O sea, eso sigue siendo un juego y una práctica habitual. Medirte, en las conversaciones, a mí me divierte mucho la verdad. Es una de mis, o sea me divierte mucho, o sea que un hombre te habla solamente para medirte, hasta dónde llega tu conocimiento, me parece una de las cosas más divertidas, una de las situaciones que se producen en la academia, y pasa muchísimas veces. Y yo veo que cuando te encuentras, se encuentran colegas que son hombres, pues normalmente en sus conversaciones no se miden. Simpatizan, se cuentan anécdotas, pueden resaltar algún tema pues de interés, por si acaso el otro tiene conocimientos o no, pero no se miden. (E.3. Mujer. Ayudante Doctora. Sin hijos. Letras).



RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

NIVEL ORGANIZACIONAL

Discriminación:

Las mujeres, en muchísimos momentos, en situaciones públicas además... Cuando digo situaciones públicas no solamente me refiero a los pasillos, sino que me refiero también en reuniones de departamento, que me encantaría que algunas se hubieran grabado, porque serían unos testimonios increíbles, ¿eh?, pues somos ridiculizadas o menospreciadas en nuestros argumentos por cuestiones de género. O sea por, por ser mujeres, vamos. [...] Y luego por ejemplo pues desde que [nombre de la persona] es por primera vez mujer y directora del Departamento, cuando empiezan a llegar todos a la reunión de departamento, lógicamente [nombre de la persona] ocupa el puesto de la Directora de Departamento y colocarse pues una pantalla de hombres delante y no dejarla abrir la sesión. Y cuando se tienen que dar los pasos que contribuyen a, o sea que se supone que es, que los tiene que dar el que es Director o Directora del Departamento, pues no, no, no dejarla. (E.3. Mujer. Ayudante Doctora. Sin hijos. Letras).



1. La influencia de la división sexual del trabajo en la carrera femenina

- Diferencia en el tiempo total de trabajo por sexo
- Hombre: más tiempo libre para dedicar al trabajo
- Matrimonios de académicos: ralentización de la carrera de la mujer
- Maternidad como problema: padre y madre, categorías similares con diferentes repercusiones para la carrera profesional

2. Creencias basadas en razones históricas



RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

NIVEL CULTURAL-INSTITUCIONAL

Ralentización de la carrera de la mujer:

Yo lo he visto en casa con mi mujer y así como en los primeros, en nuestros inicios pues íbamos muy a la par, en cuanto... incluso ella por delante en cuanto a terminar la tesis doctoral, las primeras publicaciones... pero claro, luego, ella, pues claro, ella es la que ha estado embarazada [número] veces, la que ha tenido [número] hijos, la que en ocasiones ha optado por coger no solo las bajas de maternidad sino incluso algún mes más de excedencia voluntaria para..., y que ha soportado más el, sobre todo en las etapas iniciales. Y claro con [número], pues eso lleva pues bastante, y eso indudablemente repercute en la carrera profesional. Es decir, yo creo que eso se ve muy claramente, si vemos el número, la estadística de las personas que entran como becarios de investigación al inicio de la carrera académica y quienes llegan al, al digamos a ser catedrático o catedrática. Pues, yo creo que es bastante, es bastante evidente ¿no? (E.27. Hombre. Titular de Universidad. Con hijos. Letras).



RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

NIVEL CULTURAL-INSTITUCIONAL

Creencias conservadoras basadas en razones históricas:

O sea el porcentaje de mujeres que entra ahora mismo en la vida académica es tan alto como el de los hombres ¿de acuerdo? Por ejemplo la carrera judicial, en sanidad, etcétera. Pero claro el stock de la población de personas que tienen entre 25 digamos y 65 años está formado por muchos más hombres que mujeres. Porque claro, si nos vamos treinta años más atrás en las facultades de Medicina había más hombres que mujeres. Esa corriente se ha revertido, entonces lo que tenemos que hacer es esperar a que vaya pasando un poquito más el tiempo y eso se va a revertir ¿de acuerdo? (E.21. Mujer. Cargo de gestión. Con hijos. Letras).



RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

ANÁLISIS CENTRADO EN LOS CASOS

- **Sexo**
- Puesto de trabajo
- Tener o no hijos a cargo
- **Rama de conocimiento**



CONCLUSIONES

- **Acumulación continúa de desventajas** que sitúan a las mujeres en una situación de desigualdad de oportunidades con respecto a los hombres
- La desigualdad opera desde ámbitos muy diferentes, generando una realidad compleja que limita la trayectoria laboral de las mujeres en la academia
- No todas las barreras son invisibles y no todas actúan al final de la carrera, sino que muchas están presentes desde el inicio al final
- Se requiere intervención pública para modificar la situación



BIBLIOGRAFÍA

O'Connor, Pat y Clare O'Hagan. Pendiente de publicación. "A multi-level framework for explaining the impact of gender on STEM careers in Irish, Turkish, Danish and Bulgarian universities."

Risman, Barbara J. y Georgiann Davis. 2013. "From sex roles to gender structure." *Current Sociology Review* 61(5-6): 733-755.

Unidad de Evaluación de la Calidad de la Universidad de Salamanca. 2017. "Indicadores universitarios de personal y Claustro académico". Consultado el 12 de septiembre de 2017 (<http://indicadores.usal.es/transparencia/claustro.html>)



**Muchas gracias por su atención,
preguntas y comentarios**

La desigual promoción de la mujer en la carrera académica. El caso de la Universidad de Salamanca

SEMINARIO CIAE. UNIVERSIDAD DE CHILE

Santiago, 9 de agosto de 2018



ESTRELLA MONTES LÓPEZ

Departamento de Derecho del Trabajo y Trabajo Social

Universidad de Salamanca