

¿Por qué persiste el techo de cristal en la carrera académica?

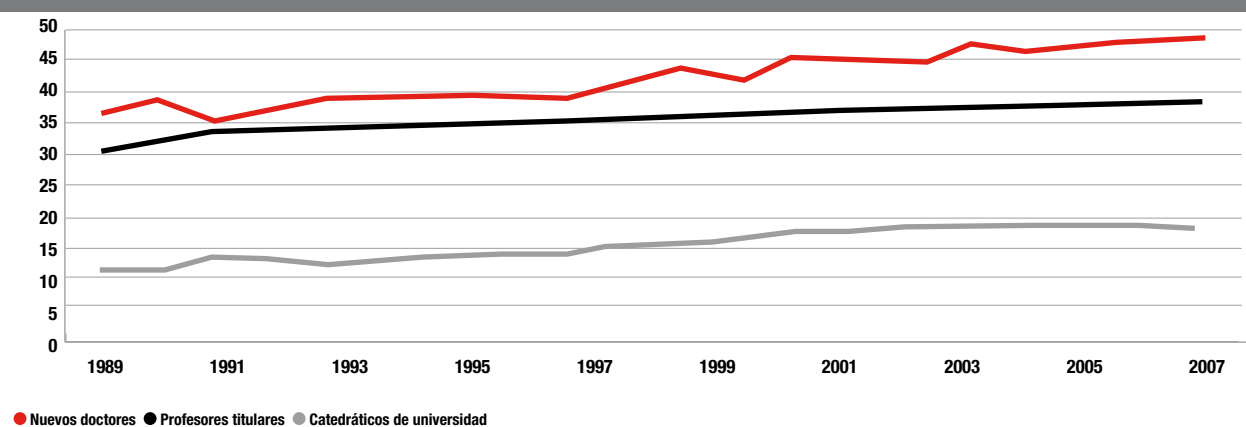
Manuel Bagüés, Universidad Carlos III y Natalia Zinovyeva, Instituto de Políticas y Bienes Públicos (IPP) del CSIC

El número de mujeres que emprende la carrera académica en España ha aumentado sustancialmente en las últimas décadas. Mientras que en 1990 solamente uno de cada tres nuevos doctores eran mujeres, actualmente la cifra alcanza el cincuenta por ciento. Una proporción significativa de estas mujeres ha alcanzado la categoría de profesor titular, pero su presencia en los escalones superiores de la carrera académica sigue siendo muy escasa y parece haberse estancado en los últimos años (ver gráfico). Por ejemplo, la proporción de catedráticas en las universidades públicas alcanzó el 15,1% en el año 2000 y actualmente se sitúa en torno al 15,3%. La situación es cualitativamente similar en el resto de Europa y en los Estados Unidos. En Europa la presencia de mujeres entre los nuevos doctores alcanza el 45%, pero únicamente del 18% de los catedráticos son mujeres (Comisión Europea, 2009). En Estados Unidos, excluyendo las Humanidades, observamos un 40% de mujeres entre los nuevos doctores y un 19% entre los catedráticos (National Science Foundation, 2009).

La ausencia de mujeres en las categorías más altas de carrera académica es preocupante tanto desde una perspectiva de equidad como desde el punto de vista de la eficiencia. La carrera académica requiere una gran inversión en capital humano en sus primeras etapas, por lo que resulta paradójico que la trayectoria profesional de la mayoría de las investigadoras se detenga antes de alcanzar las categorías superiores. Este problema ha recibido una gran atención por parte de la literatura académica, y son varias las hipótesis propuestas.

Algunos autores han señalado que la menor progresión profesional de las mujeres en la carrera académica podría deberse al desigual reparto de las tareas en el hogar (National Research Council, 2007). Según esta tesis, la existencia de roles de género en el ámbito familiar podría reducir la productividad de las mujeres en el ámbito profesional. Este problema es especialmente importante en España donde, según la Encuesta de Empleo del Tiempo realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), el 80% de las tareas familiares recaen sobre la mujer, incluso cuando esta posee una cualificación y un nivel profesional similar al de su pareja. La dificultad para conciliar carrera profesional y familia se manifiesta también en las bajas tasas de natalidad de las investigadoras, tal y como revela la Encuesta sobre Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología (INE, 2007). Según esta encuesta, que incluye a aquellos investigadores que leyeron la tesis doctoral entre

Gráfico. Proporción de mujeres en la universidad española, 1989-2007



Fuente: Estadística de la Enseñanza Universitaria, Instituto Nacional de Estadística, varios años.

1990 y 2006, únicamente el 31% de las catedráticas tiene hijos. Para corregir este problema, algunas universidades españolas han introducido recientemente reducciones de docencia y otras ventajas vinculadas a la maternidad¹. El efecto que tendrán estas medidas en el medio y largo plazo es ambiguo. Dado que, en general, se excluye de su disfrute a los varones, se corre el riesgo de perpetuar el patrón según el cual el cuidado de los hijos debe correr exclusivamente a cargo de la madre. Por otro lado, quizás debido a su coste, las universidades españolas no disponen de guarderías, al contrario de lo que sucede en algunas universidades anglosajonas y europeas.

Asimismo, también se ha señalado que otra dificultad a la que se enfrentan las mujeres es la carencia de networks de investigación apropiados (McDowell, Singell y Slater, 2006). Además, su carrera profesional podría verse obstaculizada por la falta de modelos de referencia adecuados (Holmes y O'Connell, 2007). La importancia de estos dos factores ha sido confirmada por un reciente programa de *mentoring* realizado en Estados Unidos por el Comité sobre la Situación de la Mujer de la Asociación Americana de Economistas (ver Blau, Currie, Croson y Ginther, 2010). El programa consistió en la organización de un taller de trabajo en el que jóvenes investigadoras recibían durante varios días asesoramiento por parte de un grupo de investigadoras de reconocido prestigio. El contenido del taller incluía, entre otros temas, información sobre cómo obtener una mayor difusión del trabajo de investigación realizado, financiación para proyectos de

investigación, un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida personal, así como feedback específico acerca del trabajo realizado. Además del taller, el contacto inicial entre las jóvenes investigadoras y sus mentores se prolongó a lo largo del tiempo de una manera informal. Para poder evaluar su efectividad, el grupo de participantes que tomó parte en el programa fue seleccionado de forma aleatoria. Comparando la productividad científica de las jóvenes investigadoras que habían participado en el taller con la productividad de aquellas investigadoras que habían sido excluidas, se observa que el programa de *mentoring* tuvo un impacto positivo muy significativo. Las investigadoras que participaron en el programa habían obtenido, al cabo de cinco años, tres publicaciones más que las investigadoras que habían sido asignadas al grupo de control y, además, era más probable que hubieran conseguido publicar en una revista de alto prestigio.

Por otro lado, la carrera profesional de las mujeres podría verse perjudicada por la presencia de prejuicios sexistas. Un ejemplo interesante de la existencia de este tipo de prejuicios ha sido documentado, en el ámbito de la política, por Beaman, Chattopadhyay, Duflo, Pande y Petia Topalova (2009). Los autores analizan el impacto de un programa del gobierno de la India que contemplaba la designación de una mujer como líder del consejo local en una serie de localidades escogidas al azar. El estudio muestra que, si bien la población tenía en principio expectativas negativas acerca de la capacidad de las mujeres en política, estos estereotipos disminuían significativamente en aquellas

1. Por ejemplo, la Universidad Carlos III concede una reducción de docencia del 50% durante dos años a aquellas profesoras que tengan un hijo. Además, pueden posponer durante dos años la evaluación de su investigación a efectos de promoción a titular.

localidades a las que se asignó una mujer como líder del consejo local. Los prejuicios persistían, sin embargo, en aquellas localidades que habían sido excluidas del programa y en las que, por lo tanto, sus habitantes no habían estado expuestos a la gestión de una mujer.

También en el ámbito académico se ha sugerido en ocasiones que la ausencia de mujeres en las categorías superiores podría deberse a los prejuicios sexistas de los evaluadores que deciden las promociones. Por ejemplo, un informe realizado por la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología en 2005, sostiene que en el mundo académico "...la elección de sus miembros se basa en realidad en un sistema de cooptación, disfrazado de concurso de méritos [...]. Este sistema parece beneficiar más a los hombres que a las mujeres, pues las barreras surgen en el momento en que otros, fundamentalmente hombres, juzgan la idoneidad y niegan la entrada a las categorías más altas", aunque no se proporciona ninguna evidencia empírica al respecto (Mujer y Ciencia: La situación de las Mujeres Investigadoras en el Sistema Español de Ciencia y Tecnología, página 48).

La potencial existencia de estereotipos sexistas entre los evaluadores varones explica en gran parte la reciente introducción de cuotas de género en diversos tribunales de evaluación científica en países como Noruega, Suecia, Finlandia o España. En algunos casos, estas cuotas exigen la presencia de al menos una mujer en el tribunal. Esta restricción se aplica, por ejemplo, en los tribunales de tesis de las universidades suecas. En otros casos, las cuotas imponen una presencia de al menos un 40% de miembros de cada sexo. Así ocurre en todos los tribunales y órganos de selección del personal de la administración pública española, incluyendo la universidad, desde la aprobación de la Ley de Igualdad en 2007².

No se conocen bien todavía los efectos que estas políticas pueden tener. Dado el escaso número de profesoras que reúnen los requisitos exigidos para poder formar parte de un tribunal, la introducción de las cuotas aumenta de forma desproporcionada el número de comités en que deben participar y reduce el tiempo de que disponen para la investigación u otras tareas. En este sentido, hay quien sostiene que pedir a las mujeres que participen de manera desproporcionada en los tribunales de evaluación constituye "otra forma de explotación sexista" (Daniel Hamermesh, CSWEP Newsletter, invierno de 2005, p. 2). Por ejemplo, dado que en España únicamente el 15% de los catedráticos son mujeres, la introducción de una cuota del 40% en los tribunales supone que las catedráticas pasan cuatro veces más tiempo en tribunales de

evaluación que sus homólogos varones. Además, restringir la composición de los tribunales podría tener efectos negativos sobre la calidad de los evaluadores en términos de su experiencia y producción investigadora, de manera similar a lo ocurrido en los consejos de administración de las empresas noruegas a raíz de la imposición de las cuotas de género (Ahern y Dittmar, 2010)

Por otro lado, aunque en general la adopción de estas políticas presupone que tendrán un efecto positivo sobre la tasa de promoción de las mujeres, un reciente estudio sugiere que el efecto podría depender del tipo de posición en juego (Zinovyeva y Bagüés, 2010). En dicho estudio se analizan las pruebas de habilitación a profesor titular y a catedrático de universidad realizadas en España entre 2002 y 2006. En estas pruebas participaron aproximadamente 32.000 candidatos y cerca de 7.000 evaluadores. La excepcional estructura de estas pruebas –los miembros de los tribunales son seleccionados a través de un sorteo aleatorio– permite a los autores estimar consistentemente si el número de varones y mujeres en el tribunal afecta a la tasa de éxito de los candidatos. La evidencia empírica obtenida muestra que, cuando se trata de decidir el acceso a la categoría más alta dentro de la carrera académica, catedrático de universidad, la ausencia de mujeres en los tribunales de selección reduce las posibilidades de éxito de las candidatas. El efecto es muy significativo: la presencia de una evaluadora adicional en el tribunal aumenta el número de mujeres habilitadas en un 14%. Además, si bien los tribunales compuestos únicamente por evaluadores varones promocionan a candidatos varones de inferior calidad, la presencia de al menos una mujer en el tribunal es suficiente para eliminar estos sesgos de género. Por el contrario, en las pruebas de habilitación a profesor titular se observa que la tasa de éxito de las candidatas es ligeramente mayor –un 5%– cuando son evaluadas por tribunales compuestos únicamente por varones, aunque en este caso el efecto no es estadísticamente significativo a niveles estándar³. Es decir, la presencia de mujeres en el tribunal favorece a las candidatas que aspiran a la plaza de catedrático, pero no a aquellas que aspiran a plazas en categorías inferiores. Además, la presencia de una única mujer en el tribunal parece ser suficiente para corregir los potenciales estereotipos de los evaluadores varones. En este sentido, la evidencia empírica sugiere la conveniencia de imponer cuotas de género únicamente en los tribunales que deciden las promociones a catedrático y, además, se debería limitar el alcance de las cuotas a la presencia de al menos un evaluador de cada sexo.

En definitiva, los factores que limitan la presencia de la mujer en los niveles más altos de la carrera académica son

múltiples y su eliminación exigirá un esfuerzo decidido por parte de las instituciones académicas. Podrían tener un efecto sustancial todas aquellas medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar. También podrían ser positivos programas específicos de *mentoring* similares al descrito en este artículo. Por último, las cuotas de género actualmente en vigor tienen un efecto ambiguo. Si bien aumentan las posibilidades de promoción de las candidatas a cátedra, las cuotas exigen un esfuerzo desproporcionado por parte de las (pocas) mujeres que han conseguido romper el denominado *techo de cristal* y tienen un efecto nulo o incluso negativo en las promociones a niveles inferiores.

- Ahern, Kenneth R. y Dittmar, Amy K. (2010), "The Changing of the Boards: The Value Effect of a Massive Exogenous Shock", disponible en <http://ssrn.com/abstract=1364470>
- Bagüés, Manuel y Berta Esteve-Volart (2010), "Can Gender Parity Break the Glass Ceiling? Evidence from a Repeated Randomized Experiment", *Review of Economic Studies*, vol. 77(4), pp. 1301-28.
- Beaman, Lori, Raghendra Chattopadhyay, Esther Duflo, Rohini Pande and Petia Topalova (2009), "Powerful Women: Does Exposure Reduce Bias?", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 124(4), pp. 1497-1540.
- Blau, Francine D., Janet M. Currie, Rachel T. A. Croson and Donna K. Ginther (2010), "Can Mentoring Help Female Assistant Professors? Interim Results from a Randomized Trial", *American Economic Review*, vol. 100(2), pp. 348-52.
- European Commission (2009), "She Figures 2009: Statistics and Indicators on Gender Equality in Science", Luxembourg: *Publication Office of the European Union*.
- McDowell, John M., Larry D. Singell, Jr., and Mark Slater (2006), "Two to Tango? Gender Differences in the Decisions to Publish and Coauthor", *Economic Inquiry*, vol. 44(1), pp. 153-68.
- National Research Council (2010), "Gender Differences at Critical Transitions in the Careers of Science, Engineering, and Mathematics Faculty", Washington D.C.: The National Academy Press.
- National Science Foundation (2009), "Characteristics of Doctoral Scientists and Engineers in the United States: 2006. Detailed Statistical Tables NSF 09-317", Arlington, VA, disponible en <http://www.nsf.gov/statistics/nsf09317/>.
- Zinovyeva, Natalia y Manuel Bagüés (2010), "Does gender matter for academic promotion? Evidence from a randomized natural experiment", documento de trabajo de FEDEA #2010/15, disponible en <http://www.fedeas.es/pub/papers/2010/dt2010-15.pdf>

2. Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

3. La magnitud de este efecto es similar a los resultados obtenidos por Bagüés y Esteve-Volart (2010), quienes observan que en las oposiciones del ámbito judicial las opositoras, con edades normalmente comprendidas entre los 25 y los 35 años, tienen mayores posibilidades de aprobar la oposición cuando son asignadas (por sorteo) a un tribunal con un mayor número de evaluadores varones.