

igualdad y política social

Catedráticas de Universidad: carrera de fondo con piedras en la mochila

M. Elena Vázquez Abal

Profesora titular del Departamento de Matemáticas de la Universidad de Santiago de Compostela (USC)

Irene Epifanio López

Profesora titular del Departamento de Matemáticas de la Universitat Jaume I

LARGO ES EL CAMINO HASTA LLEGAR A ACREDITARSE en el cuerpo de Catedráticos de Universidad, como aparece en el BOE, que solo emplea el masculino, invisibilizando ya a las Catedráticas.

Llegar hasta la categoría más alta en el escalafón del profesorado universitario implica una amplia trayectoria académica, una carrera de fondo. Hoy en día para opositar a cátedra es preciso haberse acreditado previamente por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), habiendo unos criterios para valorar los méritos y superar dicho proceso. Esto es un gran avance respecto de lo que sucedía hace años con la Ley de Reforma Universitaria (LRU) o las habilitaciones, pero ¿es su ciente?

Techo de hormigón

Los números muestran a las claras que no: las mujeres ocupan solo el 21% de las cátedras. En algunas áreas, como Geometría y Topología, solo el 5%, y en otras, ninguna, como en Obstetricia y Ginecología. En nuestra experiencia, ambas autoras somos matemáticas, pertenecemos a las áreas STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas) con un alto grado de masculinización y el techo con el que nos hemos encontrado para llegar a acreditarnos y opositar recientemente a catedráticas ha sido de hormigón.

Las mujeres partimos en la carrera con piedras en la mochila, desde que nacemos. Mujeres que podrían llegar a catedráticas se quedan por el camino, es lo que se conoce como la “tubería que gotea”.

Desde la más tierna infancia, desde el colegio, los estereotipos de género marcan lo que se denominan “trabajos de chicas y chicos”. Además, los estudiantes hombres tienen más autoconfianza en matemáticas, aunque ellas saquen mejores notas. A los 6 años las niñas empiezan a reconocer como brillantes más a los hombres, y eso afecta a sus intereses, pues las matemáticas van asociadas, erróneamente, con la genialidad. Las expectativas que otras personas tengan en nosotras también interfiere en nuestras elecciones en la vida.

Y las cosas no siempre van a mejor. El porcentaje de mujeres matriculadas en grados de Matemáticas es menor ahora (37%) que a principios del siglo XXI (60%), y sigue en caída libre. En otra carrera hermana como la Informática, el tanto por ciento de mujeres pasó del 30% en 1985 al 12% en 2016, a partir de que se convirtiera en una profesión con mayor estatus. Además, también hay segregación en las salidas

profesionales, siendo mayor el porcentaje de mujeres matemáticas en las administraciones públicas y enseñanzas preuniversitarias, y menor en la Universidad y en el sector informático.

Entre las que quedamos en la Universidad y decidimos emprender una trayectoria académica en matemáticas, también hay abandonos; muchas compañeras se han quedado por el camino.

Acoso

En Estados Unidos las mujeres universitarias tienen la segunda tasa más alta de acoso sexual (58%), solo por detrás de las militares (69%). Entre los hombres la tasa es del 16%. 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 en otros espacios, 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. Estas situaciones producen un gran desgaste emocional, con posibles consecuencias psicológicas. Por supuesto, hacen disminuir la producción científica y, en el peor de los casos, pueden suponer el abandono de la trayectoria académica.

Haber sufrido acoso no es considerado en las evaluaciones del currículum, lo cual supone otra discriminación indirecta por sexo. Cuanto más precaria es la situación, más indefensión, y hoy en día no existe ningún mecanismo oficial para que puedas cambiar tu beca o contrato de investigación de grupo ante un hecho de este tipo. En países de nuestro entorno, como Alemania, sí es posible. También en EE. UU., donde las instituciones que reciben fondos de la National Science Foundation (NSF) están obligadas a notificar los informes que se pueden dar sobre acoso sexual, y puede suponer no solo la reducción de la ayuda a un proyecto, sino su total eliminación.

A lo largo de nuestra trayectoria nos encontramos con muchas discriminaciones por sexo. Ambas autoras formamos parte de la Comisión de Mujeres y Matemáticas de la Real Sociedad Matemática Española desde donde se elaboró el documento *Stop Discriminación*¹ que revisa las discriminaciones por incumplimiento de la Ley 14/2011 de la Ciencia en lo referente a la perspectiva de género, y se propusieron propuestas de mejora.

Existen sesgos inconscientes en las evaluaciones para concesiones de ayudas, se emplean políticas de género neutro que acaban ampliando más la brecha de género o por edad. También existen discriminaciones en acreditaciones por no corregir parones (por maternidad, cuidados, etc.), por el uso de criterios sin perspectiva de género. Y lo mismo sucede en el acceso a los concursos y a complementos como los sexenios.

Pero no solo no se tiene en cuenta el género, tampoco se valoran interseccionalidades como la orientación sexual, la discapacidad, la raza, etc.

La buena noticia es que existen herramientas legales que nos pueden “descargar” las piedras de la mochila, como la Ley de la Ciencia, la Ley de Igualdad, la Ley de la Violencia de Género: la igualdad y no discriminación deben darse en todas las etapas educativas, y las administraciones públicas deben cumplir con su deber de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, lo contrario produce una discriminación por omisión, como ha dictaminado recientemente el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana² a raíz del recurso que presentó la Federación de Enseñanza de CCOO del País Valencià.

Haber sufrido acoso no es considerado en las evaluaciones del currículum, lo cual supone otra discriminación indirecta por sexo

1 <http://mym.rsme.es/images/docs/mym/stop.pdf>

2 <https://acortar.link/z3x6G>