

## TECHOS DE CRISTAL BLINDADO

Ana Guil Bozal

Departamento de Psicología Social. Universidad de Sevilla, España. [anaguil@us.es](mailto:anaguil@us.es)

<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v6.725>

*Fecha de recepción: 3 de Febrero de 2014*

*Fecha de admisión: 30 de Marzo de 2014*

### ABSTRACT

The situation of women in the University has improved a lot over little more than a century has passed since its formal access is allowed, but the privileged place that men always had not been substantially modified. Although women are now more in quantity and quality among students, faculty remains predominantly male. And especially in the higher positions, where they will continue unflinching monopolizing the majority of positions

Keywords: Glass ceiling, Gender, Academic career.

### RESUMEN

La situación de las mujeres en la Universidad ha mejorado mucho a lo largo del poco más de un siglo que ha transcurrido desde que se permitió su acceso formal, pero el lugar privilegiado que los varones siempre tuvieron no se ha modificado sustancialmente. Pese a que las mujeres son ya más en cantidad y calidad entre el alumnado, el profesorado sigue siendo mayoritariamente masculino. Y es sobre todo en las posiciones más altas, donde ellos continúan copando indefectible la gran mayoría de las posiciones.

Palabras clave: Techos de cristal, Género, Carrera académica.

### INTRODUCCIÓN

Desde que en los años 80 se acuñara el término *Techos de Cristal* para denominar las barreras que encuentran las mujeres en su ascenso a posiciones de poder en las organizaciones, la situación de las mujeres ha mejorado sustancialmente, especialmente en el acceso a puestos intermedios en los que empiezan a rozar la paridad (40%) respecto a los varones.

No obstante estas innegables mejoras, el paso consecuente que supondría ocupar también al menos el 40% de los cargos, la alta dirección, las posiciones de mayor responsabilidad, prestigio y salario, sigue siendo una cuestión tabú.

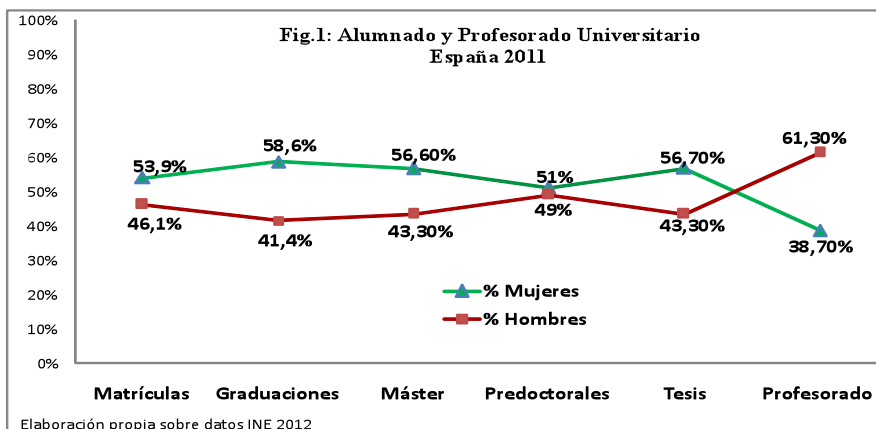
Durante un tiempo se esgrimió la excusa de la tardía incorporación de las mujeres al mercado laboral, de su menor formación, de su escasa experiencia, etc. Sin embargo, una vez superados con creces estos primeros hándicaps, el panorama continúa sin experimentar cambios destacables que no pasen de lo anecdótico y del intento de acatar leyes igualitarias que -pese a ello-, siguen incumpléndose en la mayoría de los ámbitos laborales.

## TECHOS DE CRISTAL BLINDADO

### TECHOS DE CRISTAL UNIVERSITARIOS.

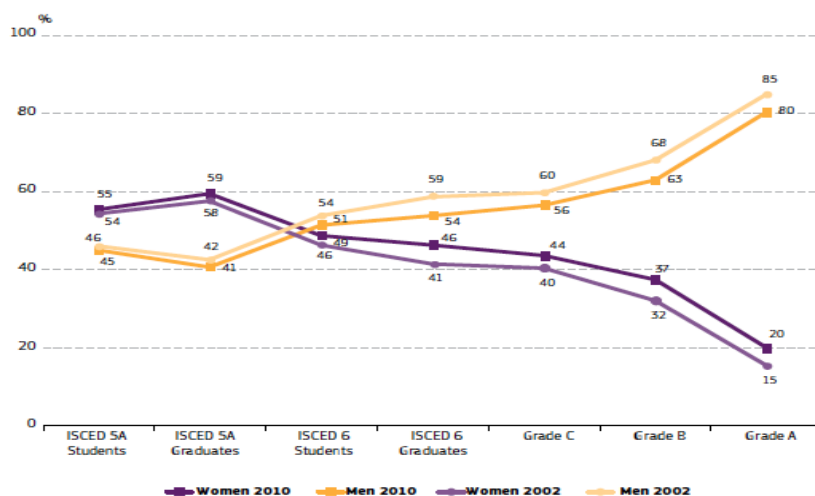
En las últimas décadas, las estudiantes universitarias han llegado a ser ya mayoría, no sólo en cantidad sino también en calidad (Crespo 2011), habiendo superado de manera sorprendentemente las múltiples dificultades que -para acceder a la educación reglada- tuvieron a lo largo de toda la historia.

Sin embargo el acceso a la docencia y a la investigación, sobre todo a los niveles más masculinizados que conforman la cúpula del sistema de ciencia y tecnología, continúa siendo un coto privado masculino en el que a las mujeres se les permite la entrada sólo con cuenta gotas y no sin grandes dificultades. Observando los datos del Instituto Nacional de Estadística, el panorama resulta desolador (Fig 1).



Las alumnas son claramente más y con menor índice de abandono, situación que se repite invariablemente en toda Europa tal y como muestra *She Figures* (2012), pero sus porcentajes disminuyen drásticamente al llegar al nivel docente, decreciendo tanto más cuanto más se asciende por el escalafón.

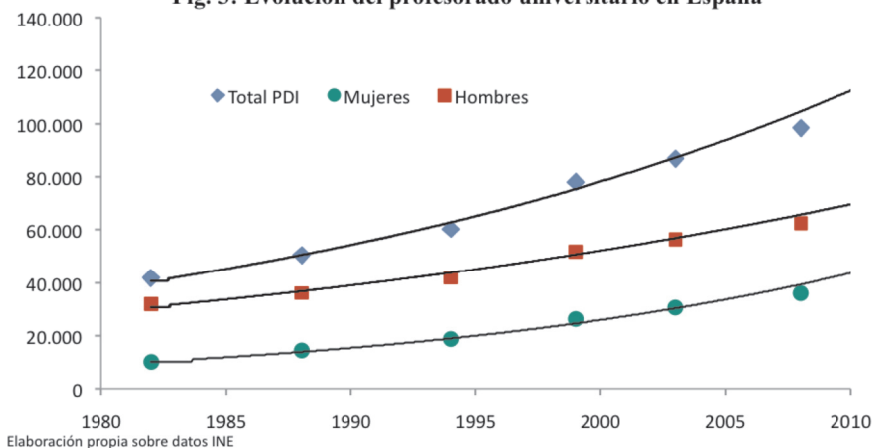
Fig. 2: Evolución de estudiantes y profesorado universitario en Europa



Efectivamente, si analizamos los niveles en que se sitúan mayoritariamente las mujeres una vez que se incorporan a la docencia, siempre son muy inferiores a los de los varones, e igual sucede a la hora de ocupar cargos, o situarse a la cabeza de grupos de investigación, y ello al margen de que desde hace años los porcentajes de chicas que realizan el doctorado -el máximo grado académico- son similares o superiores a los de los varones.

Ello no significa que no se hayan producido grandes avances para las mujeres en los ámbitos universitarios, que los ha habido y muchos, como se refleja en la línea de tendencia que se dibuja al comparar la evolución de las y los docentes universitarios con el total del profesorado durante los últimos 30 años (Fig.3). Pero la realidad es que estos pequeños ascensos, parecen insuficientes a todas luces, habida cuenta de las mejores posiciones de partida de las estudiantes.

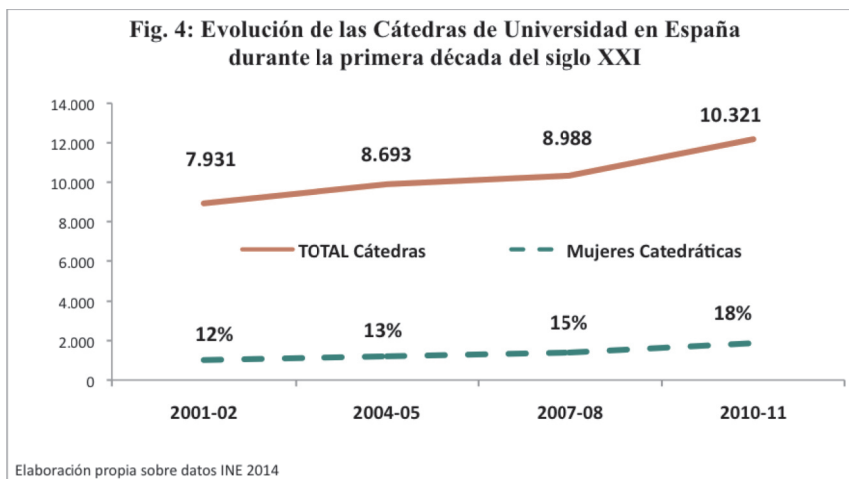
**Fig. 3: Evolución del profesorado universitario en España**



Es cierto que cada vez hay más mujeres docentes en la Universidad, de hecho como podemos apreciar en la gráfica anterior, en los últimos 30 años el índice ha subido un 15,2% y podríamos pensar que podría seguir creciendo un 0,5% al año, con lo que quizás en torno al 2040 alcanzarán el 50%. Pero no sabemos si esta tendencia seguirá al alza, porque hay muchos otros factores y disposiciones legales que pueden estar afectando, recordemos también, que los retrocesos son posibles y que, especialmente en momentos de crisis, las mujeres siempre han llevado las de perder.

Las políticas de igualdad<sup>1</sup> y los esfuerzos por llevarlas a cabo han tenido sus frutos, por ejemplo en el aumento de las cátedras universitarias que, pese a ello, sigue pareciendo escaso y desproporcionado (Fig. 4), especialmente al compararlo con la situación inicial de los varones que -como muestran los diversos informes europeos al respecto- desde hace décadas son ya menos, con menores calificaciones y con mayores porcentajes de abandono en todos los niveles educativos.

## TECHOS DE CRISTAL BLINDADO



Y el problema es que la Universidad, además de ser el lugar en que se forman los y las profesionales de más alto nivel de todas las especialidades, es un referente para el resto de organizaciones laborales que, no por casualidad, contratan igualmente menos mujeres que varones y menos aún, cuando se trata de permitir su acceso a los lugares más relevantes, a los puestos directivos y a los cargos con mayor visibilidad y consiguientemente, también con mayor salario.

## CONCLUSIONES

Mi intención al escribir a estas alturas sobre los techos de cristal, no ha sido definir ni siquiera profundizar en el concepto -aspectos que pienso ya han sido suficientemente esclarecidos en los últimos 30 años en publicaciones tanto ajenas como propias (Guil 2010, 2009, 2008, 2007, 2006, 2005, 2003, 2002)-, sino más bien llamar la atención sobre la fortaleza de las barreras que se imponen a las mujeres en los ámbitos profesionales.

La agudeza de las prácticas con que se lleva a cabo el aislamiento y la invisibilización del trabajo de las mujeres en los ámbitos científicos es asombrosa, pues realmente su estancamiento pasa casi inadvertido, mientras que los varones son capaces de adaptarse "espontáneamente" a los nuevos entornos, buscando siempre los mejores espacios donde poder seguir llevando las riendas, huyendo de aquellos en los que las mujeres empiezan tímidamente a tomar el lugar que les correspondería desde hace años por su mayor formación.

Al observar estos hechos, no puedo dejar de pensar continuamente en el paralelismo entre éstos mecanismos masculinos y el proceder del virus de la gripe que, periódicamente, muta huyendo de las vacunas anteriores hasta conseguir transformarse en una nueva cepa, inmune a la profilaxis ya establecida. De ahí que se me haya ocurrido denominarlos techos de cristal blindado, pues lo están ante cualquier intento de equilibrio de poder entre géneros incluidas al parecer las leyes de igualdad. Dada la sutileza de los mecanismos patriarcales de salvaguarda de los ámbitos que consideran su territorio, su abordaje no puede hacerse sin caer en simplicidades desde una única perspectiva. Es por ello que se hace necesaria una posición sistémica y multidisciplinar, capaz de permear los límites de la organización universitaria para adentrarse en la cultura de género de los distintos organismos que conforman el sistema educativo, y de ciencia y tecnología. E igualmente, en la compleja trama de relaciones que conforman nuestra sociedad -incluidos los medios de comunicación como reflejo y revulsivo ante los estereotipos de género-, ya que son éstas el caldo de cultivo que permite y naturaliza la existencia de desigualdades entre hombres y mujeres, todavía en la segunda década del siglo XXI.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Crespo, A. Las universitarias son más y tienen mejor rendimiento. Ameco Press. Información para la Igualdad, 2011. <http://www.amecopress.net/spip.php?article6079> (acceso: 27 de noviembre de 2013).
- Guil, A. (2010). "1910-2010. Cien años buscando igualdad en la Universidad". Aequalitas: Revista

- jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres No 26, pg.16-19.
- (2009). Techos de cristal en la Universidad de Sevilla. [http://www.amites.org/assets/files/techos\\_cristal\\_anaguil.pdf](http://www.amites.org/assets/files/techos_cristal_anaguil.pdf)
  - (2008). "Mujeres y Ciencia: Techos de Cristal". ECCOS Revista de Investigación Científica, Universidade Nove de Julho, Brasil. [www.uninove.br/publicações](http://www.uninove.br/publicações), pg. 213-232.
  - (2007). "Docentes e investigadoras en las universidades españolas: visibilizando techos de cristal" Revista de investigación Educativa. Vol 25 No 1.
  - (2007). Barreras a la promoción profesional de las mujeres en la Universidad. En *Perspectivas y retrospectivas en Psicología Social en los albores del siglo XXI* editado por Romay, J. Madrid: Biblioteca Nueva, pg. 233-240
  - (2006). Barreras al desarrollo profesional de las mujeres en la Universidad. En *Ciencia, Tecnología y Género en Iberoamérica* editado por Pérez Sedeño, Eulalia et al. Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas, pg. 99-108.
  - (2005). Techos de cristal universitarios: buscando, visibilizando e interpretando datos. En *Democracia, feminismo y Universidad en el siglo XXI* editado por Maqueira, V. et al. Madrid: Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Universidad Autónoma de Madrid, pg. 187-198.
  - (2003). Glass ceiling in the University. En *Catching the Future: Women and Men in Global Psychology* editado por R. Roth, L. Lowenstein, D. Trent. Lengerich (Germany): Pabst Science Publishers, pg.119-127.
  - (2002). "El viaje de Penélope. Sobre las vicisitudes de las docentes universitarias". *El Telar de Ulises* nº 2/Mujeres y Relidad Social, 11. [www.us.es/bibemp/ulises/ulises2/Penelope.htm](http://www.us.es/bibemp/ulises/ulises2/Penelope.htm)
  - Hou, JingRong y Jiménez, Yirsa (2006). "Glass ceiling in the University. Cross cultural perspectives". En *Making a Differences in the Life of Others*, editado por Dayan et al. Aachen (Germany): Shaker Verlag, pg. 139-148.
- Instituto Nacional de Estadística (2012). *Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2010/2011*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- Martín, T. (2012). *Científicas en cifras*. Coordinadora: Inés Sánchez de Madariaga. Unidad de Mujeres y Ciencia. Ministerio de Economía y Competitividad. <http://www.mujeryciencia.es/2012/01/10/cientificas-en-espana-en-cifras-2011/>, 2012.
- Pérez Sedeño, E.; Guil, A. et al (2004). *La situación de las mujeres en el sistema científico español y su contexto internacional*. [www.campus-oei.org/salactsi/EA2003-0031.pdf](http://www.campus-oei.org/salactsi/EA2003-0031.pdf).
- She figures 2012. *Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators*. European Commission. [http://ec.europa.eu/research/science-society/document\\_library/pdf\\_06/she-figures-2012\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf)

<sup>1</sup> En Andalucía por ejemplo, el Acuerdo de 10 de julio de 2007 del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, sobre la participación de las mujeres en los órganos de gestión y dirección de las Universidades para que ésta no sea inferior al 40% del total, e igualmente, que las catedráticas e investigadoras principales superen el umbral del 20% en ambas categorías. A partir de ahí se implantó un NUEVO MODELO DE FINANCIACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES para 2007-2011 de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa en el que, dentro del 10% de la financiación de la investigación vinculada a resultados, se estableció un coeficiente de género del 0,5% cuyos indicadores son: % de mujeres catedráticas (0,2%) y % de mujeres investigadoras principales (0,3%). Así mismo, dentro de la financiación de la Innovación vinculada a resultados, se estableció un coeficiente de género del 0,25%, cuyo indicador es el índice de órganos de gestión y dirección de la Universidad que cumplen con los criterios de paridad. Modelo que en el Consejo de Gobierno de la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia se prorrogó, por Acuerdo de 30 de diciembre de 2011, hasta finales del 2014.

