
Servicio de Publicaciones y Difusión Científica (SPDC), Universidad de Las Palmas de Gran Canaria,
Parque Científico-Tecnológico, Edificio Polivalente II, C/ Practicante Ignacio Rodríguez, s/n
Campus Universitario de Tafira, 35017
Las Palmas de Gran Canaria, Spain

El Guiniguada. Revista de investigaciones y experiencias en Ciencias de la Educación

eISSN: 2386-3374

Journal information, indexing and abstracting details, archives, and instructions for submissions:
<http://ojsspdc.ulpgc.es/ojs/index.php/ElGuiniguada/index>



Impacto de las políticas de género en el desarrollo académico de las profesoras universitarias. Obstáculos que persisten y factores de éxito

The impact of gender policies on the professional
development of women academic.
Persistent barriers and success factors

M^a. del Mar Duran-Bellonch
Universitat Autònoma de Barcelona

DOI (en Metadatos y en Sumario Revista)

Recibido el 26/11/18

Aceptado el 01/04/19

El Guiniguada. Revista de investigaciones y experiencias en Ciencias de la Educación is licensed under a Creative Commons
ReconocimientoNoComercial-SinObraDerivada
4.0 Internacional License.



Volumen conmemorativo 30 años de la ULPGC



Impacto de las políticas de género en el desarrollo académico de las profesoras universitarias. Obstáculos que persisten y factores de éxito

The impact of gender policies on the professional development of women academic.

Persistent barriers and success factors

M^a. del Mar Duran-Bellonch

Universitat Autònoma de Barcelona

mariadelmar.duran@uab.cat

RESUMEN

A pesar de las políticas de género impulsadas en los últimos tiempos, los resultados de la investigación siguen siendo descorazonadores en relación a la carrera académica de las mujeres en la universidad. Uno de los principales motivos es la coincidencia temporal con el nuevo sistema de gestión universitaria neoliberal (*New Public Management*) y con la austeridad adoptada a raíz de la crisis económica sobrevenida.

Persisten obstáculos como: los estereotipos, el síndrome de las “recién llegadas” al poder, el conformismo, la falsa meritocracia, las redes informales de poder eminentemente masculinas y la ilusión de la igualdad ya conseguida.

Se revelan como factores de éxito el *mentoring* y las redes profesionales de cooperación. Se presenta el modelo de las tres erres de Misra y otros (2017) como adecuado para potenciar dichos factores en el futuro inmediato de las universidades con el fin de conseguir la igualdad entre géneros.

PALABRAS CLAVE

Universidad, políticas de género, desarrollo profesional, obstáculos, factores de éxito

ABSTRACT

Despite the gender policies promoted in the universities in recent times, the results of the research are still discouraging in relation to the academic career of women in the university. One of the main reasons is the temporary coincidence with the new neoliberal university management system (*New Public Management*) and with the austerity policies adopted as a result of the economic crisis that has occurred.

There are still obstacles such as: stereotypes, the syndrome of "newcomers" to power, conformism, false meritocracy, informal networks of male power and the illusion of equality already achieved.

Mentoring and professional cooperation networks are revealed as success factors. The model of the three R's of Misra and others (2017) is presented as adequate to enhance

these factors in the immediate future of universities in order to achieve gender equality.

KEYWORDS

University, gender policies, professional development, obstacles, success factors

INTRODUCCIÓN

A pesar de que en los últimos años se han realizado esfuerzos para implementar políticas de igualdad en las universitarias de Occidente, parece que los resultados no acaban de ser satisfactorios. Las políticas neoliberales junto a las políticas de austeridad parecen tener buena parte de responsabilidad en este hecho. Viejos obstáculos persisten y otros surgen en el camino. A pesar de todo, los estudios siguen señalando factores que contribuyen al éxito de las mujeres en la academia. El siguiente artículo repasa sintéticamente la situación actual de la mujer en la academia en diferentes países. En él se reflexiona sobre necesidades que se convierten en retos que atender sin dilación, si realmente se desea conseguir una sociedad más justa.

LAS POLÍTICAS TRANSVERSALES DE GÉNERO. EL INFLUJO DEL NEOLIBERALISMO Y DE LA CRISIS ECONÓMICA

Las diferentes desigualdades entre mujeres y hombres en la Educación Superior han sido ampliamente constatadas y estudiadas. La escasa participación de las mujeres en los ámbitos académicos así como las políticas para incrementarla provienen ya de los años 80. Durante los años 90 se extiende la idea de que no puede pedírsele por más tiempo a la mujer que se adapte al modelo masculino de universidad (Castaño, 2016), superando barreras y obstáculos que para acceder, mantenerse y progresar dentro de la academia.

Los Estados Unidos de América son pioneros en el desarrollo de políticas destinadas a promover cambios en las estructuras y las culturas universitarias. Son las llamadas *políticas de género*, *gender mainstreaming* o *perspectiva de género*. Se trata de políticas integrales pensadas como estrategia universal para promover la igualdad de género y la diversidad en la investigación, la docencia, el vínculo con la sociedad y las estructuras de gestión y decisión de las universidades, todas ellas afectadas por los diferentes sesgos de género (Verge y Cabruja, 2017).

En Europa el V Programa Marco (1998-2002) establece la necesidad de promover la igualdad de género en la producción de conocimiento científico. En el año 2001 la Comisión Europea publica el Informe de la Red Europea de Evaluación de Tecnología (ETAN), sobre la promoción de la excelencia a través de la integración

de la igualdad de género en las distintas instituciones de enseñanza. En el VII Programa Marco (2007-2013) se sigue en la misma línea y se establece la publicación cada tres años del informe *She Figures Statistics and IndicatorsonGenderEquality in Science*.

En España la Ley Orgánica 4/2007 de Universidades establece medidas para asegurar la paridad en los órganos de representación y gobierno de las universidades, así como una mayor participación de las científicas en los grupos de investigación y en los puestos de poder.

Durante los últimos diez años, el propósito de mejorar la situación de la mujer en la Educación Superior en Occidente ha derivado en medidas políticas concretas. Sin embargo, la realidad ha cambiado poco, tanto a nivel nacional como internacional.

En Estados Unidos, Frances (2017) afirma que, aunque se ha incrementado la participación de las mujeres en la Educación Superior durante las últimas décadas, un alto porcentaje de ellas han sido contratadas en las posiciones más bajas durante periodos mucho más largos de tiempo que sus compañeros masculinos.

En el Reino Unido, la igualdad de género en la carrera académica aún está lejos de ser una realidad Castaño (2016); David, (2017); Henkel (2017) y Meschitti y Lawton, (2017)

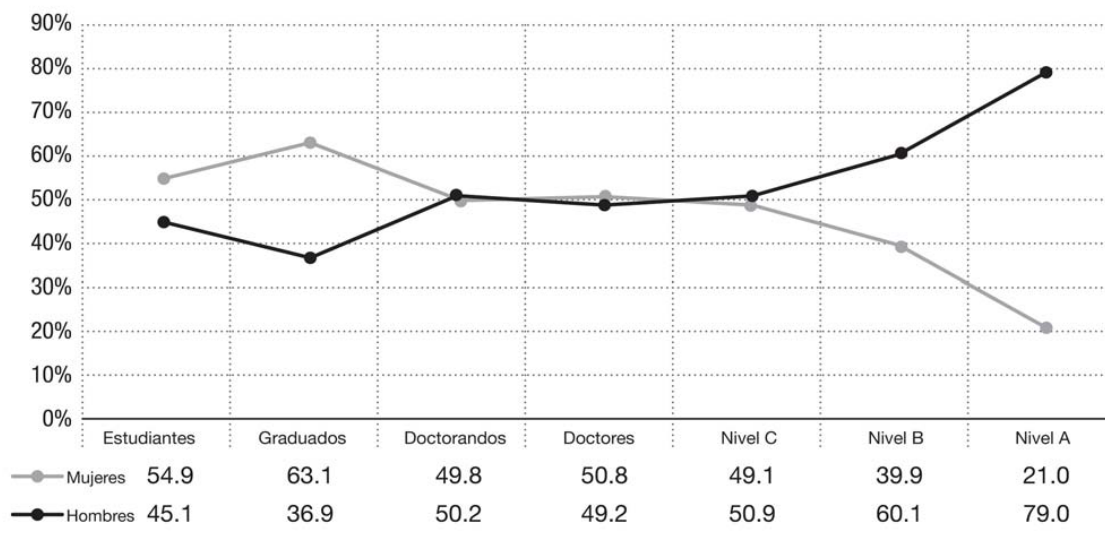
En Australia sucede un hecho parecido: los cambios son más retóricos que reales y las prácticas ocultan desigualdades de fondo (Morley, Berma, Abdul Hamid, 2017).

De la misma manera en Austria y Alemania (Castaño, 2016) se constata que la efectividad de las políticas de género es relativa. Las medidas adoptadas tienen que ver con la conciliación familia-trabajo. Sin embargo, se evita abordar problemas de base, como el sesgo en la evaluación de la producción científica o la exclusión de las mujeres de las redes de poder.

El último informe de la Unión Europea 2017 que compara la situación de igualdad entre hombres y mujeres, evidencia la necesidad de que las organizaciones implementen todas o algunas de las herramientas de las que se dispone para mejorar la situación de la mujer en la ciencia.

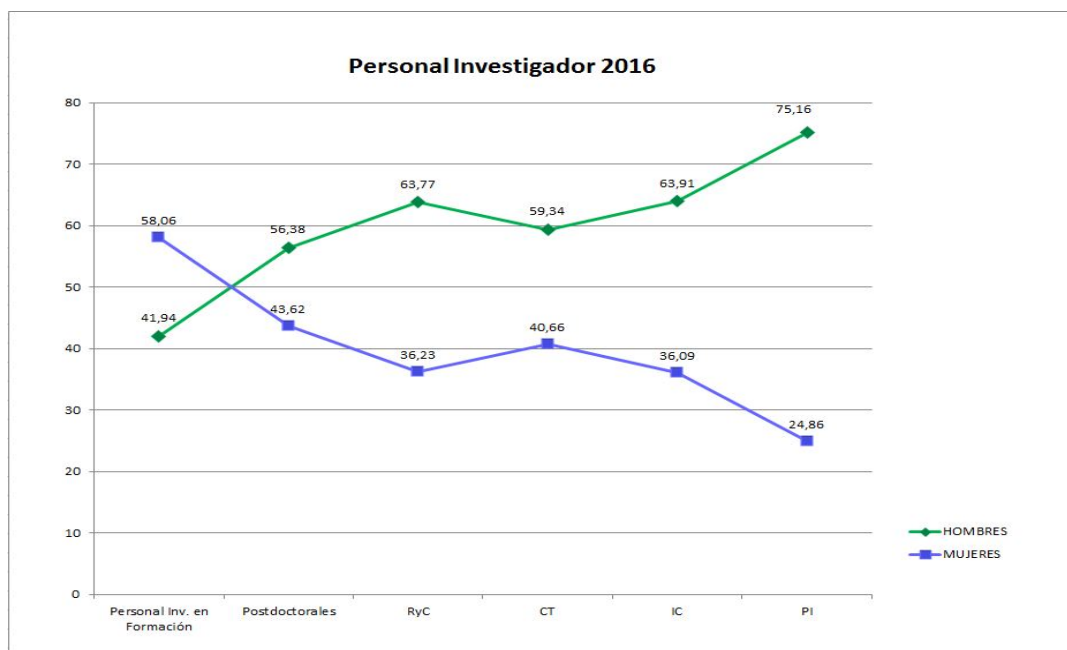
En España la situación también parecer haber evolucionado poco. Los últimos datos proporcionados por el Ministerio de Educación, pertenecientes al curso 2014-15, reproducen “el diagrama de la tijera”: en las posiciones más precarias la contratación de mujeres es más alta que la de hombres, pero a medida que se avanza en la categoría profesional la presencia de ellas mengua, hasta invertirse la

situación: sólo un 20% de mujeres son contratada en el Nivel A, siendo el 80% hombres (gráfica 1):



Gráfica 1: Proporción de hombres y mujeres en los diferentes niveles de las universidades públicas españolas. Curso 2014-2015
 Fuente: Pastor y Acosta (2016, p. 252).

Los datos que publica el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CESIC) sobre la distribución del personal investigador segregado por sexos en el año 2016 (gráfica 2), sigue la misma tónica:



Gráfica 2. Personal investigador CSIC 2016.

Fuente: Informe mujeres investigadores. Comisión asesora de la presidencia “Mujeres y Ciencia” (2017).

Recuperado de: <http://www.csic.es/mujeres-y-ciencia>

Sobre los motivos de la falta de impacto real de las políticas impulsadas, autoras y autores coinciden en señalar como los principales dos: la coincidencia en el tiempo con el nuevo sistema de gestión universitaria de carácter claramente neoliberal, llamado *New Public Management* y el hecho de que las políticas de género hayan tenido que convivir con las de austeridad, formuladas para paliar la crisis económica de los últimos años. Así, “las políticas de austeridad suscitan una gran presión entre el personal de investigación puesto que les exige resultados cuantitativos, de acuerdo a la *excelencia* y meritocracia, mientras también se agudizan las situaciones de precariedad e inestabilidad laboral” (González, Conesa y Vayreda, 2016, p.80).

LOS OBSTÁCULOS QUE PERSISTEN

Con el fin de tener claro el estado de la cuestión para poder empezar a cambiar la situación, repasamos a continuación los que continúan siendo identificados como los obstáculos que persisten, a pesar de las medidas puestas en marcha para paliar la desigualdad en la carrera académica entre hombres y mujeres.

- Los estereotipos

El rol de la mujer en la Universidad sigue asociado a aquellas funciones que están más alejadas de los puestos de poder (Guil, 2016).

- El síndrome de ‘*las recién llegadas*’ al poder

Las pocas mujeres que alcanzan alguna posición de poder sufren este síndrome que consiste en que ellas no se creen con derecho legítimo a ejercer el poder (García de León, 2014).

- El conformismo

La tendencia femenina a la sobre adaptación a aquello establecido (Arranz, 2006); a considerarse menos competentes y menos competitivas que sus compañeros masculinos (Prichard, 2010; Duarte, 2012), sigue jugando en contra de su promoción.

- La falsa meritocracia

El hecho de considerar que el sistema meritocrático es objetivo y está, por tanto, libre de valores, contribuye a que se acepte que si no hay mujeres en los escalafones más altos es porque ellas no son tan excelentes investigadoras y profesoras como ellos. También sucede que se cree que ellas no tienen interés en progresar y ocupar posiciones de poder. Es frecuente que este argumento erróneo sobre las bondades de la meritocracia sea defendido por las propias mujeres (Duarte, 2012).

- Las redes informales de poder

La tendencia general es no incluir mujeres en los encuentros informales y en las redes sociales en las que se toman decisiones importantes (Fritch, 2015). Poseer información clave, no solamente es importante para la promoción, también lo es para la simple supervivencia en la academia. Las llamadas “zonas de incertidumbre” con las que tropiezan las profesoras provocan la pérdida de oportunidades para obtener méritos y promocionarse (Guil, 2016).

- La ilusión de la igualdad ya conseguida

Frecuentemente se cae en dos trampas, según Torrado y González (2017), la de creer que las elecciones que hacen las mujeres respecto de sus propias carreras académicas responden a intereses y motivos personales, ignorando los sesgos que condicionan sus decisiones, y la de creer que todo es cuestión de tiempo, que se ha avanzado mucho en el camino recorrido hacia la igualdad, que la falta de resultados se debe a la lentitud con la que cambian las organizaciones.

FACTORES DE ÉXITO

Conocer más y mejor la cultura universitaria es una necesidad perentoria para establecer las causas del porqué las políticas de género no acaban de implementarse correctamente. A pesar de existir estudios en este sentido, no son suficientes (Tomàs-Folch, 2017). La poca investigación realizada arroja algunos datos de interés, en relación a los factores que aparecen claramente relacionados con el éxito en la promoción de las profesoras e investigadoras en la academia.

- El *mentoring*

Se considera una buena práctica para la promoción de las mujeres en la universidad. Muchos estudios lo abalan (del Val Cid, 2006; Gardiner, Tiggemann, Kearns y Marshall, 2007; Duran e Ion, 2014; Meschitti y Lawton (2017).

- Las redes profesionales de cooperación

Tener contacto con otros investigadores y otras investigadoras parece ser una práctica necesaria para acceder, permanecer y ascender en la universidad: Nokkala, Culum y Fumasoli (2017); Duran e Ion (2014); Fritsch (2015).

A raíz de esta necesidad, aparecen las redes de cooperación femeninas, unas de carácter más formal o institucional, otras informales (Torrado y González, 2017). Entre las primeras están las unidades de igualdad, los institutos y los grupos de investigación sobre género. Las segundas las constituyen grupos de académicas que se reúnen para compartir información y darse apoyo mutuo.

- El modelo de las tres erres

Finalmente, según el modelo de Misra y otros (1917), para que las académicas, especialmente aquellas que pertenecen al ámbito STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), puedan avanzar en sus carreras de forma equitativa a los académicos, es necesario que converjan tres factores: que puedan acceder a los *recursos*, que mantengan *relaciones* interpersonales positivas con otros y otras miembros de la academia y que obtengan *reconocimiento* a raíz de trabajar colaborativamente. La intersección entre estos tres factores es, según las autoras, la mejor situación para garantizar la equidad entre géneros en la universidad.

NUEVOS Y VIEJOS RETOS

Es necesario seguir estudiando la cultura organizativa desde la perspectiva de género a fin de conseguir cambiarla, puesto que sigue siendo una rémora para las mujeres (Tomàs-Folch, 2017).

Otro hito a conseguir, según lo visto, sería contar con la colaboración de las personas que conforman la comunidad universitaria de cada institución, para

diagnosticar el grado de implementación de las medidas para la igualdad de género. Algunas veces no es tarea fácil (Verge y Cabruja, 2017).

De la obra de Meschitti y Lawton (2017) se deducen una serie de necesidades a atender en relación a la práctica del *mentoring*: investigar sobre los factores que afectan a la persona mentora, y no sólo a la mentada; la repercusión del tiempo en las personas implicadas en el proceso; estudios longitudinales; investigar el tema no de manera general, que es lo que abunda, sino desde la perspectiva de género y conocer más a fondo el fenómeno del *mentoring* informal.

Hay pocas universidades que se planteen institucionalizar programas para la creación de redes femeninas. Su desarrollo recae en voluntades individuales (Tomàs et al., 2011; Alonso, Diz, y Lois, 2016; González, Conesa y Vayreda, 2016; Suárez Coalla, 2017; Nokkala, Culum y Fumasoli, 2017). Impulsar la creación y el fortalecimiento de redes femeninas formales en las universidades sería una buena práctica que debería extenderse.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso, A., Diz, I. y Lois, M. (2016). Is gender mainstreaming helping women scientists? Evidences from research policies in Spain. *Investigaciones Feministas*, 7(2), 273-291. doi:10.5209/INFE.52963
- Arranz Lozano, F. (2006). Actitudes y representaciones del personal investigador sobre la investigación científica. A Instituto de la Mujer (Ed.). *Mujeres y Hombres en la ciencia española. Una investigación empírica* (pp. 165-204). Madrid.
- Castaño Collado, C. (2016). La nueva gestión pública y las políticas de igualdad de género en las universidades. *Investigaciones Feministas*, 7(2), 225-245. doi:10.5209/INFE.54566
- David, M. E. (2017). Women and gender equality in higher education? A H. Eggins (Ed.), *The changing role of women in higher education. Academic and leadership issues* (pp. 209-225). Suissa: Springer.
- Del Val Cid, C. (2006). Formación y profesión. A Instituto de la Mujer (Ed.). *Mujeres y Hombres en la ciencia española. Una investigación empírica* (pp. 74-102). Madrid.
- Duarte, L. (2012). *Condicionantes de la trayectoria académica y del acceso a las cátedras en la institución universitaria desde la perspectiva de la movilidad*

ocupacional, la orientación profesional y el sexo (Tesi doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona). Recuperada de <http://www.tdx.cat/handle/10803/96822>

- Duran-Bellonch, M. e Ion, G. (2014). Investigadoras con éxito en la universidad... ¿cómo lo han logrado? *Educación XXI*, 17(1), 39-58. doi:10.5944/educxx1.17.1.10704
- Fritsch, N. (2015). At the leading edge – does gender still matter? A qualitative study of prevailing obstacles and successful coping strategies in academia. *Current Sociology*, 63(4), 547–565. doi:10.1177/0011392115576527
- García de León Álvarez, M. A. (2014). Género, poder y conocimiento. Para una biografía intelectual desde las ciencias sociales y la perspectiva de género. *Investigaciones Feministas*, 7(2), 159-177. doi:10.5209/INFE.53780
- Gardiner, M., Tiggemann, M., Kearns, H. y Marshall, K. (2007). Show me the money! An empirical analysis of mentoring outcomes for women in academia. *Higher Education Research & Development*, 26(4), 425-442. doi:10.1080/07294360701658633
- González, A.M., Conesa, C., Vayreda, A. y Duran, I. (2016). El impacto de las prácticas neo-gerencialistas en las trayectorias científicas de hombres y mujeres en tiempos de crisis. *Investigaciones Feministas*, 7(2), 67-87
- Guil Bozal, A. (2016). Techos universitarios de cristal blindado. *Investigaciones Feministas*, 7(2), 25-39. Doi:10.5209/INFE.53964
- Henkel, M. (2017). Gender equality in academic career progression: a matter of time? A H. Eggins (Ed.), *The changing role of women in higher education. Academic and leadership issues* (pp. 195-207). Suiza: Springer.
- Meschitti, V. & Lawton Smith, H. (2017). Does Mentoring make a difference for women academics? Evidence from the literature and a guide for future research. *Journal of Research in Gender Studies*, 7(1), 166-199. doi:10.22381/JRGS7120176
- Misra, J., Smith-Doerr, L., Dasgupta, N., Weaver, G. y Normanly, J. (2017). Collaboration and Gender Equity among Academic Scientists. *Social Sciences*, 6(1), doi:10.3390/socsci6010025
- Morley, L, Berma, M. y Abdul Hamid, B. (2017). Managing modern Malaysia: women in higher education leadership. A H. Eggins (Ed.), *The changing role of women in higher education. Academic and leadership issues* (pp. 137-154). Suiza: Springer.

- Nokkala, T., Culum, B. y Fumasoli, T. (2017). Early career women in academia: an exploration of networking perceptions. A H. Eggins (Ed.), *The changing role of women in higher education. Academic and leadership issues* (pp. 267-290). Suiza: Springer.
- Pastor Gosalbez, I. y Acosta Sarmiento, A. (2016). La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos. *Investigaciones Feministas*, 7(2), 247-271. doi:10.5209/INFE.52966
- Pritchard, R. (2010). Attitudes to gender equality issues in British and German academia. *Higher Education Management and Policy*, 10(22/2), 1-24. doi:10.1787/hemp-22-5kmd4hr1z1r3
- Suárez Coalla, P. (2017). El gran milagro... todavía. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 12, 401-415. Doi:10.18002/cg.v0i12.4797
- Tomás-Folch, M. (2017). El liderazgo en la Universidad: el papel que tienen ellas. *Feminismo/s*, 29, 369-395. doi:10.14198/fem.2017.29.15
- Tomás-Folch, M., Fabra, M., Sánchez Moreno, M. Lavié, J., Duran-Bellonch, M., Guillamón, C. y Sanjuan, C. (2011). *La universidad vista desde la perspectiva de género*. Barcelona: Octaedro.
- Torrado, E. y González Ramos, A. (2017). Redes de cooperación: una herramienta para minimizar las desigualdades de género en la ciencia. *Feminismo/s*, 29, 397-415. doi:10.14198/fem.2017.29.16
- Verge Mestre, T., y Cabruja Ubach, T. (2017). *La perspectiva de gènere en docència i recerca a les universitats de la Xarxa Vives*. Recuperado de http://www.vives.org/mbdb_Series/politica-universitaria/