



La trampa del trabajo burocrático en la Universidad lastra a las profesoras

Estudios internacionales demuestran que las docentes dedican más tiempo que sus compañeros a atender a alumnos o a labores de gestión que las alejan de la investigación

ANA TORRES, Madrid
Lo llaman la trampa del “trabajo doméstico” en la Universidad. Son tareas invisibles, no remuneradas, que no cuentan para promocionar y progresar en la carrera académica. No hay datos sobre cómo afecta a los profesores, pero diferentes estudios internacionales apuntan a que las grandes perjudicadas son las mujeres. “Ellas se involucran más en construir comunidad dentro de la universidad, participan más en comisiones de distintas materias, grupos de discusión, organizan actividades o destinan más tiempo a la atención de los alumnos. Son horas que pierden para la investigación”, dice Thamar Heijstra, profesora de la Universidad de Islandia y coautora de varios estudios sobre el rol de las mujeres en la educación superior en Europa.

El llamado *academic housework* es, según esta docente, uno de los factores que impiden acabar con el techo de cristal. “El mayor capital académico es el con-

tro del tiempo. Cuanto más poder e influencia tenemos, más podemos negociar a qué destinamos nuestras horas y resistirnos al control”, añade Heijstra. En su estudio *Testing the concept of academic housework in an European setting* (“Midiendo el trabajo doméstico académico en Europa”) analiza datos recopilados en universidades de Islandia, Bélgica, Holanda, Italia, Eslovenia y Suiza, donde se refleja que entre los requisitos para lograr la excelencia en la carrera universitaria se valoran, sobre todo, comportamientos masculinos: muchas horas de trabajo, competitividad y poca manifestación de emociones.

Dos son los factores que preocupan especialmente sobre esta falta de promoción laboral; ellas dedican más tiempo al asesoramiento de los alumnos —en temas académicos y personales— y ocupan, en mayor medida, posiciones de menor responsabilidad.

“Ha llegado el momento de dejar de mirar hacia otro lado y con-

tar los frenos que sufrimos las mujeres en la vida académica, pero hay que estudiarlo con datos”, expuso Dilly Fung, profesora de London School of Academics en un congreso sobre el futuro de la educación superior celebrado recientemente en la Universidad de Brown. Su escuela de negocios ya ha empezado el análisis inspirado por un estudio de la Universidad de Bristol, en el que se pone el foco en la falta de investigaciones sobre el desempeño de las mujeres en los campus.

En el Reino Unido, el 56% de los estudiantes de educación superior son mujeres, el 46% son académicas, pero solo el 24% son profesoras titulares. “Una de las barreras es ese trabajo doméstico desarrollado en el campus, responsabilidades asignadas a las mujeres que restan horas y retrasan las opciones de promocionar”, explica Fung. El informe *Women professors and the academic housework trap*, de la Universidad de Bristol, coincide en el pronósti-

co: ellas participan más que ellos en la vida “comunitaria” de los campus, especialmente con el asesoramiento a los alumnos. “La mayoría de estudiantes se sienten más confiados a la hora de entrar al despacho de una profesora joven que al de un catedrático consagrado. Eso nos debería hacer reflexionar”, dice Heijstra.

En España tampoco hay datos oficiales sobre las tareas que desempeñan las profesoras. Eulalia Pérez-Sedeño, profesora del Instituto de Filosofía del CSIC, condujo un estudio financiado por el ministerio en 2002, que actualizó en 2010, en el que entrevistó a más de 100 profesores universitarios. Ellas aseguraban que los temas tratados con los alumnos en las tutorías excedían lo académico, y que su función se extendía al apoyo personal. En los grupos de discusión con los profesores varones, los alumnos no aparecían entre los temas de conversación. “Hay un horario fijado para las tutorías, pero hay quien lo cum-

ple y quien no, y quien despacha en dos minutos”, añade Pérez-Sedeño. “Nos dimos cuenta de que ellas desarrollan más tareas burocráticas, de solicitud de proyectos, mientras ellos se dedican más a la investigación pura y dura”. Y añade: “Muchas mujeres no se plantean ser catedráticas porque creen que más que la meritocracia se priman los contactos que los profesores tienen en el departamento. Aunque lo desean, lo descartan”.

Los datos sí sostienen la teoría de que ellas controlan menos a qué destinan su tiempo. El 49% de las investigadoras en España son mujeres, pero solo el 30% son líderes de proyectos, según el informe *Científicas en Cifras*, del Ministerio de Ciencia. “Las decisiones las toman los hombres. Hay un 17% de mujeres en cargos de responsabilidad en las universidades españolas frente a un 83% de hombres”, expone Eva Alcón, rectora de la Universidad Jaume I y delegada de Políticas de Igualdad de la CRUE (la conferencia de rectores españoles), un cargo que se creó hace apenas un mes.

Baja por maternidad

“Hay un desequilibrio en el reparto de funciones y los datos sí muestran que los líderes de investigación son hombres que, a su vez, asignan tareas a mujeres, que asumen un rol más pasivo”, señala Alcón, que es una de las siete mujeres que lideran siete de los 50 campus públicos españoles. Desde que se aprobó la ley de igualdad de 2007 se exige la paridad en los equipos de gobierno —vicerrectores y gerentes—, pero la brecha persiste en escalafones inferiores. Alcón pone como ejemplo la Jaume I, donde hay seis mujeres frente a nueve hombres como directoras de institutos de investigación y 12 directoras de departamento frente a 16 hombres.

“Nuestra prioridad ahora es medir en qué momento de la vida académica se produce la brecha de género”, dice Alcón. A su juicio, otra gran desventaja es la carrera de puntos para ser catedrática. Desde 2015, en la Comunidad Valenciana se reconoce la maternidad a la hora de participar en convocatorias o presentarse a proyectos, para que no computen los periodos de baja. Alcón es miembro de un equipo de trabajo del Ministerio de Ciencia y Universidades que estudia cómo modificar los sexenios (acreditación de la investigación académica cada seis años) para que no compute el periodo de baja por maternidad y cuidados.

En 2018, un total de 348 profesoras de campus españoles solicitaron acreditarse como catedráticas a la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (Aneca) —dependiente del Ministerio de Educación—, que tras analizar los méritos, expide el certificado. El número de hombres ascendió a 778. “Los hombres solicitan casi el doble de acreditaciones que las mujeres, y eso puede estar motivado por un menor número de mujeres en la carrera universitaria, menor acceso a plazas... en otros sectores aparecen estos mismos problemas”, señalan fuentes de la Aneca. Respecto a la acreditación para profesor titular, lo solicitaron 981 mujeres frente a 1.520 hombres.



Una profesora, junto a sus alumnos en la Facultad de Bellas Artes de la Universidad Complutense de Madrid. / SANTI BURGOS

Las mujeres aportan mayor creatividad e innovación

Tres de cada cuatro empresas que promovieron la presencia de mujeres en cargos directivos durante 2017 registraron un aumento de sus beneficios del 5% al 20%, según un análisis de la Organización Internacional del Trabajo —organismo de las Naciones Unidas— a partir de encuestas a 13.000 compañías de 70 países. Un 54% de las firmas indicó que, además, se habían notado “mejoras en materia de creatividad, innovación y apertura”

y un porcentaje similar destacó los efectos favorables para su reputación. “Hay investigadores que cuestionan que la rentabilidad de las empresas sea consecuencia directa de la incorporación de más mujeres, aducen falta de evidencias empíricas, pero aún así la ola de cambio es imparable y así debe ser”, apunta Santiago Íñiguez, presidente de IE Business School, donde tanto en el consejo de dirección como en el asesor, el 50% de los miem-

bros son mujeres. “No es casualidad, sino una estrategia muy activa de búsqueda de mujeres”. Íñiguez se refiere a estudios como el publicado por el Gobierno británico en 2013 (*The Business Case for Equality and Diversity: Survey of the academic literature*), en el que se reflejaba que muchas empresas que incorporan a mujeres en cargos de responsabilidad no lo hacen tanto por una cuestión económica como de “responsabilidad social”, en parte, para dar una buena imagen y complacer a sus clientes y acreedores.

El error que cometen muchas instituciones, opina Íñiguez, entre ellas también

las universidades, es la incorporación de políticas de diversidad sin planes de acompañamiento y formación. “Nosotros tenemos programas específicos de liderazgo para mujeres y, además, estamos elaborando casos de estudio para nuestros alumnos de la escuela de negocios con mujeres empresarias como protagonistas”, cuenta. La marginación de las féminas en la literatura académica también se refleja en los casos de estudio que recogen los libros; en los de Harvard Business School —una de las mejores del mundo—, solo un 10% de los ejemplos se refieren a negocios impulsados por mujeres.