

Sección uno: Ensayo

Mujer y Educación. Un largo camino hacia la igualdad

Desigualdad de género en el profesorado universitario italiano y el fracaso de las políticas meritocráticas¹

Gender Inequality in the Faculty of the Italian Higher Education and the Failure of Meritocratic Policies

Davide Borrelli
Universidad Suor Orsola
Benincasa de Nápoles
davide.borrelli@unisob.na.it

Marialuisa Stazio
Universidad Federico II de
Nápoles
marialuisa.stazio@unina.it

Resumen

El artículo muestra la desigualdad de género del profesorado universitario italiano y el fracaso de las políticas que recurren a creencias y valores neoliberales de la competición académica, de la evaluación supuestamente objetiva de la calidad de la investigación científica y, generalmente, de la cultura del mérito. En primer lugar, documentamos la persistencia de la desventaja femenina en la universidad a través del análisis de series temporales sobre las/os investigadoras/es universitarias/os italianas/os. Luego, comparamos datos del profesorado italiano con los de la Unión Europea, en su conjunto. Finalmente, exponemos las conclusiones de una investigación realizada de tipo cualitativo, basada en entrevistas a investigadoras y profesoras que trabajan en la universidad italiana, y destacamos los límites y los efectos perversos del método meritocrático y del feminismo neoliberal en la resolución de la desigualdad. Este tipo de feminismo no se ocupa de la eliminación de las desigualdades reales en el sistema, sino de la promoción de la mujer a la cima de las

¹ Recibido: 29/01/2021 Evaluado: 07/02/2021 Aceptado: 12/03/2021

organizaciones y, en general, en la sociedad. No trata de transformar el mundo eliminando las condiciones que producen la desigualdad, sino que potencia en cada mujer –según la ética neoliberal– la competitividad del capital humano no resolviendo la desigualdad.

Palabras Clave: Universidad, Desigualdad de género, Profesorado académico, Crítica de la meritocracia, Evaluación de la investigación científica.

Abstract

The article shows the gender inequality of the Italian university teaching staff and the failure of policies that rely on neoliberal beliefs and values of academic competition. First, we document the persistence of female disadvantage in university by analyzing time series on Italian university researchers. Then we compare the data of Italian faculty with that of the European Union as a whole. Finally, we present the conclusions of a qualitative research based on in-depth interviews with some professors who work in the Italian university, and we highlight the limits and perverse effects of the meritocratic method and neoliberal feminism in the resolution of inequality. This type of feminism is not concerned with the elimination of real inequalities in the system, but with the promotion of women to the top of Higher Education institutions and, in general, in society. In other words, it is not really interested to transform the world by eliminating the structural conditions that produce inequality, but only tries to enhance in each woman –according to neoliberal ethics– the competitiveness of her own human capital.

Keywords: Higher Education, Gender inequality, Faculty, Critics of meritocracy, Evaluation of scientific research.

Introducción

En este artículo presentamos un detallado análisis de series temporales sobre las/os investigadoras/es universitarias/os italianas/os, para contribuir a poner remedio al *gender data gap* (Criado, 2019) por lo que, en su mayoría, el mundo de la investigación científica y de la universidad solo parece diseñado y hecho a partir del punto de vista masculino del *homo academicus* (Bourdieu, 1984), como si esto simplemente fuera lo universal. En particular, queremos dar cuenta de la desigualdad de género que, incluso hoy en el día, sigue habiendo en el profesorado académico tanto cuantitativamente (por el menor número de mujeres empleadas en calidad de profesoras y investigadoras) como cualitativamente (por las posiciones de grado inferior que generalmente ocupan las mujeres en la jerarquía académica, así como generalmente por los valores masculinos acreditados). Además, destacamos el rasgo discriminatorio que al respecto han tomado las más recientes políticas universitarias cuyas intenciones originales eran promocionar y premiar el mérito y la excelencia de la investigación científica, anulando todos los privilegios tradicionalmente relacionados con el

género. El artículo forma parte de una amplia investigación que estamos haciendo desde hace años (Borrelli, 2015; Stazio, 2015; Borrelli y Stazio, 2018; Borrelli y Giannone, 2019) sobre los efectos de las transformaciones de la universidad italiana a partir de la última ley de reforma total del sector (ley 240/2010, también conocida como “Ley Gelmini”, por el apellido de la ministra que la promovió en 2010), que introdujo una forma de gestión empresarial de las universidades orientada por los principios neoliberales del *New Public Management* (Dardot y Laval, 2009; Pollitt y Bouckaert, 2011; de Gaulejac, 2012; Giroux, 2014; Gunter *et al.*, 2016; Normand, 2016; Dal Molin, Turri y Agasisti, 2017; Bara, 2019) y dirigida a desechar de una vez por todas el sistema “artesanal” del profesorado académico (Larrosa, 2020).

En nuestro trabajo principalmente nos servimos de la base de datos facilitada por el Cineca, es decir, el organismo que en nombre del Ministerio de la universidad procesa y proporciona las cifras del personal docente italiano. Para poner en el contexto europeo la cuestión italiana, también recurrimos a la publicación trienal *She Figures 2018* (2019) de la Comisión europea, que proporciona una serie de indicadores sobre la igualdad de género en la investigación científica a nivel de la Europa con 28 estados (EU-28). Por tanto ofrecemos elementos de comparación entre Italia y EU-28 sobre el estado de la igualdad de género en el profesorado universitario.

Finalmente, exponemos ideas para el debate que hemos elaborado a partir de una investigación cualitativa que hicimos a través de entrevistas en profundidad administradas a investigadoras y profesoras italianas sobre el mérito y la evaluación de la calidad científica, justamente con respecto a la específica temática de la desigualdad de género. A este respecto, discutimos las razones por las cuales, en nuestra opinión, las políticas basadas en el feminismo neoliberal (Rottenberg, 2018; Arruzza, Bhattacharya y Fraser, 2019) que apuntan a promover la meritocracia como igualdad de oportunidades (en la universidad como en todas partes) no solo fallan en reducir efectivamente la desigualdad de género, sino que tienden a producir y legitimar nuevas formas de desigualdad tanto más insidiosas cuanto más larvadas.

La composición del profesorado italiano según el género

Evidentemente la desigualdad de género entre los investigadores universitarios es un fenómeno que aún afecta a toda la Unión Europea, teniendo en cuenta que en 2015 solo un tercio (33,4%) de sus investigadores eran de sexo femenino (European Commission 2019, p. 61). Sin embargo, la situación es muy diferente de un país a otro: en los 28 estados miembros de la UE (EU-28), el país donde en 2015 había el porcentaje más alto de investigadoras sobre el total era Croacia (48,9%), y donde este porcentaje era más bajo, Holanda (25,4%). En particular, nos interesa subrayar que aquel porcentaje fue en el mismo año en Italia el 36% y en España el 40%, ambos superiores a la media (respectivamente + 2,6% y + 6,6%). De toda manera, tenemos que resaltar que, si de media en la UE-28 había una relación de 8,6 investigadoras por mil empleadas en su conjunto, y de 14,5 investigadores por mil empleados totales, Italia y España ofrecían una condición menos tranquilizadora desde esta perspectiva (respectivamente 5,8/1000 y 7,6/1000, y 8,1/1000 y 10,4/1000).

Los datos mencionados serían bastante indicativos por sí mismos, pero no son todavía suficientes para representar una imagen completa del fenómeno de la desigualdad de género entre investigadoras e investigadores en las universidades de la UE-28. Para hacerse una idea exacta, hay que considerar también los niveles docentes y las condiciones de trabajo como investigadores. En la UE, en 2016 la proporción de investigadoras que trabajaban a tiempo parcial (13%) era bastante superior a la de los investigadores (8%) (European Commission 2019, p. 97), así como la de las investigadoras que trabajan bajo contrato precario (8,1% con respecto a 5,2%) (European Commission 2019, p. 100).

Además, en la EU-28 las mujeres siguen resultando menos representadas a medida que suben en la escala de los grados académicos. En 2016, de media las mujeres representaban el 58% de graduados y casi la mitad de estudiantes de doctorado, pero apenas el 46,4% de los puestos académicos de grado inferior, el 40,5% de los puestos de grado intermedio, y solo el 23,7% de aquellos de grado superior. En el mismo año, tanto Italia como España registraban porcentajes de mujeres en los puestos académicos superiores aún más bajos que la media europea (22,2% y 21,3% respectivamente), mientras que solo un país, Rumania, sobrepasaba incluso el límite del 50% (European Commission 2019, p. 118).

Como se puede ver, la UE-28 muestra una situación de luces y sombras en cuanto a la desigualdad de género de los investigadores universitarios. En este cuadro, Italia en particular parece ocupar los puestos más sombríos.

Tabla 1. Número de profesores por género - Años 2008-2020 (valores absolutos y porcentaje de mujeres en relación con el total)

Año	Total Mujeres	Total Hombres	Total	% de Mujeres
2008	21640	42090	63730	33,96%
2009	21268	40589	61857	34,38%
2010	20824	38300	59124	35,22%
2011	20770	37440	58210	35,68%
2012	20756	36697	57453	36,13%
2013	20640	35968	56608	36,46%
2014	20399	35207	55606	36,68%
2015	20179	34587	54766	36,85%
2016	20233	34315	54548	37,09%
2017	20257	33895	54152	37,41%
2018	20679	33996	54675	37,82%
2019	21358	34512	55870	38,23%
2020	21632	34613	56245	38,46%
Variaciones %	-0,04%	-17,76%	-11,74%	+4,5%

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de la Universidad (MUR)-Cineca.

Iniciamos la observación del profesorado académico italiano a partir de 2008, cuando en Italia se consiguió un número mayor que nunca del personal docente en la educación terciaria, antes de la crisis que golpeó la economía a escala global y que llevó a un redimensionamiento total del profesorado en la universidad italiana, que fue del 10,83% hasta al 2020. En 2008 las profesoras eran el 33,96% del total, y a finales de 2020 han alcanzado el 38,46% (tabla 1). Sin embargo, esta subida del 4,5% de la proporción de personal femenino no debe

engañar, ya que es el efecto combinado de la disminución de los profesores (-16,71%) y solo de un débil crecimiento de las profesoras (+ 0,61%), debido a que los profesores en general son de mayor edad y por tanto más diezmados por la jubilación y por el bloqueo del *turn over* aprobado en esos años.

Se debe destacar que este débil crecimiento del componente femenino se manifiesta de manera diferente según los grados del profesorado. Efectivamente, si las profesoras en 2020 son el 38,46% del profesorado universitario italiano, está claro que los grupos en los que la presencia femenina se acerca, alcanza o supera el 50% suelen ser solo los menos valiosos e inferiores en el marco de los grados de la jerarquía académica (Tabla 2).

Tabla 2. Número de profesores por grados y por género – Años 2008-2020 (valores absolutos)

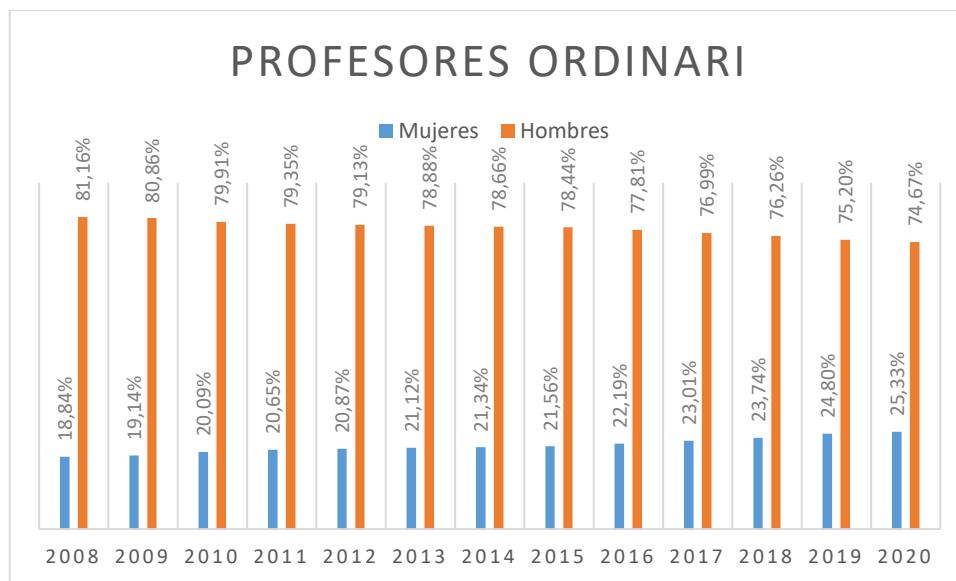
Años	Profesoras de grado superior	Profesores de grado superior	Profesoras de grado intermedio	Profesores de grado intermedio	Profesoras de grado inferior	Profesores de grado inferior	Investigadoras temporales A	Investigadores temporales A	Investigadoras temporales B	Investigadores temporales B
2008	3568	15366	6177	12079	11546	14038				
2009	3422	14458	5985	11580	11502	13933				
2010	3185	12669	5816	11142	11289	13647		3		2
2011	3148	12097	5760	10868	11131	13458	73	77	2	5
2012	3031	11492	5629	10517	11029	13233	484	637	6	14
2013	2934	10958	5529	10277	10822	12918	854	1117	49	65
2014	2832	10437	6238	11301	9757	11273	1115	1492	116	182
2015	2777	10106	7308	12728	8288	9144	1275	1682	268	432
2016	2880	10096	7410	12514	7650	8332	1374	1873	758	1134
2017	2958	9899	7546	12573	7055	7555	1601	2090	998	1437
2018	3130	10054	7982	12801	6195	6406	1757	2236	1519	2146
2019	3395	10293	8747	13535	5301	5400	2029	2405	1777	2503
2020	3586	10572	9325	13794	4466	4531	2225	2661	1928	2720
Variación %	0,50%	-31,20%	50,96%	14,20%	-61,32%	-67,72%				

Fuente: elaboración propia a partir de datos MUR-Cineca.

Por eso, lo más significativo es comprobar la proporción de las profesoras en el nivel más alto (las “ordinarie”, es decir las catedráticas de universidad en España) con los profesores de este mismo nivel. En 2008, el porcentaje de mujeres era apenas el 18,84% del total de los “ordinari” (término italiano para designar a profesores del mismo nivel). En 2020, resulta que este porcentaje ha subido hasta al 24,95% del total (+ 6,11%) por las razones que antes hemos expuesto, es decir, por una significativa contracción de los profesores “ordinari” (-31,2%) y un débil aumento de las profesoras “ordinarie” (+ 0,5%).

En el siguiente gráfico se puede ver el desarrollo de la relación porcentual de profesoras y profesores de grado superior (“ordinari”) en Italia de 2008 hasta 2020.

Gráfico 1. Profesores “Ordinari”.



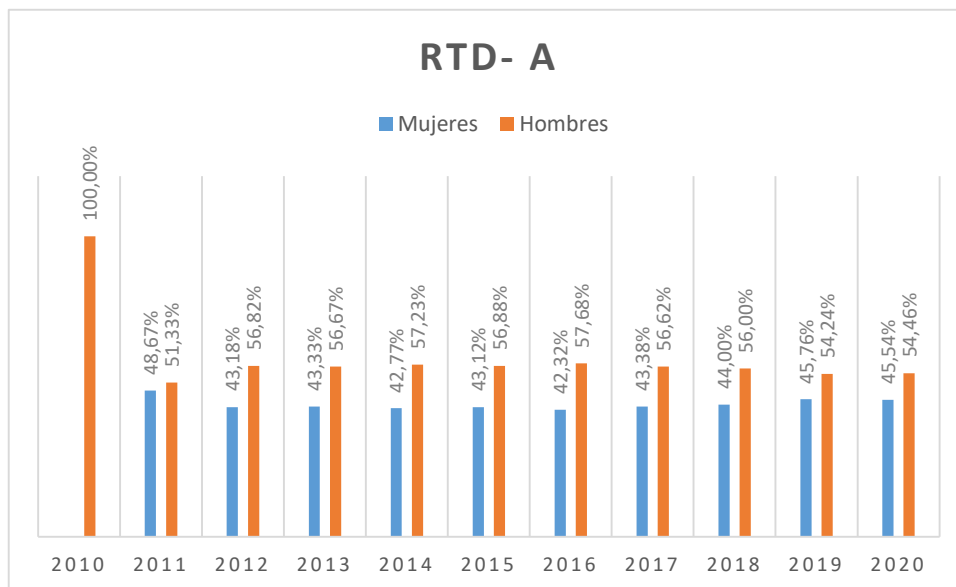
Fuente: elaboración propia a partir de datos MUR-Cineca.

Aparentemente se podría considerar que existe un cambio de tendencia y pensar que se ha producido un cierto reequilibrio tendencial de la desigualdad de género. En realidad, aquí lo que especialmente incide solo es la mayor edad de los profesores respecto a la de las profesoras.

Para observar la persistencia de la desigualdad de género, a pesar de la narrativa del mérito que acompañó la ley de reforma del sistema universitario del 2010, principalmente hace falta considerar las dificultades y exigencias actuales para acceder a la profesión universitaria. La ley Gelmini introdujo dos categorías de investigador temporal (RTD de tipo A y B), que corresponden ahora al primer grado de acceso a la carrera universitaria. El investigador de tipo A es reclutado con contratos de tres años prorrogables solo por dos años, por única vez, previa valoración positiva de las actividades didácticas y de investigación realizadas.

En esta categoría en 2011, las mujeres constituían el 48,67% del total. Al 31 de agosto de 2020 eran el 45,79% del total. El gráfico 2 muestra las proporciones porcentuales de mujeres y de hombres RTD-A de 2010 a 2020.

Gráfico 2. Investigadores de duración determinada (RTD) de tipo A según la ley 240/2010. Porcentaje de mujeres y hombres en esta categoría – Años 2010-2020

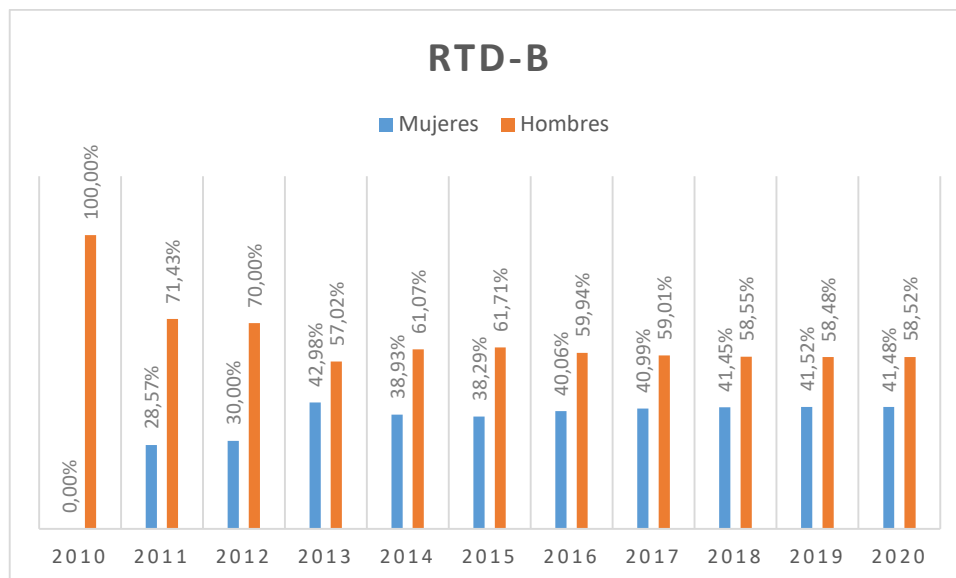


Fuente: elaboración propia a partir de datos MUR-Cineca.

El tipo B de investigador temporal cuenta con contratos de tres años que no son renovables. Después del tercer año, estos investigadores temporales, deben haber obtenido la calificación científica nacional para poder convertirse en profesores asociados permanentes, es decir, el grado intermedio del profesorado universitario.

No por casualidad, entre los investigadores temporales de este tipo B, en 2011 las mujeres constituían apenas el 28,57% del total, lo que significa un porcentaje incluso inferior a la proporción total de presencia femenina en el profesorado. Al final de 2020, las mujeres alcanzaban el 41,48%. En el gráfico 3, mostramos la evolución de las proporciones porcentuales de mujeres y hombres en este nivel universitario de 2010 a 2020.

Gráfico 3. Investigadores de duración determinada de tipo B según la ley 240/2010. Porcentaje de mujeres y hombres en esta categoría – Años 2010-2020



Fuente: elaboración propia a partir de datos MUR-Cineca.

Cabe destacar que el porcentaje masculino siempre supera al femenino en las posiciones de investigador de tipo B, que son las más ambicionadas ya que, como hemos dicho, son el preludio de una posición estable y no precaria en el profesorado universitario. En definitiva, parece que la desigualdad de género al fin y al cabo se mantiene inalterada en el profesorado italiano, a pesar de la reforma meritocrática de la universidad que, se suponía, tenía que eliminarla.

En general, a partir de los datos que ilustran la brecha de género en la universidad italiana, se puede decir que a medida que se sube de grado, aun contemplando solo estudiantes matriculados hasta investigadores de tipo B, la proporción de mujeres se reduce gradualmente (de 56,35% a 39,52%). Los datos claramente muestran la existencia de una segregación vertical: en los graduados y en roles precarios universitarios hay más mujeres que hombres, mientras que en los inicios de la carrera universitaria y, a medida que se avanza en ella, la relación se invierte en detrimento de la mujer, hasta el punto de determinar el clásico techo de cristal, lo que limita severamente su acceso a puestos de alta dirección y gobierno en la universidad.

Tabla 3. Medias años de 2008 a 2019 en la universidad italiana.

	Hombres	Mujeres
Matriculados	43,65%	56,35%
Graduados	41,84%	58,16%
Estudiantes de doctorado	48,93%	51,07%
Graduados de doctorado	48,73%	51,27%
Investigadores temporales tipo A ¹	56,29%	43,71%

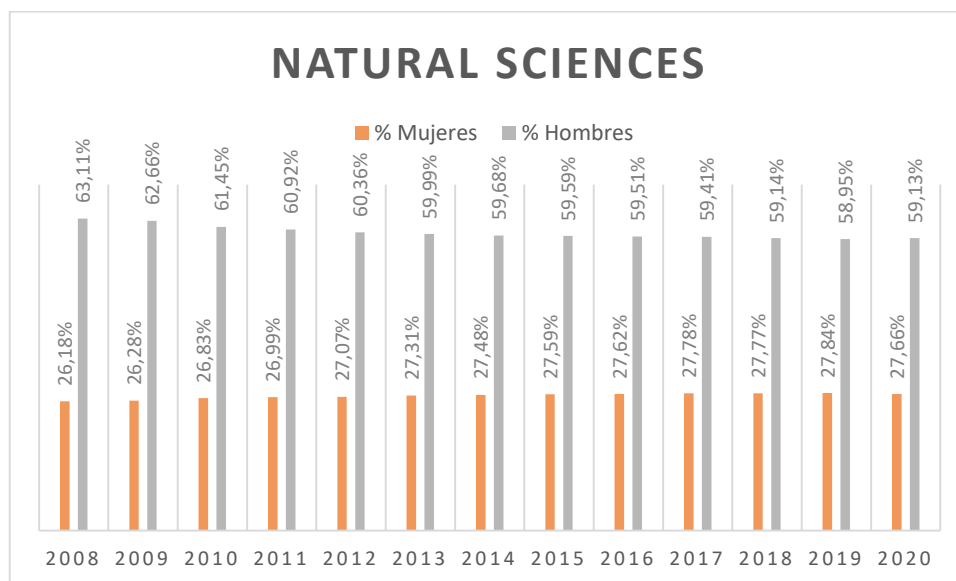
Investigadores temporales tipo B² 60,48%

39,52%

Fuente: elaboración propia a partir de datos MUR-Cineca.

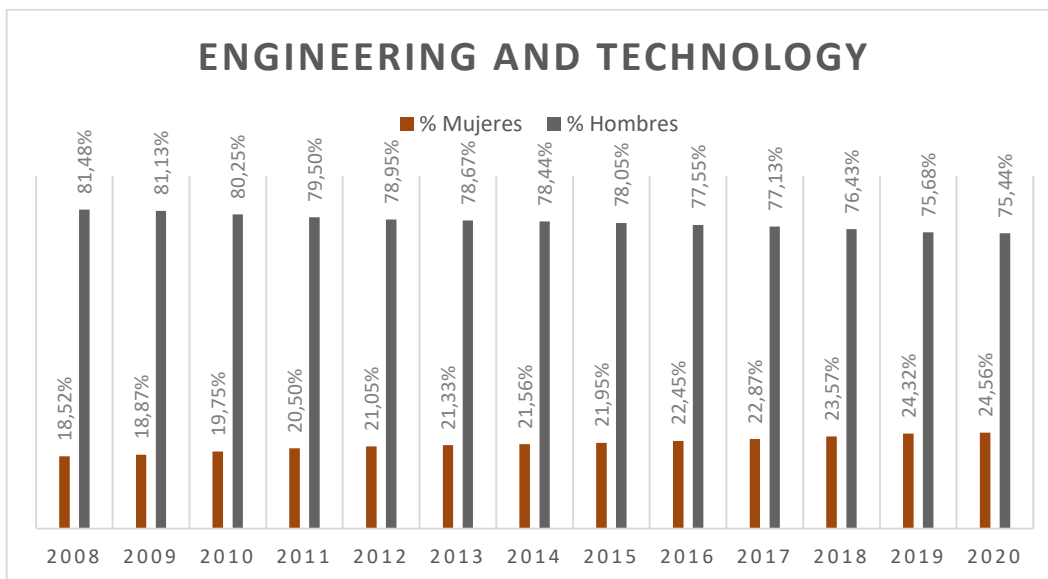
Cabe señalar que la desigualdad de género, por supuesto, varía según el área científica y el sector disciplinario, lo que también determina una segregación horizontal junto a la vertical que hemos examinado. Consideramos la desigualdad de género en el profesorado universitario italiano, en base a la clasificación de las disciplinas adoptada por el *Frascati Manual 2015* (OECD 2015): *natural sciences, engineering and technology, medical and health sciences, agricultural sciences, social sciences and humanities*. Como se puede constatar en los gráficos 4-9, el porcentaje de académicas italianas (en todos los grados) es mínima, y precisamente en las disciplinas más valoradas desde el punto de vista de retribución económica y de posibilidad de producción de investigación aplicada. Es el caso de las áreas científicas de ingeniería y tecnología (apenas el 24,7% de mujeres) y de ciencias naturales (27,81%). Por el contrario, la proporción del profesorado femenino tiende relativamente a subir en los sectores que están menos financiados y que, por consiguiente, ofrecen menores oportunidades de promoción en sus carreras profesionales, como en las humanidades, donde el porcentaje de mujeres llega incluso a sobrepasar la mitad (50,79%). Por supuesto, la desigualdad de género en forma de segregación vertical sigue manifestándose también en las disciplinas humanísticas, si tomamos en cuenta solo el grado superior del profesorado (lo de los “ordinari”), donde las mujeres se quedan en el porcentaje de 40,66% (gráfico 10).

Gráfico 4. Composición de género en el área de Natural Sciences. Valores porcentuales. Años 2010-2020.



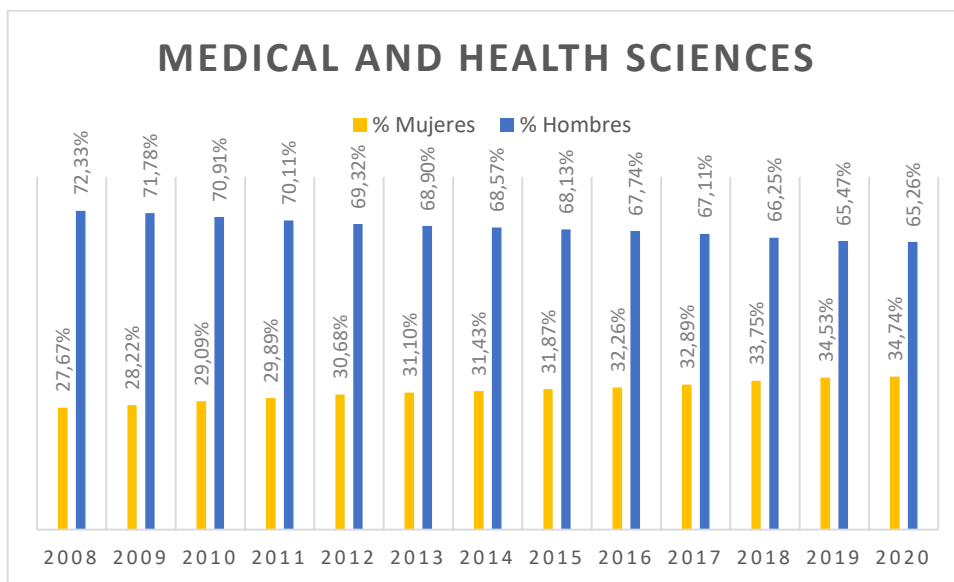
Fuente: elaboración propia a partir de datos MUR-Cineca.

Gráfico 5. Composición de género en el área de Engineering and Technology. Valores porcentuales. Años 2010-2020.



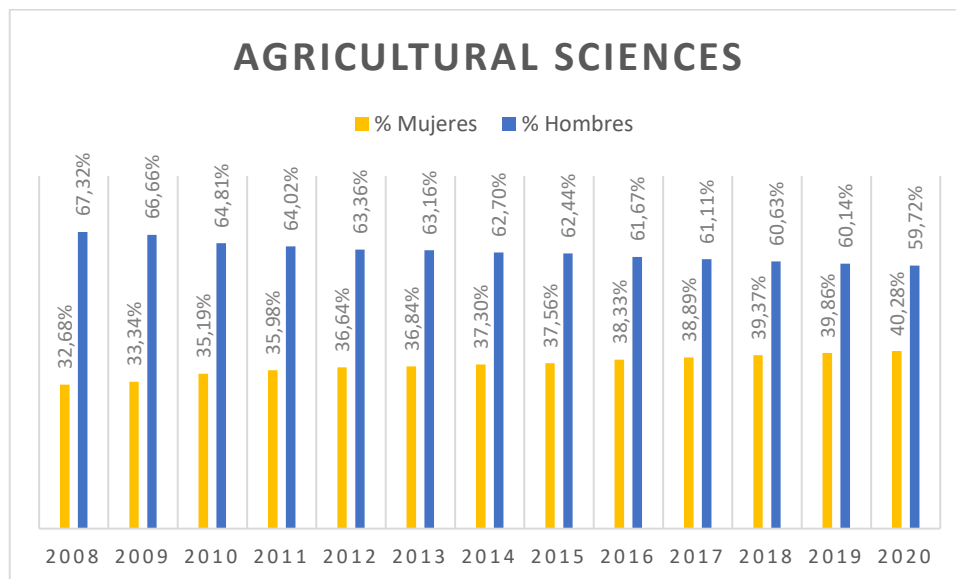
Fuente: elaboración propia a partir de datos MUR-Cineca.

Gráfico 6. Composición de género en el área de Medical and Health Sciences. Valores porcentuales. Años 2010-2020.



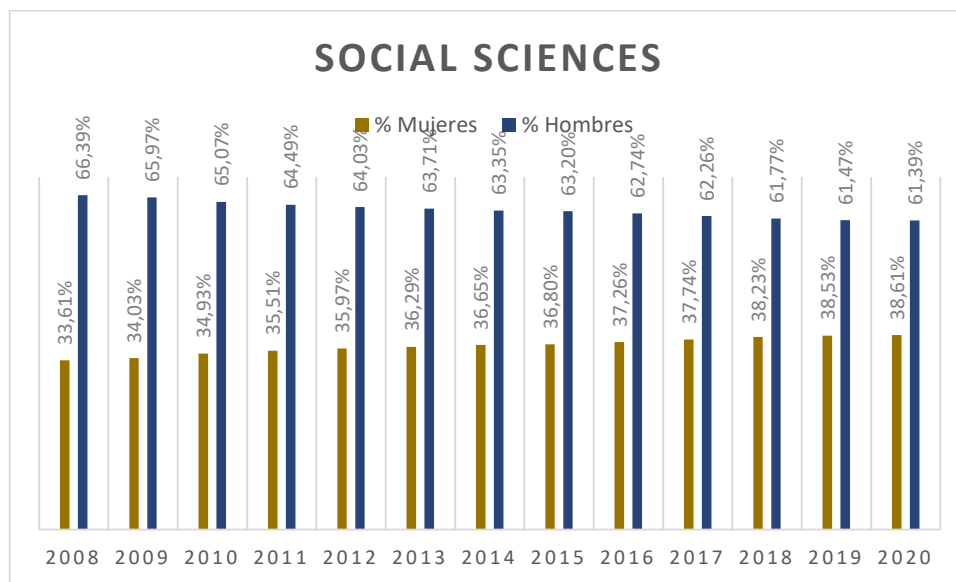
Fuente: elaboración propia a partir de datos MUR-Cineca.

Gráfico 7. Composición de género en el área de Agricultural Sciences. Valores porcentuales. Años 2010-2020



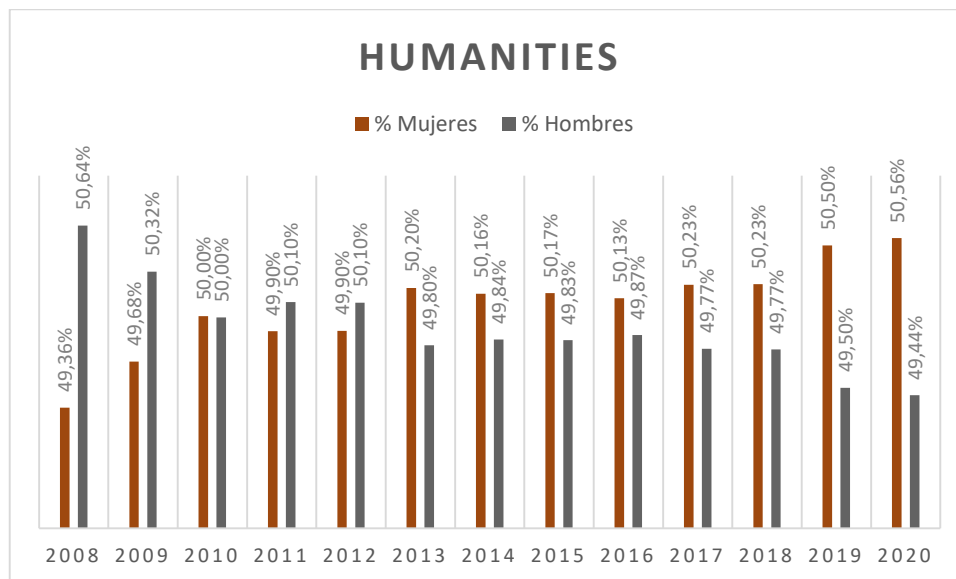
Fuente: elaboración propia a partir de datos MUR-Cineca.

Gráfico 8. Composición de género en el área de Social Sciences. Valores porcentuales. Años 2010-2020.



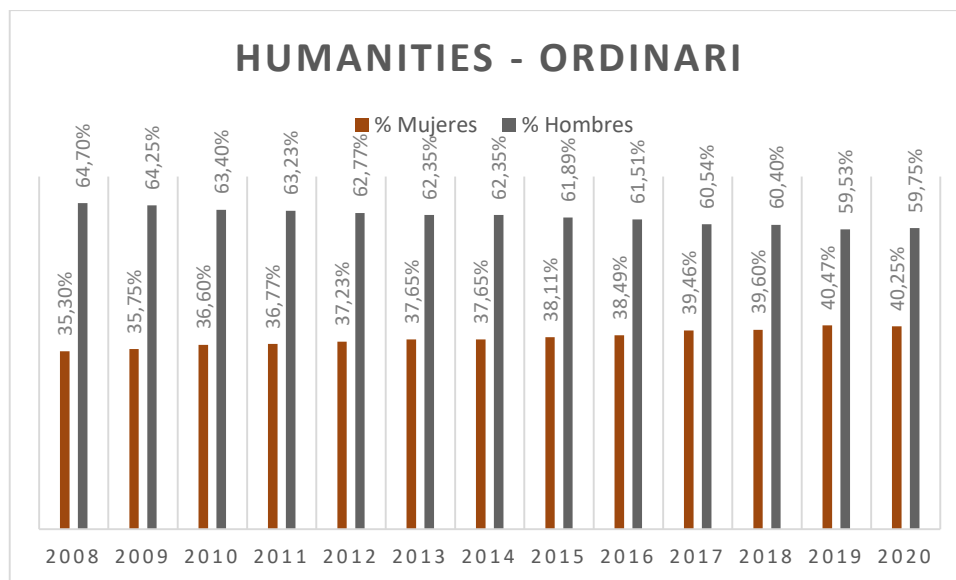
Fuente: elaboración propia a partir de datos MUR-Cineca.

Gráfico 9. Composición de género en el área de Humanities. Valores porcentuales. Años 2010-2020.



Fuente: elaboración propia a partir de datos MUR-Cineca.

Gráfico 10. Composición de género de los profesores de grado superior (ordinari) en el área de Humanidades. Valores porcentuales. Años 2010-2020.



Fuente: elaboración propia a partir de datos MUR-Cineca.

Las investigadoras universitarias y la cuestión del mérito en la ciencia

Como opina Caroline Criado Perez (2019), ignorar datos minuciosos en la desigualdad de género es al mismo tiempo causa y efecto de concebir el mundo como si fuera casi exclusivamente masculino, y de hacer a la mujer prácticamente “invisible”. Por eso, en

nuestras entrevistas con investigadoras y profesoras hemos querido centrarnos sobre todo en las aportaciones desde un punto de vista femenino, sobre temas que parecerían neutrales en términos de género, como el asunto del mérito y de la evaluación objetiva que tendría que reconocer.

Aunque generalmente se considere la meritocracia y la excelencia académica como conceptos neutrales y objetivos, en realidad no son para nada independientes de las específicas condiciones de las personas implicadas, y con mayor razón no son independientes, en particular, de su género (Bagilhole y Goode, 2001; Cech y Blair-Loy, 2010). El hecho de no darse cuenta de este tipo de condicionamiento lleva a una forma de violencia simbólica (Bourdieu, 1998) conocida como *gender blindness*. Se trata de la misma ceguera que, en nuestra opinión, afecta también al llamado “feminismo neoliberal” (Rottenberg, 2018), que parece haber dejado de lado los históricos valores de la protesta feminista como la igualdad real, la emancipación y la justicia social para priorizar nuevas consignas y palabras clave, como la realización personal, el liderazgo y el “vayamos adelante” profesional o *lean in* (Sandberg, 2013).

En nuestra opinión, se puede asumir que este tipo de nuevo feminismo siente sus raíces culturales en el mismo planteamiento en el que ha tomado forma el concepto de “techo de cristal”, y que básicamente inspiró la institución, hace treinta años, de la comisión bipartidista estadounidense, llamada *The Federal Glass Ceiling Commission*. El mandato de esta comisión era estudiar las barreras del avance de las minorías y, en particular, de las mujeres dentro de las empresas. En el 1995, la comisión emitió un informe sobre sus hallazgos, en el que propuso algunas recomendaciones para dismantelar aquel invisible techo de cristal que separaba a las mujeres de los hombres (Glass Ceiling Commission, 1995). Pero en cierto sentido, el pensamiento que está detrás de este enfoque es que la lucha feminista no se refiere tanto a la remoción de la desigualdad en sí misma, sino a la promoción de las mujeres a la cima de la cadena de mando en las organizaciones empresariales y, en general, en la sociedad. Es decir, no se trata de transformar el mundo quitando o limitando las condiciones que más producen desigualdad real, sino de potenciar a cada mujer – según los principios básicos de la ética neoliberal - la competitividad individual de su propio capital humano para sacar provecho de ello en una sociedad que, al final, sigue siendo completamente desigual, en función de los méritos y de la pretendida igualdad de oportunidades. Según Vázquez (2020) cuando se acomete por parte de las mujeres el proceso de reconstrucción de su historia, es coincidente en ellas el evidenciar los condicionantes de los que partieron y la insatisfacción por los procesos de selección y promoción.

En realidad, las investigadoras siempre han tenido que someterse, por decirlo así, a un doble estándar de excelencia, asumiendo sobre sus hombros una determinada carga de trabajo no remunerado e invisible (Brouns, 2004 y Foschi, 1996), que solo se manifiesta cuando falta, y en este caso produciéndoles, a ellas, un evidente y unánime estigma social, como se demuestra generalmente, por ejemplo, en las evaluaciones por los estudiantes (MacNell, Driscoll y Hunt, 2015). Por eso, las investigadoras universitarias aceptan, de forma casi implícita y como si fuera una cosa natural, que ellas tienen que “demostrar más” para ser consideradas al menos a la par de sus colegas masculinos (van den Brink y Benschop, 2011). Pero aun así, las políticas neoliberales que hoy en el día gobiernan en las universidades hacen como si la universidad fuera un lugar en el que imparcialmente se puede practicar una justicia

distributiva marcada por la meritocracia y, por tanto, como si investigadores e investigadoras realmente jugaran de igual a igual. Solo por dar un ejemplo, ya que en los sistemas de evaluación universitarios principalmente se están basando hace años en el cálculo de las citaciones (supuestamente, un indicador neutral y objetivo de la calidad científica), las investigadoras se encuentran penalizadas porque sistemáticamente resultan menos citadas que los investigadores (McLaughlin Mitchell, Lange y Brus, 2013), lo que probablemente podría ser debido también al hecho de, como se demostró, que en las últimas dos décadas los investigadores se citaron a sí mismos en sus artículos científicos un 70% más que las investigadoras hicieron consigo mismas (King, Bergstrom *et al.*, 2017).

La mayoría de las investigadoras que entrevistamos² parecen conscientes de la discriminación histórica que afecta a las mujeres en sus múltiples formas en el mundo académico (Nielsen, 2017; Murgia y Poggio, 2018; Herschberg, Benschop y Van den Brink, 2018; Morgan y Wood, 2017). En la persistencia de esta discriminación, ellas perciben la *continuidad en el cambio* de las políticas y en las reformas promulgadas para garantizar el mérito en la universidad. En particular, la más clara línea de continuidad con los tradicionales privilegios se encuentra en la discriminación de género que sigue habiendo en la contratación y en las posibilidades de carreras. Nuestras entrevistadas señalan que la cultura de la meritocracia y de la evaluación supuestamente objetiva se han consolidado sin, efectivamente, introducir la paridad numérica entre mujeres y hombres en los centros universitarios, y mucho menos en los puestos de grado superior.

Como afirma una de nuestras entrevistadas, “cuanto más crece la lógica de la evaluación en la universidad, más intolerable se vuelve el llamado techo de cristal. Si el mecanismo es democrático, si me evalúan con parámetros objetivos, ¿cómo es que los hombres se me adelantan?” (Eva, Profesora / Investigadora).

Las entrevistadas contestan a esta pregunta alegando dos tipos de razones, ampliamente examinados también en la literatura especializada. La primera es la existencia de un *networking* de género que margina a las mujeres en el mundo académico (Benschop, 2009; Van den Brink e Benschop, 2013) y que se expresa por supuesto, también, en un diferente régimen de citaciones que las penaliza, como acabamos de decir. Además, como señala otra de nuestras entrevistadas, “aunque se han introducido criterios, si no justamente objetivos, al menos conocidos, que te permiten participar en la habilitación nacional, todavía habrá una comisión a nivel local que te evaluará según cánones que no sean tan diferentes a los del pasado” (Patrizia, Profesora / Investigadora).

Otra razón es que las llamadas excelencia y calidad científicas son fundamentalmente una construcción social de género (Bailyn, 2003; Benschop e Brouns, 2003; Deem, 2007; O’Connor e O’Hagan, 2016; Nielsen, 2015; Picardi, 2019). Por lo general, algunos rasgos pertenecientes al comportamiento, incluso a la personalidad de las/los investigadoras/es,

² Esta investigación de tipo cualitativo solo es una pequeña parte de un estudio más amplio sobre las reacciones de los movimientos de protesta contra las transformaciones empresariales de la universidad neoliberal, estudio que se está publicando actualmente en Italia. En particular, en esta parte de nuestro estudio hicimos entrevistas en profundidad con seis investigadoras/profesoras de la universidad italiana. Por supuesto, los nombres que aquí usamos para identificarlas están cambiados.

pasan como cualidades científicas, lo que favorece el uso indiscriminado y incluso a menudo inconsciente de privilegios que están relacionados con estereotipos de género, como por ejemplo fue posible prescindir del análisis de las cartas de referencia que se realizan en el ámbito universitario y que generalmente destacan calidades de enseñanza (con o sin razón menos apreciadas) más en el caso de investigación que abarcan mujeres (Madera, Hebl y Martin, 2009). El mismo tipo de discriminación basado en rasgos caracteriales se vio incluso en la empresa Google, donde las mujeres generalmente estaban menos dispuestas que los hombres a presentar sus candidaturas para promocionar, verosímilmente por razones de modestia y de aptitud autocrítica culturalmente madurada (Riley Bowles, Babcock y Lai, 2007). Emblemáticamente, la solución adoptada por la alta dirección de Google no corrigió el sistema, pero para las mujeres organizó cursos de capacitación para estimular a sus empleadas para que se plantearan avances de sus carreras, como evidentemente hacían, sin muchos escrúpulos y con más ambición, los colegas de género masculino.

Los datos siguen demostrando (Pérez-González, 2014) que, tanto en el clima social como educativo, se necesitan acciones favorecedoras para desmontar la desigualdad mediante estrategias directas y rápidas. En este sentido, el papel de la investigación es muy importante.

Diferentes son los comentarios que hacen las investigadoras entrevistadas sobre las reglas del mérito y de la excelencia, que están claramente diferenciadas en género. Como algunas señalan, hay “muchas mujeres que se han apropiado del modelo masculino” (Pamela, Profesora / Investigadora). Otras practican el llamado feminismo del *lean in*, o intentan trepar al “techo de cristal” confiando en su mérito, talento y determinación (Spanò 2018). Y sin embargo, las entrevistadas señalan, de manera más general “somos reacias a estos parámetros, no encajamos en la máquina como afirma la máquina” (Eva, Profesora / Investigadora). Y eso porque “las investigadoras tienen una carga de trabajo triple que no se puede equiparar con otra cosa” (Patrizia, Profesora / Investigadora) pero, también, porque en un mundo donde “la atención en la esfera privada sigue siendo una dimensión predominantemente femenina” ellas se preocupan mucho “por la pérdida de momentos importantes” por ejemplo ligados al papel parental (Eva, Profesora / Investigadora).

Además, si es cierto que “los criterios bibliométricos son las reglas del juego y cuando conoces las reglas del juego puedes decidir si jugar o no” (Federica, Profesora / Investigadora), también es cierto que solo las mujeres que ya están en posesión del necesario capital social, cultural y económico pueden jugar a este juego: «Todas las demás quedan varadas en el sótano» (Arruzza, Bhattacharya, Fraser, 2019, 16). Sin embargo, la adopción de métricas significa precisamente “la producción de una condición en la que los individuos tienen que garantizar resultados que acallan la existencia de desigualdades” (Federica, Profesora / Investigadora). En definitiva, según la percepción de las entrevistadas los supuestos sistemas de evaluación objetiva de la investigación científica, introducidos hace veinte años en los países europeos por reformas universitarias de tipo neoliberal para recompensar el mérito y abolir los privilegios de los catedráticos, parecen estar muy lejos de ser neutrales y libres de sesgos y prejuicios con respecto al género.

Conclusiones

Como acabamos de ver, la universidad italiana sigue siendo un lugar de desigualdad en género más que otros países de la Unión Europea. Las investigadoras/profesoras todavía se encuentran en una posición de desventaja con respecto a los investigadores/profesores, ya que generalmente ellas son menos y de media ocupan plazas menos elevadas, tanto en el rango académico (segregación vertical) como en las áreas de investigación y en los sectores disciplinarios (segregación horizontal).

La reforma de la universidad italiana del 2010 no parece haber revertido esta tendencia. Su especial énfasis, mejor dicho, sobre el mérito y la evaluación objetiva de las/los investigadoras/es por una específica Agencia Nacional de hecho, no solo no está garantizando la igualdad de género, sino que se muestra erróneo y engañoso porque culturalmente respalda la idea de un feminismo (lo del *lean in*) que persigue la autorrealización individual en lugar de una emancipación social y colectiva, y así acaba por vaciarlo de su intrínseca dimensión crítica en las contradicciones estructurales que se encuentran en el marco universitario y, en general, en las democracias liberales *tout court*.

Para poder “ir adelante”, las mujeres sobre todo tendrían que trabajar en sí mismas y superar sus barreras internas, lo que significa que no necesitan comprometerse a cambiar las estructuras externas a ellas, ya sea en la universidad o incluso en toda la sociedad. De esta manera, la igualdad real acaba por dar paso a la meritocracia, es decir a una idea de justicia distributiva concebida esencialmente como competición individual entre personas a las que en teoría se les hubiera garantizado igualdad de condiciones de partida y de oportunidades. Sin embargo, como escribió el sociólogo inglés a quien le debemos la utilización de la misma palabra “meritocracia” en su primero y originario sentido distópico, Michael Young, “la igualdad de oportunidades quiere decir igualdad de las oportunidades de ser desiguales” (1958). Hace tiempo que estamos viviendo en el espacio de la “tiranía del mérito” (Sandel, 2020), un tiempo dominado por una narración “propietarita, empresarial y meritocrática” (Piketty, 2019). Y sin embargo, la meritocracia, lejos de haber resuelto los problemas de las desigualdades (y en particular el de la desigualdad de género) se ha convertido en una especie de teodicea de la injusticia social, como que socava el bien común y elimina cada horizonte de solidaridad, dando a entender que el “ir adelante” solo depende del esfuerzo y del talento individual, y por lo tanto quedarse atrás no puede ser otra cosa que una consecuencia natural de una culpa moral.

Por eso, al final, el 99% de las defensoras del feminismo se oponen enérgicamente a lo del *lean in*: “Nuestra respuesta al feminismo del *lean in* es el feminismo de la *reacción activa* (feminismo del *kick-back*). No tenemos ningún interés en romper techos de cristal y dejar que la gran mayoría limpie los vidrios rotos. Lejos de celebrar directoras generales que ocupen las oficinas con mejores vistas, queremos deshacernos de ellas y de esas oficinas prestigiosas” (Arruzza, Bhattacharya y Fraser, 2019).

Referencias

Arruzza, C., Bhattacharya T. & Fraser, N. (2019). *Feminism for 99%. A Manifesto*. London-New York: Verso (trad. esp.: *Manifiesto de un feminismo para el 99%*. Barcelona: Herder Editorial.

- Bagilhole, B. & Goode, J. (2001). The Contradiction of the Myth of Individual Merit, and the Reality of a Patriarchal Support System in Academic Careers: A Feminist Investigation. *European Journal of Women's Studies*, 8(2),161-180.
- Bailyn, L. (2003). Academic Careers and Gender Equity: Lessons Learned from MIT. *Gender, Work and Organization*, 10, 137–153.
- Bara, F. E. (2019). *La universidad light. Un análisis de nuestra formación universitaria*. Barcelona: Paidós Educación.
- Benschop, Y. (2009). The micro-politics of gendering in networking. *Gender, Work & Organization*, 16, 217–237.
- Benschop, Y. & Brouns, M. (2003). Crumbling ivory towers: academic organizing and its gender effects. *Gender, Work and Organization*, 10, 194–212.
- Borrelli, D. (2015). *Contro l'ideologia della valutazione. L'Anvur e l'arte della rottamazione dell'università*. Milano: Jouvence.
- Borrelli, D. & Giannone, D. (2019). Editoriale. La *neovalutazione* al governo della società. *Cartografie sociali*, 8, 7-35.
- Borrelli, D & Stazio, M. (2018). La «grande trasformazione» dell'università italiana. *Rivista Trimestrale di Scienza dell'Amministrazione*, n. 1/2018, <https://bit.ly/36gyuXY>
- Bourdieu, P. (1984). *Homo academicus*. Paris: Éditions de Minuit (trad. esp.: *Homo academicus*. Madrid: Siglo XXI, 2008).
- Bourdieu, P. (1998). *La Domination masculine*. Paris: Le Seuil (trad. esp.: *La dominación masculina*. Barcelona: Siglo XXI, 2000).
- Brouns, M. (2004). Gender and assessment of scientific quality. In: Delilah Al-Khudhairy, Nicole Dewandre, Helen Wallace, editors, *Gender and Excellence in the Making*. Brussels: European Commission: 151-157.
- Cech, E. A. & Blair-Loy, M. (2010). Perceiving Glass Ceilings? Meritocratic Versus Structural Explanations of Gender Inequality Among Women in Science and Technology, *Social Problems*, 57, 3, 371-397.
- Criado Perez, C. (2019). *Invisible Women. Exposing Data Bias in a World Designed for Man*. New York: Abrams Press (trad. esp.: *La mujer invisible. Descubre cómo los datos configuran un mundo hecho por y para los hombres*, Barcelona: Seix Barral, 2020).
- Dal Molin, M., Turri, M. & Agasisti, T. (2017). New public management reforms in the Italian universities: Managerial tools, accountability mechanisms or simply compliance? *International Journal of Public Administration*. 40 (3), 256–269.
- Dardot, P. & Laval, C. (2009). *La nouvelle raison du monde. Essais sur la société néolibérale*. Paris: Éditions La Découverte.

- de Gaulejac, V. (2012). *La recherche malade du management*. Versailles: Éditions Quae.
- Deem, R. (2007). Managing a meritocracy or an equitable organization? Senior managers' and employees' views about equal opportunities policies in UK universities. *Journal of Education Policy*, (22), 615–636.
- European Commission (2019). *She Figures 2018*. Brussels: European Commission - Directorate-General for Research and Innovation.
- Foschi, M. (1996). Double standards for competence: Theory and research. *Annual Review of Sociology*, (26), 21-42.
- Giroux, H. A. (2014). *Neoliberalism's War on Higher Education*. Toronto: Between the Lines.
- Glass Ceiling Commission (1995). *Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital. The Environmental Scan. A Fact Finding Report of the Federal Glass Ceiling commission*. Este informe se puede encontrar a la siguiente dirección de internet: <https://bit.ly/2KUPWdh>
- Gunter, H. M., Grimaldi, E., Hall, D. & Serpieri R. (Eds) (2016). *New Public Management and the Reform of Education. European Lessons for Policy and Practice*. London: Routledge.
- Herschberg, C., Benschop Y. & Van den Brink M. (2018). Precarious postdocs: A comparative study on recruitment and selection of early-career researchers. *Scandinavian Journal of Management*, (34), 303–310.
- King, M. M., Bergstrom, C. T., Correll, S. J., Jacquet, J. & West, J. D. (2017). Men Set Their Own Cites High: Gender and Self-citation across Fields and over Time. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, vol. 3, n. 1, 1-22.
- Larrosa, J. (2020). *El profesor artesano. Materiales para conversar sobre el oficio*. Barcelona: Laertes editorial.
- Madera, J., Hebl, M., & Martin, R. (2009). Gender and letters of recommendation for academia: Agentive and communal differences. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1591–1599.
- McLaughlin Mitchell, S., Lange S. & Brus H. (2013). Gendered Citation Patterns in International Relations Journals. *International Studies Perspectives, Volume 14*, Issue 4, November 2013, 485–492.
- MacNell, L., Driscoll, A. y Hunt A. N. (2015). What's in a Name: Exposing Gender Bias in Student Ratings of Teaching. *Innovative Higher Education*, XL, 4, 291-303.
- Morgan, G. & Wood, J. (2017). The 'academic career' in the era of flexploitation. In Armano, E., Bove, A. y Murgia A., editors, *Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods: Subjectivities and Resistance*. London: Routledge, 82–97.
- Murgia, A. & Poggio, B.(2018). *Gender and Precarious Research Careers: A Comparative Analysis*. London: Routledge.

- Nielsen M. W. (2015). Limits to meritocracy? Gender in academic recruitment and promotion processes. *Science and Public Policy*, (43), 386–99.
- Nielsen M. W. (2017). Scientific performance assessments through a gender lens: A case study on evaluation and selection practices in academia. *Science and Technology Studies*, 20, 1–29.
- Normand R. (2016). *The Changing Epistemic Governance of European Education. The Fabrication of the Homo Academicus Europeanus?*. Cham: Springer.
- O'Connor P., & O'Hagan C. (2016.) Excellence in university academic staff evaluation: A problematic reality? *Studies in Higher Education* 41, 1943–57.
- OECD (2015). *Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities*. Paris: OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264239012-en>
- Pérez-González, A. B., (2014). Prólogo. Monográfico Género y Educación. *Revista de Estudios Socioeducativos. Resed*, 2, 9-11. <https://cutt.ly/Ckt1ZxF>
- Picardi, I. (2020). *Labirinti di cristallo. Strutture di genere nell'accademia e nella ricerca*. Milano: FrancoAngeli.
- Piketty T. (2019). *Capital et idéologie*. Paris: Éditions du Seuil (trad. esp.: *Capital e ideología*. Zalla Bizkaia: Ediciones Deusto, 2019).
- Pollitt, C. & Bouckaert, G. (2011). *Public Management Reform. A Comparative Analysis: New Public Management, Governance, and the Neo-Weberian State*. Oxford: Oxford University Press.
- Riley Bowles, H., Babcock, L. & Lai, L. (2007). Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations: Sometimes it does hurt to ask. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol. 103, issue 1, 84-103.
- Rottenberg, C. (2018). *The Rise of Neoliberal Feminism*. New York: Oxford University Press.
- Sandberg, S. (2013). *Lean In: Women, Work, and the Lead to Lead*. New York: Alfred A. Knopf (trad. esp.: *Vayamos adelante: las mujeres, el trabajo y la voluntad de liderar*. Barcelona: Conecta.
- Sandel, M. J. (2020). *The Tyranny of Merit. What's Become of the Common Good?*. London: Penguin Books (trad. esp.: *La tiranía del mérito. ¿Qué ha sido del bien común?*. Barcelona, Debate, 2021).
- Spanò, E. (2017). *Femina academica. Donne leader nell'università che cambia*. Broni: Edizioni Altravista.
- Stazio, M. (2015). Il lavoro universitario e l'arte di andare in bicicletta. Prolegomena shandiani a una ricerca sulla vita e sul lavoro nell'Università italiana. *Sociologia italiana. AIS Journal of Sociology*, (6), 61-86.

Van den Brink, M. & Benschop, Y. (2011). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization*, 19, 507–524.

Van den Brink, M. & Benschop, Y. (2013). Gender in academic networking: The role of gatekeepers in professorial recruitment. *Journal of Management Studies*, 51, 460–492.

Vázquez, C. (2020). La vocación tiene un coste. En Amar, V. (Coord.) *Retos para la formación inicial* (pp. 13-35) Barcelona: Octaedro.

Young, M. (1958). *The Rise of Meritocracy 1870-2033: An Essay on Education and Equality*. London: Thames and Hudson (trad. esp.: *El Triunfo de la meritocracia 1870-2033: ensayo sobre la educación y la igualdad*. Madrid: Tecnos, 1964).