

Medio siglo craquelando el techo de cristal: romperlo no ha sido posible.*

Half a century cracking the glass ceiling: breaking it has not been possible.

Meio século quebrando o teto de vidro: quebrá-lo não foi possível.

Grazzia Rey¹, Guadalupe Gonçalves², Fernanda Blasina³, Alicia Alemán⁴, Franco González Mora⁵

RESUMEN

Este artículo es un análisis de la composición por grado y sexo del plantel docente de la Facultad de Medicina. Se espera contribuir a la discusión sobre los factores estructurales que determinan y condicionan las trayectorias docentes en la facultad. Estos factores generan y reproducen desigualdades de género, que podrían ser anuladas modificando los esquemas explícitos e implícitos que habilitan su existencia.

Se relevó y procesó información (de grado y sexo) proveniente de las páginas web actualizadas de 36 servicios de la Facultad que incluyó a 887 docentes.

Luego del análisis de los datos analizados en el artículo, enfatizamos que es necesario romper con los esquemas que producen y reproducen los modelos hegemónicos, dando lugar a nuevas formas de relacionamiento entre los géneros, a deconstruir el formato tradicional de la carrera docente.

Es una discusión que debería involucrar a todos los órdenes universitarios y a todos los individuos que los componen, independientemente del género.

SUMMARY

This article is an analysis of the composition by grade and sex of the teaching staff of the Faculty of Medicine. It is expected to contribute to the discussion on the structural factors that determine and condition the teaching paths in the faculty. These factors generate and reproduce gender inequalities, which could be annulled by modifying the explicit and implicit schemes that enable their existence.

Information (of grade and gender) was collected and processed from the updated web pages of 36 services of the Faculty, which included 887 teachers.

After analyzing the data analyzed in the article, we emphasize that it is necessary to break with the schemes that produce and reproduce the hegemonic models, giving rise to new forms of relationship between genders, to deconstruct the traditional format of the teaching career.

It is a discussion that should involve all university orders and all the individuals that compose them, regardless of gender.

¹ Profesora Agregada Clínica Ginecotocológica B Hospital de Clínicas, Facultad de Medicina Universidad de la República. Correo electrónico: grazziarey@gmail.com ORCID: 0000-0002-5970-6302

² Estudiante de Medicina. Facultad de Medicina Universidad de la República

³ Prof. Directora Departamento de Neonatología Hospital de Clínicas Facultad de Medicina, Universidad de la República. ORCID: 0000-0001-6697-5570

⁴ Profesora Agregada Departamento de Medicina Preventiva y Social. Facultad de Medicina. Universidad de la República. ORCID: 0000-0002-9247-1031

⁵ Profesor Adjunto Departamento de Medicina Preventiva y Social. Facultad de Medicina. Universidad de la República. ORCID: 0000-0002-0606-4174

Fecha de recibido: 29/09/2020 - Fecha de aceptado: 05/10/2020

*Aclaración: Para la redacción de este documento se procuró favorecer el uso de un lenguaje inclusivo evitando el uso reiterado de “o/a”, “os/as”, “los/las”. Para ello, se optó por la utilización de fórmulas y términos neutros cuando fuera posible y el uso del universal masculino plural como último recurso para hacer referencia a hombres y mujeres de manera conjunta.

RESUMO

Este artigo é uma análise da composição por série e sexo do corpo docente da Faculdade de Medicina. Espera-se contribuir para a discussão sobre os fatores estruturais que determinam e condicionam os percursos pedagógicos na faculdade. Esses fatores geram e reproduzem as desigualdades de gênero, que poderiam ser anuladas modificando os esquemas explícitos e implícitos que possibilitam sua existência.

As informações (de série e gênero) foram coletadas e processadas nas páginas atualizadas da web de 36 serviços da Faculdade, que incluíram 887 professores.

Após a análise dos dados analisados no artigo, destacamos que é necessário romper com os esquemas que produzem e reproduzem os modelos hegemônicos, dando origem a novas formas de relação entre os gêneros, para desconstruir o formato tradicional da carreira docente.

É uma discussão que deve envolver todas as ordens universitárias e todos os indivíduos que as compõem, independentemente do gênero.

INTRODUCCIÓN

Este artículo se centra en un análisis -con perspectiva de género- de la composición por grado y sexo del plantel docente de la Facultad de Medicina. Se espera contribuir a la discusión sobre los factores estructurales que determinan y condicionan las trayectorias docentes en la facultad. Estos factores generan y reproducen desigualdades de género, que podrían ser anuladas modificando los esquemas explícitos e implícitos que habilitan su existencia.

Se relevó y procesó información (de grado y sexo) proveniente de las páginas web actualizadas de 36 servicios de la Facultad que incluyó a 887 docentes⁶. Se analizaron los datos con la mayor desagregación posible sin que esto implicara individualizar los servicios de la facultad. Para esto, se agrupó cada servicio en las siguientes categorías: I) Básicas, II) Anestésico Quirúrgicas y III) Médicas.

Hace poco más de una década la socióloga norteamericana Arlie R Hochschild, sostenía que *“las mujeres se han acostumbrado a la discriminación, la esperan, la reciben y*

tratan de eludirla” (Hochschild, 2008). En nuestra casa de estudios -la Universidad de la República- esta realidad es un secreto a voces sobrevolando el ethos universitario. Si bien en un pasado no tan lejano la Universidad era un mundo de varones⁷, a partir de los años 70 hemos asistido a un contundente proceso de feminización de la matrícula y del egreso, especialmente en el mundo occidental. En Uruguay este proceso fue acompañado de una mayor participación de las mujeres en el mundo profesional y en los planteles docentes de las universidades. En el campo médico a fines del siglo XX las mujeres ya representaban más del 60% de los ingresos y de los egresos en la Facultad de Medicina de la Universidad de la República, y constituían el 47% del total de profesionales en actividad. Actualmente, representan aproximadamente el 70% de los ingresos y egresos a la facultad y son casi el 60% del plantel docente, en tanto casi 6 de cada 10 médicos en actividad son mujeres (Gráfico 1).

⁶ Los servicios/cátedras de la facultad que no tenían la información actualizada en la página WEB no fueron consideradas en este estudio.

⁷ A propósito, en España a principios de los años 30 del siglo XX las mujeres representaban el 5% de la matrícula universitaria. En el Uruguay, a principios

de los años 50 las mujeres apenas superaban la cuarta parte del total de egresos de la Facultad de Medicina (en los años 1951-1952 representaban el 26,7% de los egresos). Tomado de la Revista Ses. Soc. Urug. Hist. Med. - V. XXII, SD año, Autor: Rizzi, M.

Ahora bien, la actual feminización del campo médico no debe interpretarse como el reflejo de un escenario de mayor equidad de género en la formación, docencia y ejercicio de la profesión, de hecho, sostenemos que ocurre lo contrario. El campo médico sigue estando signado por una posición privilegiada de los varones.

En el ejercicio de la profesión médica, son los varones quienes en mayor medida ocupan cargos de dirección y gerencia, son mayoría en las especialidades médicas

mejor remuneradas y son quienes perciben, en consecuencia, mayor remuneración por hora trabajada (1). En el ámbito universitario, también son los varones quienes en mayor medida ocupan los grados docentes más altos. En el gráfico a continuación puede apreciarse que la pirámide, que resulta de la distribución porcentual de los docentes por grado y sexo, tiene una base que está conformada fundamentalmente por mujeres y una cúspide claramente masculinizada (Gráfico 1).

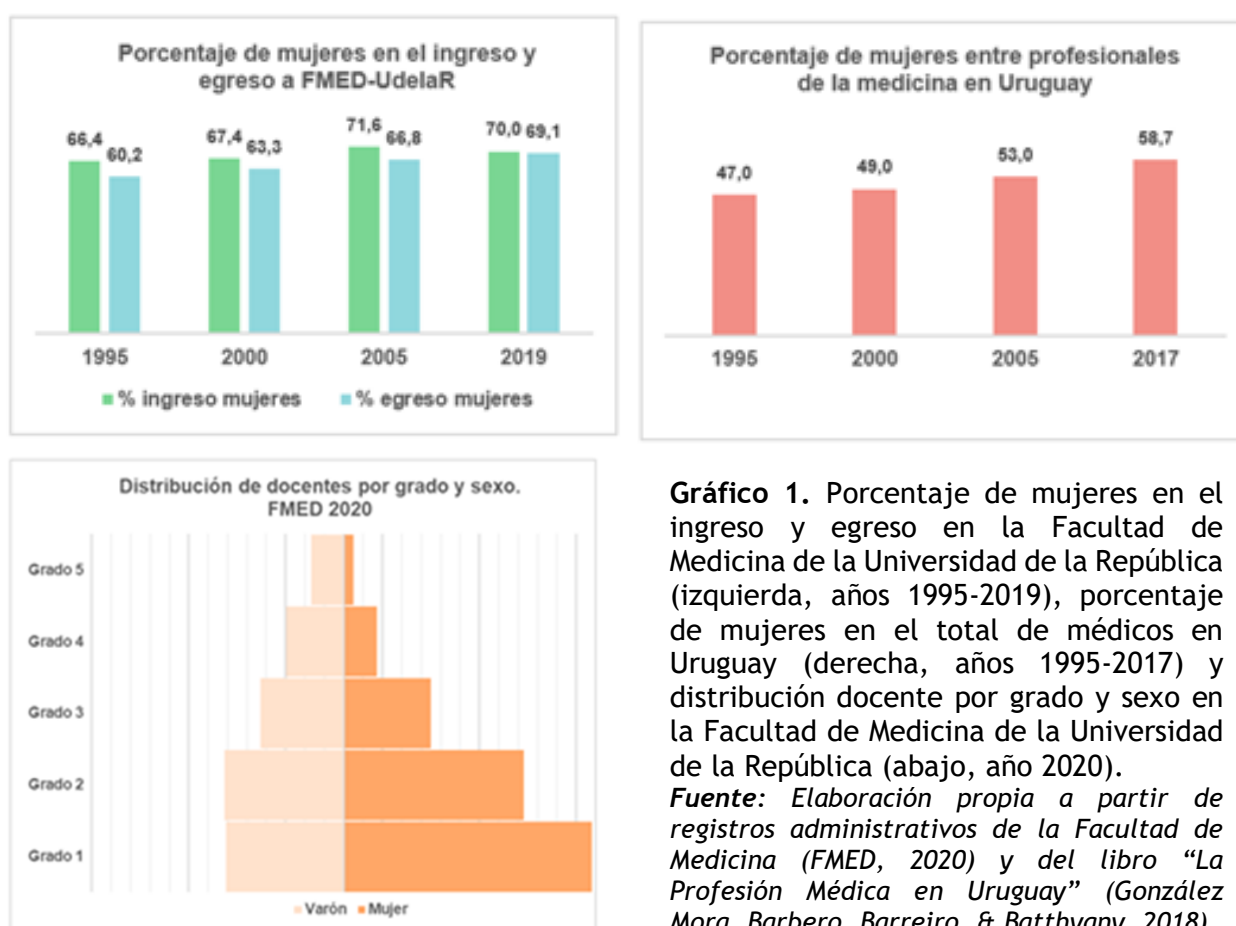


Gráfico 1. Porcentaje de mujeres en el ingreso y egreso en la Facultad de Medicina de la Universidad de la República (izquierda, años 1995-2019), porcentaje de mujeres en el total de médicos en Uruguay (derecha, años 1995-2017) y distribución docente por grado y sexo en la Facultad de Medicina de la Universidad de la República (abajo, año 2020).

Fuente: Elaboración propia a partir de registros administrativos de la Facultad de Medicina (FMED, 2020) y del libro “La Profesión Médica en Uruguay” (González Mora, Barbero, Barreiro, & Batthyany, 2018)

LA SEGREGACIÓN VERTICAL DE GÉNERO

Del análisis de los datos, un primer hallazgo -contundente pero no sorprendente- es la sobrerrepresentación de las mujeres en los grados 1 y 2 (67,8% y 60,2%, respectivamente) y la consiguiente subrepresentación en los grados 4 y 5 (36,1% y 23,1%, respectivamente), situación que puede observarse en la “escalera” que se forma en el gráfico de

barras (Ver Gráfico 2). Este fenómeno es definido por la literatura especializada como segregación vertical de género, refleja una situación en que las mujeres quedan sistemáticamente al margen de los espacios de decisión, gerenciamiento y coordinación, que continúan siendo altamente masculinizados.

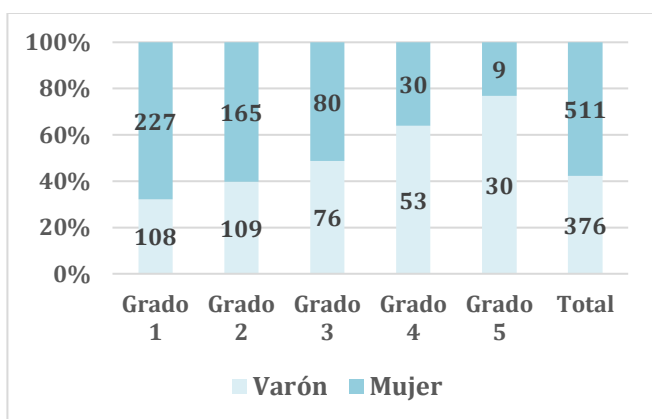


Gráfico 2. Distribución porcentual y cantidad de docentes por grado según sexo. Facultad de Medicina de la Universidad de la República. Año 2020

Nota: el eje vertical permite la referencia sobre la distribución porcentual de los docentes por sexo en cada grado, las etiquetas de los valores al interior de cada barra informan sobre la cantidad de docentes por sexo en cada grado.

Fuente: Elaboración propia a partir de registros obtenidos de las páginas web de los servicios/cátedras de la facultad.

La socióloga Arlie R Hochschild, haciendo referencia a la presencia de mujeres académicas en la Universidad de Berkeley en el año 1972, señalaba:

“...la carrera académica existente subcontrata el trabajo de las familias: un trabajo que llevan a cabo las mujeres. Si no se modifica la estructura de la carrera profesional y su relación imperial con la familia, resultará imposible que las madres lleguen lejos en su profesión y que los padres compartan las tareas domésticas”. (Hochschild, 2008)

Se preguntaba por qué, en esos años 70, en una universidad pública estadounidense, las mujeres representaban más del 40% de los estudiantes de primer año, casi el 40% de los graduados y más del 30% de los aspirantes a cursos de posgrado; y en cambio, no

solamente tenían una presencia mucho menor en el plantel docente, sino que ésta era marcadamente escalonada en función de la jerarquía del grado docente. Es decir, si bien representaban casi el 40% de los ayudantes, no alcanzaban al 10% de los profesores auxiliares, eran el 6% de los profesores adjuntos y el 3% de los catedráticos. De hecho, subrayaba que estas estadísticas eran similares en casi todas las universidades más importantes de los Estados Unidos en la década de los 70. Entre los intentos de justificación esbozados en la época, la autora menciona frases del tipo “*las mujeres pierden el entusiasmo y se hacen a un lado*” (2).

Hochschild sostiene que la profesión académica está basada en la lógica del sistema de género imperante, con una marcada e injusta división sexual del trabajo. Describe una cadena de eventos en la carrera académica que va, desde trabajar y desempeñarse en un marco de competencia con otros, obtener reconocimiento y hacerse una reputación aún durante la juventud⁸, hasta dedicarle el mayor tiempo posible a lograr y sostener tal reputación. Para esto, el involucramiento en la vida familiar durante esta etapa de desarrollo y consolidación académica y profesional, debe ser mínima. Esto último, resulta viable siempre y cuando se resigne o postergue una vida familiar que implique dedicación a hijos/as, o en cambio, se sobrecargue a otros integrantes de la familia, que generalmente son mujeres. Afirma que esa es la cadena de eventos que opera en la producción y reproducción de la profesión académica tradicional.

Siguiendo el razonamiento de Hochschild, podemos decir que la universidad se

⁸ Según la autora, esto podría implicar entregarse por completo a la carrera profesional desde muy temprano, culminar el doctorado y publicar un libro antes de los 30 años de edad, estar dispuesto a viajar a donde sea necesario para continuar la

formación y el desarrollo profesional, minimizando el tiempo dedicado a cualquier otra empresa, especialmente a la vida familiar y el trabajo reproductivo que ello implica (trabajo doméstico y de cuidados).

mantiene al margen de las vicisitudes de la vida familiar, y un ejemplo al respecto es el nacimiento: el costo que implica la efectivización de la vida reproductiva de los académicos es absorbido casi exclusivamente por las mujeres.

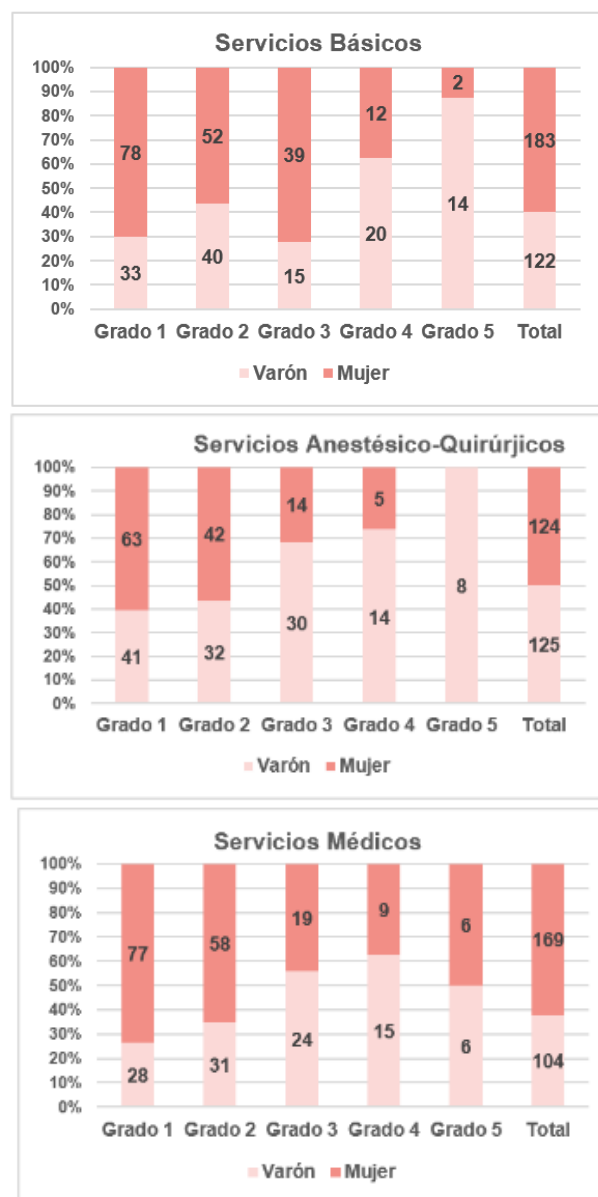
La situación descrita parece tener plena vigencia en nuestros días y en la mayor institución de educación terciaria de nuestro país. Cumplir con las expectativas en torno a la dedicación y a los logros académicos implica costos muy diferenciales para varones y mujeres. En la medida en que la tradicional división sexual del trabajo sigue operando, las mujeres se exponen al dilema que implica optar por el proyecto de vida familiar o por el profesional-académico, si se dedican a uno, es muy probable que terminen postergando el otro, la otra alternativa es articular ambos mundos a un costo muy alto y con implicancias no deseadas en su vida profesional y familiar.

Es momento que estas tensiones y que los factores que lo explican -convenientemente sigilosos y clandestinos para el mundo académico- comiencen a incorporarse en las agendas políticas y públicas de la universidad al momento de evaluar y analizar las trayectorias académicas de los docentes universitarios.

Tal como se aprecia en la información presentada anteriormente, la Facultad de Medicina no es ajena a lo planteado y la distribución de los docentes por grado según sexo refleja claramente los procesos de segregación vertical de género o “techo de cristal”. Esta situación puede advertirse también observando la distribución docente por grado según sexo a nivel de grupos de servicios/cátedras. Si bien son los servicios agrupados como “Anestésico Quirúrgicos” los más masculinizados y los que más claramente evidencian el fenómeno de la segregación vertical de género, el escalonamiento observado a medida que incrementa la jerarquía en el grado docente se verifica en los tres agrupamientos

conformados. Nótese que, en todos los casos, las mujeres o son mayoría entre los docentes, o representan prácticamente el 50% (Gráfico 3).

Gráfico 3. Distribución porcentual y cantidad de docentes por grado según sexo para Servicios Básicos, Anestésico-Quirúrgicos y Médicos. Facultad de Medicina-Universidad de la República. Año 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de registros obtenidos de las páginas web de los servicios/cátedras de la facultad.

ALGUNAS CONSIDERACIONES A MODO DE REFLEXIONES PARA EL DEBATE

¿Por qué en el año 2020 la Facultad de Medicina de la Universidad de la República refleja de manera tan contundente el fenómeno de la segregación vertical de género o techo de cristal? ¿Cuáles son los mecanismos implícitos y explícitos que operan para sostener y reproducir esta realidad? ¿Cómo se posicionan los varones al respecto? ¿Hay resistencias a la sostenibilidad de estos mecanismos? ¿Hay espacio para la disidencia entre los varones y mujeres que buscan romper el statu quo? ¿Cómo interacciona la planificación y expectativas en torno a la maternidad/paternidad con el proyecto profesional y la carrera docente?

La creación de la Red Temática de Género de la Universidad de la República, integrada por académicas de distintas facultades, fue creada hace más de 20 años y ha sido una herramienta de gran valor para avanzar en dar solución a los problemas de inequidad de género en el ámbito universitario. En el año 2014 el Instituto de las mujeres y el LATU desarrollaron el Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG) que busca identificar las brechas de género en el ámbito laboral e implementar acciones con miras a su eliminación. Este modelo ha sido incorporado por varias Facultades, de hecho, 13 estaban ya en el proceso de acreditación en el año 2019. En el año 2017 la Universidad se alinea con la Estrategia Nacional de Igualdad y con de la Ley 18.104 de igualdad de derechos y oportunidades con el fin reducir inequidades de género puertas adentro.

¿En este contexto, cuánto ha avanzado la Facultad de Medicina al respecto?

Si se toma en cuenta los datos presentados en este artículo, es claro que hay mucho camino por recorrer aún. La acreditación en calidad con equidad de género fue votada por el Consejo de Facultad a fines del año 2019 y en julio de 2020 el Consejo de la Facultad de Medicina conformó la

primera Comisión de Género. Esta iniciativa representa un hito importante para impulsar un conjunto de medidas orientadas a la transformación de las lógicas y mecanismos que operan en la vigencia del techo de cristal existente para las mujeres docentes.

Cabe enfatizar que los procesos que configuran el techo de cristal en las carreras docentes de las mujeres no desaparecen por la mera inercia del paso del tiempo, ni con la feminización del plantel docente. En los Estados Unidos, luego de tres décadas en que la participación de las mujeres en la plantilla docente se incrementó notablemente, la cúpula de la pirámide docente se mantuvo casi impermeable a tal fenómeno, y las mujeres siguieron siendo clara minoría entre los catedráticos/as. A principios del siglo XXI casi el 80% de los cargos de mayor jerarquía en las principales universidades estadounidenses estaban ocupados por varones (2), en el año 2020, en la Facultad de Medicina de la Universidad de la República del Uruguay los varones representan el 77% del total de cargos de grado 5.

Para cambiar esta realidad hacen falta esfuerzos institucionales sistemáticos, con celeridad y firmeza a nivel del Consejo Directivo Central de la Universidad de la República, a nivel del Consejo de Facultad de Medicina, a nivel de cada una de las cátedras; pero también a nivel de la práctica académica cotidiana, con docentes -varones y mujeres- interpelando a colegas y a sí mismos/as, desnaturalizando actitudes, procedimientos y comportamientos que están signados por estereotipos de género, que están anquilosados por una concepción androcentrista del mundo académico y de las relaciones sociales entre varones y mujeres. Es necesario romper con los esquemas que producen y reproducen las masculinidades hegemónicas, dando lugar a masculinidades emergentes, a nuevas formas de relacionamiento entre los géneros, a deconstruir

el formato tradicional de la carrera docente.

En suma, es tiempo de fortalecer los mecanismos que se han puesto en marcha para abordar estas inequidades y de pensar en otros que permitan acelerar los procesos. Es una discusión que debería involucrar a todos los órdenes universitarios y a todos los individuos que los componen, independientemente del género.

REFERENCIAS

1. González Mora F, et al. La profesión médica. Montevideo : Colegio Médico, 2018.
2. Hochschild AR. La mercantilización de la vida íntima: Apuntes de la casa y el trabajo. Madrid : Katz Editores, 2008.