

El techo de cristal en la investigación.

Vocación, precariedad y la brecha de género en la ciencia pública española.

1. Las condiciones de la desigualdad.

Las mujeres representan en torno a la mitad de quienes se doctoran en España (el 49%) y en Europa (el 48%). Sin embargo, esa presencia paritaria se desvanece a medida que se asciende en la carrera científica. Solo el 26,8% de las cátedras universitarias están ocupadas por mujeres. En el CSIC, el organismo de investigación más grande e importante del país, apenas el 27% de las Profesoras de Investigación son mujeres. Es el fenómeno conocido como "gráfico tijera", en alusión a que la presencia femenina se desploma justo después de la tesis doctoral.

Los datos dibujan una realidad que no se explica por la falta de talento ni por elecciones individuales. La brecha salarial de género en la investigación pública ha aumentado del 19% al 19,6% entre 2022 y 2023. Los hombres ganan de media 29.615 euros anuales frente a los 24.758 de las mujeres. En la docencia universitaria pública en Ciencias de la Salud, la brecha se eleva al 18% de media y alcanza el 27,4% en los complementos salariales. No es solo una cuestión de categoría profesional, porque, incluso dentro de la misma categoría, las mujeres perciben menos complementos y sexenios de investigación que los hombres.

2. La precariedad como primer filtro.

La precariedad expulsa a las mujeres de la carrera científica antes de que puedan consolidarla. En el Instituto Cajal del CSIC, el 63% del personal laboral temporal son mujeres, frente al 34% de los hombres en la misma situación. En el conjunto del CSIC, las mujeres representan el 55,3% del personal laboral temporal, pero solo el 27% de las Profesoras de Investigación.

La etapa posdoctoral es el momento crítico. Un estudio cualitativo con investigadoras españolas señala el periodo posterior al doctorado como "parteaguas" de la carrera académica femenina. Es el momento en que coinciden la movilidad internacional obligatoria, la búsqueda de un contrato estable y la decisión sobre la maternidad. Una investigadora lo expresaba así: "Voy a hacer 30 y estoy a media tesis. Cuando quiera acabar, me va a pillar justo el momento en el que me podría plantear tener hijos con la búsqueda de posdoc".

La maternidad sigue siendo un factor determinante. Un 63% de las madres académicas de la Universidad de Murcia manifiesta que la maternidad las ha llevado a reducir su implicación en actividades de investigación para centrarse en la docencia. No es una elección libre, es una respuesta a un sistema que no ofrece condiciones para conciliar la carrera científica con el cuidado.

3. El techo de cristal y la segregación vertical.

El techo de cristal no es una metáfora, es una realidad medible. Las mujeres ocupan solo el 24% de los cargos directivos en institutos de investigación y solo el 38% de los órganos de evaluación y toma de decisión están presididos por ellas.

En la universidad, la segregación es vertical, como demuestra que las mujeres sean mayoría en las categorías iniciales (Profesoras Ayudantes Doctoras o Contratadas Doctoras) y minoría en las superiores (Catedráticas). En la Universidad de Almería, solo el 26% de las cátedras están ocupadas por mujeres y hay departamentos, como Ingeniería, con 20 catedráticos y ninguna catedrática.

La producción científica de las mujeres es equivalente a su presencia en la organización e incluso mayor en algunas actividades como la dirección de tesis, según el informe del CSIC. Lo que falla son los criterios de evaluación y promoción, que siguen penalizando las carreras con interrupciones, la movilidad limitada por el cuidado y la menor visibilidad de las investigadoras en las redes académicas.

4. La vocación como coartada estructural.

Un estudio sobre científicas españolas concluyó que una característica común es que sus carreras "implican el desarrollo de profesiones vocacionales y no de trabajos para contribuir a los gastos familiares generales". Las investigadoras están profundamente comprometidas con su trabajo como fuente de identidad y realización.

Esa misma vocación es la que el sistema utiliza en su beneficio. Si el trabajo científico se presenta como una vocación, las condiciones precarias se toleran mejor. La vocación se convierte en una coartada estructural que justifica los bajos salarios, la temporalidad y la falta de conciliación. Y esa coartada se ha construido culturalmente como más femenina que masculina, de manera que a las mujeres se les enseña a priorizar el sentido sobre la remuneración, a ser agradecidas por poder dedicarse a lo que aman y a no negociar.

5. La vida sin brecha.

La desigualdad en la investigación pública no es un problema de actitud individual ni de elecciones personales, es un problema estructural que exige respuestas de la misma naturaleza:

- Transparencia salarial obligatoria en las universidades y organismos públicos de investigación, con auditorías periódicas de la brecha de género en complementos y sexenios.
- Reformar los criterios de evaluación para que no penalicen las interrupciones de carrera por cuidado y para que la movilidad internacional no sea un requisito excluyente.
- Ampliar y hacer efectivos los permisos de maternidad y paternidad igualitarios e intransferibles, garantizando que su uso no penalice la carrera de quien los toma.
- Crear programas específicos de retorno para investigadoras que hayan interrumpido su carrera.
- Desmontar el relato de la vocación capaz de sacrificar vidas. La ciencia es un trabajo y debe tener condiciones dignas.

La pregunta final que resume lo señalado en este ensayo no es si las mujeres investigadoras son vocacionales o no, sino por qué el sistema necesita que lo sean para justificar la precariedad.

Una ciencia que excluye a la mitad de sus talentos no solo es injusta, es una ciencia empobrecida.