

La variable género en la conexión entre universidad y mercado de trabajo en España

Belén Blazquez
Universidad de Jaén, España
bblazquez@ujaen.es

RESUMEN

Tras la aprobación de las distintas normativas sobre igualdad en España, se tenían muchas esperanzas en que se iba a producir un cambio sustancial sobre la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el mercado laboral. Pero los datos han demostrado que muchas de las aspiraciones se han quedado en utópicas promesas. Uno de los aspectos que más ha llamado la atención en los últimos años ha sido el avance de la mujer en la Universidad. Su mayor presencia, mejores calificaciones, pronosticaban un avance de su estancia y consolidación en el mundo profesional. Pero, las cosas no han sido tal y como se esperaban. En este trabajo pretendemos mostrar esta dicotomía entre los logros en la Universidad y los fracasos en el mercado laboral; entre los avances alcanzados por estas en los estudios universitarios y su ausencia en puestos de responsabilidad y poder en espacios públicos.

Palabras clave: Universidad; Mercado de trabajo; España, género.

Recibido: 11/07/2011 Aceptado: 13/10/2011

The gender variable in the connection between university and market of work in Spain

Belén Blazquez
Universidad de Jaén, España
bblazquez@ujaen.es

SUMMARY

After the adoption of different rules on equality in Spain, there were high hopes that it was going to produce a substantial change on the achievement of real equality between women and men in the labor market. But the data has shown that many of the aspirations have remained utopian promises. One of the aspects that have drawn more attention in recent years has been the advancement of women at the University. Its greater presence, best ratings, predicted a breakthrough of their stay and consolidation in the professional world. But things were not as they expected. In this work we intend to show this dichotomy between University achievements and failures in the labor market; among the progress achieved by these in college and their absence in positions of responsibility and power in public spaces.

Keywords: University; Labor market; Spain, Gender.

Introducción

El 8 de marzo de 1910, la *Gaceta de Madrid*, publicaba una Real Orden del Ministerio de la Instrucción Pública en la que se permitía, por primera vez en la historia de España, la matriculación de mujeres en las Universidades Públicas españolas¹. Para ello fue necesario que una mujer como Emilia Pardo Bazán² fuera nombrada Consejera de Instrucción Pública³. En dicha Orden, se decía así:

“Ilmo. Sr: la Real orden de 11 de junio de 1888 dispone que las mujeres sean admitidas a los estudios dependientes de este Ministerio como alumnas de enseñanza privada, y que cuando alguna solicite matrícula oficial se consulte a la Superioridad para que ésta resuelva según el caso y las circunstancias de la interesada.

Considerando que estas consultas, si no implican limitación de derecho, por lo menos producen dificultades y retrasos de tramitación, cuando el sentido general de la legislación de Instrucción pública es no hacer distinción por razón de sexos, autorizando por igual la matrícula de alumnos y alumnas.

S.M. el Rey (q. D. g.) se ha servido disponer que se considere derogada la citada Real Orden de 1888, y que por los jefes de los Establecimientos docentes se concedan, sin necesidad de consultar a la Superioridad, las

inscripciones de matrícula en enseñanza oficial o no oficial solicitadas por las mujeres, siempre que se ajusten a las condiciones y reglas establecidas para cada clase y grupo de estudios”.

Hoy, un siglo y un año después, el número de mujeres en las Universidades españolas es no sólo superior al de hombres, sino que estas terminan con mejores calificaciones que ellos. En este sentido, la evolución ha sido vertiginosa. Así, en 1940, representaban el 12,6% de los y las estudiantes, el 31% en 1970, el 53% en 2000 y el 54% en 2010. En relación a su tasa de éxito, en el curso 2007/8 el 61% de los y las diplomados y licenciadas/os fueron mujeres y en la actualidad existe un mayor número de doctoras que de doctores⁴ y en los máster hay un 55,3% a favor de la presencia de ellas.

De acuerdo a estos datos, se debería ser optimista en relación no sólo a su previsible presencia en la política universitaria sino también a su inserción en el mercado laboral. Por cuanto es de suponer que conforme a su avance en los estudios universitarios éstas deberían ocupar puestos de responsabilidad en la Universidad, en la Política, en las Empresas, etcétera. En una palabra en el ámbito público y en sus posibilidades reales de empleabilidad. Más las cosas no son así y esa relación directa no se ha producido,

al menos en el caso español. Analizando pormenorizadamente los datos laborales, el resultado siempre es el mismo y paradójicamente el inverso al esperado si se tiene en cuenta que en la actualidad, como se ha mencionado y ahora veremos más detenidamente, hay más mujeres que hombres en la Universidad y tienen mejor rendimiento académico. Ante la pregunta de si existe una correlación entre la presencia de estas en el mundo universitario y su posterior entrada y ascenso en el mundo laboral, la respuesta es tajante y categórica: NO. Es más, no sólo es que no estén, sino que aquellas que sí han conseguido entrar, no terminan de consolidar su posición, ni de escalar en los ámbitos de gestión o de liderazgo empresarial, político, laboral. Las que superan el famoso techo de cristal, se encuentran con numerosos obstáculos que conlleva que en muchos momentos estemos frente a la famosa metáfora de la marmota. Se repite, una y otra vez, las mismas preguntas, las mismas necesidades, las mismas demandas, los mismos problemas. Pareciera que nos encontrásemos dentro de un bucle del que es imposible salir y al que estamos irremediabilmente abocadas por los *tiempos de los tiempos*.

De ahí que queramos exponer cuál es la situación y buscar algunos motivos que nos ayuden a explicar esta ausencia. Puesto que como se

ha reiterado en los últimos tiempos, es imposible alcanzar respuestas a la actual crisis en la que estamos si no contamos con el potencial de *la mitad del cielo, la mitad de la tierra*: las mujeres. La presidenta de la Comisión de Igualdad del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), Pilar López Sánchez, afirmó en la presentación del Libro Blanco sobre la situación de las mujeres en el sistema español de ciencia y tecnología, que no contar con ellas es un despilfarro de recursos, por la formación que se invierte y un perjuicio para la calidad de la ciencia porque no se cuenta con las mejores⁵. Estos estudios en el ámbito de la Ciencia y la Universidad en España empiezan a tener visibilidad, porque tras la aprobación de distintas normativas en materia de igualdad, se cuestiona la razón o sinrazón de estas ausencias. Del optimismo de los primeros años tras la aprobación de, entre otras, la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, se ha pasado a un pesimismo atenuado por algunos logros o una aceptación resignada de la frustración que la lentitud de los cambios está produciendo en muchas mujeres. Pero como a pesar de ello preferimos seguir manteniendo la esperanza de que las cosas no tengan por qué ser como nos quieren hacer ver, sino como muchas queremos que sean, considero que un paso importante es avanzar en conocer qué es lo que ha dado lugar a

la situación en la que estamos. Como afirmaba Michele Bachelete en un reciente viaje a España, hay que hacer de todo, *menos no hacernos cargo de la realidad del problema. Hay que actuar*. En este sentido, entiéndase las siguientes aseveraciones y reflexiones, con las que buscamos expresar en voz alta aquello que desde hace unos años se ha convertido no sólo en nuestro objeto de estudio sino, sobre todo, en nuestra razón de vivir: la igualdad y los derechos de todas las mujeres⁶. Apostando de este modo por la consolidación institucional de esta área de conocimiento y el reconocimiento académico de estas investigaciones y esta perspectiva.

Desarrollo

Comencemos nuestras indagaciones en la educación superior, como el primer escalón que algunas han de superar para buscar la entrada en espacios tradicionalmente considerados masculinos. En este sentido, en los últimos años en España se cuenta con numerosos estudios de la situación de la Universidad con perspectiva de género. Ello es debido, entre otras razones, a la creación de las Unidades de Igualdad en las mismas desde el año 2004⁷. Siendo una de sus principales funciones la creación de un Plan de Igualdad para cada una de estas, el cual tiene como base teórica y meto-

dológica la realización de un Diagnóstico de la situación con dicha perspectiva. Este nos va a dar información acerca de cuáles son los estudios más demandados por los y las jóvenes, qué perfil tienen, la feminización o la masculinización de algunas carreras, aspiraciones y proyectos cuando terminen estos estudios... Además de permitirnos ver quiénes forman a nuestros y nuestras estudiantes, quién gestiona esa formación, dónde están las mujeres en esa educación superior, *donde se labra la formación de los directivos del mañana*⁸, entre otras muchas cosas. Según afirmó la Directora General del Instituto de la Mujer en la última reunión de las Unidades de Igualdad en Zaragoza, *las políticas universitarias de igualdad de género se encuentran en un primer momento de institucionalización*⁹. Es decir, ha tenido que transcurrir más de un siglo desde que las aulas universitarias acogieran por primera vez a una mujer, para que se empiece a considerar como parte de la política universitaria la consecución y consolidación de la igualdad entre mujeres y hombres. Lo cual no quiere decir que el camino haya sido, ni esté siendo fácil, pero sí al menos que se ha considerado lo suficientemente importante como para buscarles respuestas institucionales y soluciones públicas.

Alguien externo a esta realidad, podría decir a tenor de lo expuesto

hasta el momento, que las cosas marchan muy bien para las mujeres en las Universidades Públicas Españolas. Pero los datos parecen empeñarse en demostrar lo contrario. Así, en el escalón más alto de la promoción educativa, las Cátedras, sólo hay un 15% de mujeres y un 23% de investigadoras en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). La primera Catedrática de Universidad (Ángeles Galino Carrillo), obtuvo su puesto por oposición hace poco más de 50 años. Las mujeres tan sólo son el 36,4% del total del profesorado, siendo entre las profesoras titulares – el escalón jerárquicamente inferior al de catedráticas- apenas del 36,6% del total según datos proporcionados por el ya inexistente Ministerio de Igualdad¹⁰. Entre los profesores/as asociados/as el peso femenino es del 33,9% del total. “Misteriosamente”, hay un momento de la carrera profesional universitaria donde ellas desaparecen, ellos suben los escalones de la pirámide académica de cinco en cinco, sin lastres, con ayudas... ellas, en su mayoría, NO.

Si lo trasladamos a la gestión universitaria, la situación no es más halagüeña que la comentada. Así, hasta hace poco más de 25 años no hubo una mujer Rectora de Universidad (Carmina Virgili Rodón), pero es que en la actualidad sólo hay seis mujeres que ocupen este puesto de un total

de más de cincuenta Universidades Públicas y si contabilizamos también las privadas, de un total de 75 Campus, sólo 10 tienen al frente de los mismos a una mujer. Las vicerrectoras ya son más, sobre todo, por la obligación de paridad que se desprende de las normativas españolas en temas de igualdad y en política universitaria¹¹. Pero el número vuelve a decaer si lo que hablamos es de decanas, y/o directoras de departamento, aunque en algunas Universidades se está incluso planteando la posibilidad de cambiar la normativa de formación del Claustro o de las juntas de Centro y de los Consejos de Departamento para favorecer o llegado el caso, obligar, a adoptar la paridad. Pero es más, es que hay 20 ramas de conocimiento donde no hay ninguna mujer catedrática, en casos tan llamativos como el de la Pediatría o la Ginecología. Además, tan sólo el 10,6 por ciento de los tribunales de tesis está presidido por una mujer y la proporción media de mujeres en el resto de miembros de la mesa es del 18 por ciento. Aunque en la Ley Orgánica de Universidades (LOU) se establece que en las comisiones para el personal docente universitario deben procurar *una composición equilibrada entre mujeres y hombres*. En la mayor parte de las Comisiones de selección o concursos, no suelen haber mujeres, los requisitos exigidos – tramos de investigación- no son cumplidos por ellas.

Y aquellas que lo cumplen, las menos, se han encontrado con una sobrecarga de trabajo, aún más si cabe.

Como afirmó Elisa Pérez Vera, primera Rectora de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) de 1982 a 1987 y actual magistrada del Tribunal Constitucional, el primer paso es que las mujeres asuman que pueden competir. Volvemos pues a la tradicional pregunta acerca de las razones que expliquen la ausencia de mujeres en determinados espacios de poder: ¿No están porque no puede o porque no quieren? Y, a la no menos repetida respuesta acerca de la necesidad de trabajar en el empoderamiento y la autoestima de éstas.

Consolidamos menos puestos de dirección. Se confía mucho en las mujeres para cargos de eficacia, de gestión, pero no para cargos de toma de decisiones. El argumento es que las mujeres necesitamos muchos permisos en el trabajo. Es la excusa que se utiliza para que no puedan tomar cargos de decisión pero sí de retaguardia, menos visibles”, destaca Amparo Garríguez, responsable de la unidad de género de la Fundación Isonomía, de la Universidad Jaume I12 de Castellón. Lo que se plantea es incidir en ver cómo se perciben las mujeres a sí mismas, potenciar los rasgos femeninos del liderazgo y romper con las autolimitaciones

profesionales. Sólo así, estaremos en igualdad de condiciones para enfrentarnos a las necesidades que el mundo académico exige.

A nivel Europeo también se empiezan a apreciar estos cambios. En mayo del 2011 una mujer accedió a presidir por vez primera la Asociación de Universidades Europeas. María Helena Nazaré, ex Rectora de la Universidad de Aveiro (Portugal), ocupó dicho cargo y al hacerlo expuso que su misión era romper el techo de cristal de las mujeres en la educación superior. Conciliar se convierte en una palabra maldita para las mujeres que quieren dedicarse a la vida universitaria, en particular, y a la vida profesional en general. La maternidad, el cuidado de los hijos e hijas, la vida familiar son algunos de los grandes hándicaps, o el gran hándicap al que aún tienen que enfrentarse. Y hablamos de ellas porque al tratar de estos temas siempre se suele hacer en femenino, ya que parece ser que ellos, “no tienen que conciliar”. Algo que aún no está resuelto a través de las instituciones y, por tanto, da lugar a enfrentarlo a través de renuncias o mediante difíciles “encajes de bolillos”, es decir, a través de la utilización, sobre todo, de recursos familiares. En caso de no contar con los mismos, con medios públicos y privados. Cuenta la ex presidenta de Chile, Michelle Bachelet, que cuando era ministra de Defensa

llegaba temprano al despacho, pero después de haber dedicado tres horas a las tareas domésticas y de cuidado (incluido preparar el desayuno de sus tres hijos y llevarlos al colegio). Su secretario acudía a la misma hora que ella a la oficina, pero apenas llevaba 60 minutos en pie y “le habían servido el desayuno”. Distintas maneras de empezar una jornada. Y sí, llegó a presidenta. Y sí, ha llegado a la conclusión de que la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres incluye la equiparación real de derechos y, también, el que unas y otros puedan conciliar el trabajo y la vida personal, algo “necesario para ser felices¹³”.

Pero además, nos encontramos al tratar este tema en la Universidad con otro obstáculo en ese laberinto en que se convierte llegar a la cima académica, el del famoso síndrome de la “abeja reina”. Algunas de las mujeres que han conseguido alcanzar éxito en sus carreras académicas y científicas, solas y sin hijos/as, son las más acérrimas defensoras de no establecer medidas que las consideran “injustas”, ya sean estas cuotas o aquellas que se derivan de, por ejemplo, la implementación de los Planes de Igualdad y/o de las leyes de conciliación. Ello, porque *consideran que las mujeres que se quejan de la cultura, los prejuicios y la discriminación, en realidad buscan favores especiales¹⁴*. De ahí que no se quieran adherir a

políticas y/o causas feministas o de género porque ellas consideran que la forma en que cada cual afronta la carrera académica, laboral y de vida es una decisión personal. Que *si ellas han decidido no tener hijos, familia u otras obligaciones ha sido su decisión, nadie les ha obligado y, por tanto, no pueden quejarse de que ellas tengan más tiempo para investigar, realizar estancias en el extranjero o asistir a congresos¹⁵*. Para estas mujeres los hijos e hijas no pueden ser utilizados siempre como la “excusa” para obtener favores en los horarios, en los concursos de méritos, en la asistencia a reuniones, porque *ellas también pueden querer y necesitar ese tiempo para ir a clase de Pilates o para dormir un rato más*. Tal vez deberían entender que lo que se reclama no es una situación de ventaja comparativa “per se” o para siempre, sino que las condiciones de partida sean las mismas para todas y todos. Y que en aquellos casos en que no sea así, se puedan establecer mecanismos para que nadie salga no ya beneficiado, sino perjudicado.

En este sentido algunas mujeres que han luchado durante toda su vida por la liberación de la mujer, al preguntarles por lo que habían conseguido, afirmaban que lo único que habían llegado a tener era una separación o un divorcio, la educación de sus hijos/as sin apoyo, y una jornada

laboral sin horarios y sin descanso. Es decir, una enorme frustración porque la liberación anhelada se había convertido en una nueva esclavitud. Se les había vendido humo y lo habían comprado, se les había prometido que podrían tener los mismos derechos y éxitos que los hombres y lo habían creído... pero nadie les había dicho ni a qué precio, ni con qué sacrificios. Utilizando un símil: los hombres corrían 100 metros lisos en una calle libre y las mujeres lo hacían saltando vallas, sorteando obstáculos, atadas por una cuerda a la salida. En el caso de la comparativa con los hombres, porque estos no asumían como responsabilidad propia el cuidado de la familia. Ellos tenían normalmente esa familia, pero carecían de la vida familiar y/o en muchos casos, tenían tan asumido el derecho al “descanso del guerrero” que no era una opción, sino una obligación. Las mujeres, por su socialización y asunción de roles, afrontaban estas cuestiones cargadas de culpa, renuncias y demasiados “tengo que”.

Enlazando con lo anterior, si lo que analizamos son los estudios que realizan nuestros y nuestras estudiantes, la presencia de la mujer en las carreras técnicas e ingenierías sigue siendo menor que la de los hombres, sobre un 27,4%. En Ingeniería Industrial, el porcentaje de mujeres es tan sólo de un 13,4%, según el Consejo de Colegios

Oficiales de Ingenieros Industriales. En las ramas de Ciencias, Matemáticas e Informática la proporción de mujeres estudiantes ha bajado, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) y de la oficina estadística europea Eurostat, con cifras similares pero no coincidentes. En 2008, las alumnas de Ciencias, Matemáticas e Ingeniería han retrocedido al 33,7% del total cuando una década atrás rozaban el 40%. Se habían conseguido algunos éxitos en la decisión de las jóvenes por este tipo de salidas académicas y profesionales, pero en los últimos años se ha vuelto a paralizar el avance que se estaba produciendo. Este se ha convertido en uno de los principales retos de las Unidades de Igualdad para los siguientes años, porque sólo 6 de cada 100 estudiantes que cursan estudios tecnológicos son mujeres. Pero no sólo debe trabajarse esta opción en el momento en que se accede a la Universidad, sino que hay que trabajar con los escalones inferiores de la educación, para que las niñas vean como deseable opciones que hasta hace unos años se consideraban que sólo podían ser realizadas y aspiradas por ellos. *Los modelos femeninos que sirven de ejemplos y referentes a las niñas y las jóvenes poco tienen que ver con las capacidades y destrezas tecnológicas*¹⁶. Para contrarrestar esta situación, la Catedrática de Sociología, Teresa González de la Fe, reivindicó la nece-

sidad de poner en práctica acciones especiales en el ámbito familiar y educativo capaces de motivar y atraer a las niñas a las tecnologías. *Necesitamos que las ingenieras y las tecnólogas ya establecidas comuniquen sus experiencias y sirvan de modelos para las escasas jóvenes inclinadas hacia las tecnologías*, además, demandó el diseño de programas de fomento de las vocaciones científicas y tecnológicas dirigidos a niñas y jóvenes y el desarrollo de campamentos tecnológicos para niñas, *dados los buenos resultados que están dando en otros países y que, sin duda, son un ejemplo interesante a seguir para reducir y eliminar la tecnofobia femenina en nuestro país*.

En el Marco General de Acción de la Conferencia Mundial sobre la Ciencia, se afirmó que si se deseaba que la ciencia se orientase de manera que diera respuesta a las necesidades reales de la humanidad, había que lograr urgentemente un *mejor equilibrio en la participación de ambos sexos en la ciencia y en su progreso*¹⁷. Habría que plantearse cómo incidir en la dicotómica paradoja entre la escuela como impulsora y generadora de cambios sociales y la misma como perpetuadora de la sociedad y el mundo al que se aspira a cambiar. Margarita Salas, una de las mejores y más premiadas investigadoras españolas comentaba que

cuando realizaba su tesis doctoral, el director de la misma la ignoraba, dirigiéndose siempre a su marido – el cual también era científico–, el citado director llegó a reconocer esa minusvaloración años después, porque como era mujer, pensaba, debía encargarle “cosas menores”. Tal y como se recogía en una entrevista que se le realizó en el Diario El País: *No pintaba nada en el mundo científico. La mentalidad de la época era que las mujeres no valíamos para la investigación. Éramos muy pocas las que empezábamos y menos aún las que seguíamos*¹⁸ y confirmando aspectos mencionados anteriormente, aunque se casó a los 24 años, no tuvo un hijo hasta los 37. Aún así, es difícil generalizar a partir de las suposiciones que muchas tenemos, porque los datos de los trabajos realizados desde los años 70 no han mostrado resultados concluyentes acerca de si las responsabilidades familiares influyen o no en la cantidad de publicaciones y/ en la calidad de las mismas. Lo cierto es que muchas de las mujeres que han llegado tienen un mismo patrón familiar: solteras, separadas o viudas, sin hijos o con hijos bastante mayores. Ello se debe, entre otras razones, a que a pesar de que no queramos que muchas veces fuera así, el día tiene 24 horas y cuando conseguimos que tenga 30 es a costa de nuestra salud, nuestra vida privada, el ocio, el descanso...

Siguiendo con los estudios que realizan las mujeres en la Universidad, aún se mantienen aquellos datos que reflejan la existencia de los que están completamente feminizados. Las mujeres dominan las aulas en las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas, desde Economía y Sociología a Derecho y Ciencias del Trabajo (62,9%); Humanidades, sobre todo Magisterio y Psicología (62,2%) y Ciencias de la Salud, especialmente Enfermería y en los últimos años, Medicina (74,1%). Además, como se ha referido al comienzo, son las mujeres las que mayor rendimiento académico obtienen. El 60,9% de los graduados de primer y segundo ciclo del último año contabilizado, 2008, fueron mujeres. En los colegios de médicos hay casi 99.000 colegiadas, el 45,1% del total. Hace 20 años eran menos de un tercio y hace 30 años un minúsculo 8,5%, según el Consejo de Colegios de Médicos¹⁹. Lo curioso de estos datos es que, como ocurre por ejemplo en Trabajo Social, aunque son más las mujeres que ejercen profesionalmente esta actividad, los puestos superiores en los Colegios Profesionales o en las Asociaciones están copados por hombres.

Hay datos muy significativos, en este sentido, debería llamarnos la atención el aumento de mujeres economistas. En 1982 solo eran 1.621 colegiadas, el 12%. Hoy hay 13.950,

el 31% del total, según el Consejo de Colegios de Economistas de España. En los Colegios de Doctores y Licenciados en Filosofía y Ciencias la colegiación femenina es altísima: del 62,1% de La Rioja al 83,2% de Galicia, según el Consejo de Doctores y Licenciados. Un caso llamativo es la judicatura. En la última promoción, la del año 2011, de los 134 nuevos miembros de este cuerpo funcional, el 74% son mujeres (99), siendo su promedio de edad 30 años y el tiempo que han invertido en prepararse las oposiciones es de 5 años y tres meses. Los estudios sobre acceso a puestos de responsabilidad y al ámbito público demuestran que en aquellos espacios donde se accede a través de la meritocracia, el número de mujeres ha ido en aumento progresivamente. Cosa que no ocurre cuando la elección o el acceso se realizan a través de la cooptación, ya que normalmente los hombres eligen a hombres para que los acompañen en las labores de dirección.

Por tanto, atendiendo a lo expuesto hasta el momento, deberíamos ser positivas. Pero acabados los estudios existen discriminaciones, limitaciones y barreras para ellas que no hay para ellos o que los mismos no perciben. La discriminación empieza a veces desde la propia Universidad, al dejar de ser estudiantes puesto que hasta entonces suelen afirmar

que no existen diferencias entre los y las alumnas. Los cambios se están notando con la mayor presencia de la mujer en determinados espacios laborales o, como se suele denominar, nichos laborales. Por ejemplo, el trabajo a tiempo parcial se ha doblado en España en una década. El 13,2% de los ocupados lo hacen a tiempo parcial, pero el 77,6% son mujeres, según el Informe *Mujeres y hombres en España 2010* del ya mencionado y desaparecido Ministerio de Igualdad. Pero no nos llevemos a errores. NO es que las mujeres no quieran trabajo a tiempo completo, sino que el trabajo a tiempo parcial suele darse y aceptarse por necesidad familiar. Por ejemplo, por la posibilidad que brinda de cuidar menores o personas incapacitadas, y por las obligaciones familiares en el caso de las mujeres, cosa que no ocurre con los hombres, dice el mismo informe de Igualdad. Como afirmó hace unos años Soledad Murillo, en ese momento Secretaria de Estado de Igualdad del Gobierno de Rodríguez Zapatero, los cuidados ya no sólo eran hacia las personas dependientes, sino también a las consideradas “independientes”, parejas y/ o hijos mayores. Aunque para Ana M. Llopis²⁰, presidenta no ejecutiva de DIA, la solución deriva de considerar que hay formas para conseguir puntos para el ascenso que no pasan por el tiempo, sino por la productividad, ser innovadora... Los cambios hay que

propiciarlos desde la infancia, educando a los niños y las niñas en tema de igualdad y corresponsabilidad, a través de la coeducación. Implementando medidas de conciliación en las empresas y las administraciones públicas. Y no dejando sólo en la buena voluntad de algunas y algunos que las mujeres puedan tener las mismas posibilidades de desarrollo profesional que los hombres. En este sentido, nos oponemos a algunas de las ideas que han avalado las tesis para acabar con las cuotas que se refugian en la afirmación de que hay pocas mujeres que tengan los méritos necesarios para cubrir determinados puestos. Durante siglos nadie se ha planteado si había hombres con los méritos y las capacidades, entonces, por qué hacerlo cuando el interrogante se hace en femenino.

Es cierto que cada vez trabajan más mujeres, pero hay que avanzar más, dice Isabel Martínez, hasta hace unos días Secretaria General de Políticas de Igualdad española. Las empresas se están implicando. El 40% de las que tienen más de 250 empleados tienen planes de igualdad y hay medio millar que han solicitado tener el sello de igualdad, afirma Martínez. La Administración ultima un informe de resultados para final del año 2011, pero avanza que las mujeres son el 9% de las consejeras de empresas que cotizan en Bolsa

(IBEX), cuando hace cinco años eran el 3%, y están copando las direcciones de recursos humanos de las empresas. En estas empresas, sólo hay dos que tienen Consejeras ejecutivas en sus sociedades, Ana Patricia Botín y María Dolores Dancausa, en el Banco Santander y Bankinter respectivamente²¹. El menor salario es otra asignatura pendiente. Lo atestigua el informe *Gender Brief* de la OCDE, que dice que ganan de media un 17,6% menos que los hombres en Europa. Las españolas están en esa media, aunque peor están en Corea, Japón y Alemania, con más diferencia de sueldos a favor de los hombres. El único país donde esa presencia es mayor en el ámbito empresarial es Noruega tras la aprobación de la ley de cuotas del 2003²², seguidos por Suecia, Finlandia, Lituania, Eslovaquia y Rumanía, que superan el 20%. Donde se están dando algunos pasos es en el caso francés, debido a que se ha aprobado una ley por la cual se sancionará a las sociedades de más de 500 empleados/as o 50 millones de euros de ingresos si en el plazo de seis años no se adaptan a la cuota femenina de al menos el 40%. Lo peligroso es que hay empresas que ya han manifestado que estarían dispuestas a pagar la multa por no tener que admitir a las mujeres en las mismas.

Sin olvidar, en ningún momento, el tema transversal de la violencia

hacia las mujeres. Sea cual sea el objeto de estudio que realicemos en la actualidad hay que considerar esta cuestión como prioritaria. En el caso que nos ocupa, el ámbito universitario como entrada al mercado laboral o no, en España se presentó en noviembre de 2008 los resultados de la investigación "*Violencia de género en las universidades españolas*". Según ese estudio, un 13 por ciento de las personas encuestadas afirma que conoce alguna situación de violencia de género en el contexto universitario y, en la medida que se van especificando las situaciones concretas que internacionalmente se consideran violencia de género, la cifra ya no es de un 13 sino de un 65 por ciento. Destaca también en los resultados de la encuesta que el 86 por ciento de las personas encuestadas cree necesario trabajar el tema de la violencia de género en alguna asignatura de la carrera o en algún debate como charlas, jornadas o seminarios, que el 92 por ciento no sabe si su universidad tiene algún servicio al que se pueda recurrir específicamente en caso de ser víctima de una situación de violencia de género y que un 65 por ciento cree que sería necesario que existiera un servicio en la universidad donde puedan acudir las personas del ámbito universitario que sufran alguna situación de violencia de género. No hay que olvidar que en España esta lacra desgraciadamente es imparable, a pesar de la Ley apro-

bada en el 2004 y de las continuas campañas y medidas implementadas para erradicarla.

Conclusiones

Las proyecciones dicen que la paridad de género se podría conseguir dentro de 120 años. Que España “no alcanzará” el objetivo marcado por la Unión Europea de que en 2030 la mitad de los responsables de ciencia en todas las disciplinas y niveles sean mujeres a pesar de las medidas que se han ido adoptando. Si analizamos los dos planos de este trabajo, la Universidad y el Mercado Laboral, podemos constatar que la situación en el primero es más favorable que en el segundo, pero que ello no ha permitido consolidar algunos de los logros a los que se aspiraban. Si el problema para que las mujeres no ocuparan determinados puestos era que no tenían formación, habilidades o destrezas profesionales, la situación ha cambiado. Ese primer paso se ha dado pero no se ha producido la correlación que se esperaba: por tanto, algunos de los elementos de la ecuación no era correcto o si lo era, hemos obviado o ignorado algún otro factor. Tocaría analizar qué es lo que está dando lugar, por tanto, a que las diferencias entre mujeres y hombres se mantengan y que aún aumentando la presencia de éstas en la Universidad, ello no se ha visto correspondido con

un mayor número de las mismas en el mercado laboral y con trabajos de calidad.

Aunque legalmente las diferencias han desaparecido y tanto ellos como nosotras podemos acceder a los mismos estudios y, por ende, a los mismos espacios de desarrollo profesional, personal y de poder, lo cierto es que las formas de discriminación se han vuelto más sutiles, menos evidentes. Lo cual conlleva que debamos seguir alerta porque al ser menos visibles, es mucho más sencillo que las mismas pasen desapercibidas como “discriminación” y se vean como consecuencia de diferencias individuales y no como secuela del efecto producido por el género. Como se preguntan las profesoras Subirats y Brullet, lo inexplicable sería argumentar ¿Por qué si las mujeres pueden elegir libremente, siguen escogiendo aquellos estudios y aquellas profesiones que están peor valoradas profesionalmente y con menor remuneración? ¿Cómo podríamos avanzar en espacios educativos hacia la igualdad formal si estos no tienen similares avances y logros en otros espacios de socialización? ¿Cómo superar la idea de que determinadas actitudes o aspiraciones son propias de “la naturaleza femenina” como justificante de por qué pudiendo o sabiendo las mujeres no están?

La Universidad y, por ende la cultura universitaria, es sexuada y androcéntrica. A pesar de los cambios y, en algunos momentos, pese a estos, sigue siendo una institución masculina en relación a quiénes la forman, a quienes toman las decisiones, a quienes gestionan, etcétera. De ahí que su funcionamiento se sostenga en estereotipos masculinos que posibilitan el mantenimiento de elementos de discriminación sexual. Por tanto, habrá que articular respuestas que incidan más en cambiar lo que se piensa que es “normal” y no sólo en la consideración de la mujer como problema. Puesto que no es en ella en quien debe recaer la responsabilidad de que las cosas no funcionen como deberían ser, sino que habría que modificar el engranaje de la institución universitaria y de la comunidad científica²³. Adaptándola a esta nueva realidad basada en la igualdad de género.

Proponemos seguir indagando y trabajando en los condicionantes que la profesora Guillamón está analizando en su tesis doctoral, a saber:

Condicionantes socioculturales: La sociedad patriarcal; los roles masculinos y femeninos; la socialización y educación en función del género; la consideración social de la ciencia y los científicos (¿y las científicas?) y la influencia en el momento de escoger estudios superiores y profesión-

Condicionantes institucionales: La cultura sexuada de las universidades y las prácticas académicas y los valores científicos: excelencia, cómo se evalúa y quién evalúa-

Condicionantes personales: Autolimitaciones profesionales: ¿profesoras o investigadoras?; posición de las mujeres dentro del colectivo investigador, variables a favor y dificultades para el desarrollo de la carrera investigadora; autopercepción; percepción de la discriminación en la academia; la compatibilidad de la vida personal, familiar y profesional.

Subscribimos su idea acerca de que *parece ser que hacer compatible la vida personal, familiar y profesional es muy difícil, un conflicto constante que afecta a la autoestima y el sentimiento de culpa de las mujeres, tomen la decisión que tomen*. Sobre el tema de la maternidad, la Directora de una Unidad de Igualdad, que no quiere ser citada, comentaba que ante los comentarios acerca de esas mujeres que habían decidido no tener hijos y que afirmaban que como era una opción personal, las que los tenían debían acarrear con “las consecuencias”, estas debían pensar que precisamente esa opción era la que posibilitaría que en un futuro tuvieran cubiertas sus pensiones. Porque eran esos niños y niñas quienes iba a sufragarlas y que todo ello estábamos en la obligación ética de protegerlo.

Durante estos años, sobre todo en los últimos, me he replanteado muchas veces la finalidad de los estudios de género. Como ya he expuesto en otros trabajos, a veces me parece que me encuentro en el mismo punto de partida que cuando me inicié en la vida académica y universitaria. O incluso un paso por detrás, ya que entonces no era objetivamente consciente de esa discriminación hacia las mujeres. Consideraba que el ser una buena estudiante, fuera mujer u hombre, permitiría ir logrando mis distintas metas profesionales y personales. El tiempo, los callejones sin salida, las idas y venidas, etcétera me han hecho comprender lo equivocada que estaba. Trabajo en esta temática porque me parece que el futuro de muchas y muchos depende de que algunas sigamos denunciando que a pesar de lo que nos intentan hacer creer, no todo es como nos quieren hacer ver. Que es posible esperar y desear horizontes distintos donde la igualdad no sea la excepción, sino la regla; donde el género no condicione lo que puedo llegar a ser o a soñar; donde las diferencias no sean un problema sino un plus. Donde se pueda considerar ciencia reflexionar y trabajar con la realidad más inmediata a nuestro día a día, aunque para algunos esta perspectiva sea poco seria o carente de interés. No sólo tenemos que dar datos, hay que interpretarlos,

analizarlos, buscarles opciones para modificarlos y proporcionar salidas.

A pesar de todas mis dudas y de los múltiples interrogantes que me van surgiendo cada día cuando desarrollo mi actividad investigadora y docente, seguiré postulando mis argumentos y mis ideas acerca de los temas que afectan, que incumben, que colocan a las mujeres, en plural, como eje articulador. No hacerlo sería aceptar que la igualdad y los estudios de género no son importantes para el desarrollo de la humanidad. Sería aceptar mi propio fin como académica y, por ende, como persona. Y como en esta cuestión he alcanzado la posibilidad de elegir libremente, seguiré denunciando donde estamos, donde queremos estar y donde nos quieren relegar. Me seguiré emponderando y trabajando con otras mujeres en que ellas también lo consigan.

Referencias bibliográficas

- ACKER, SANDRA (1995). *Género y educación. Reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*. Ed. Narcea. Madrid
- ESCOLANO ZAMORANO, ESTHER (2006). *Entre la discriminación y el mérito. Las profesoras en las universidades valencianas*. Ed. PUV. Valencia
- FLECHA GARCÍA, CONSUELO (1996). *Las primeras universitarias en España*. Ed. Narcea. Madrid.

- GARCÍA DE CORTÁZAR, M^a LUISA; ARRANZ LOZANO, FÁTIMA; DEL VAL CID, CONSUELO; AGUADO ARROLLO, YOLANDA; VIEDMAN ROJAS, ANTONIO; JUSTO SUÁREZ, CRISTINA; PARDO RUBIO, PILAR (2006). *Mujeres y hombres en la ciencia española. Una Investigación empírica. Serie Estudios*. N° 96. También disponible en internet, Fuente: http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Mujeres_hombres%20en20la%20ciencia.pdf
- GARCÍA DE LEÓN, M^a ANTONIA (Dir.) y GARCÍA DE CORTÁZAR, MARISA (Dir.) (2001). *Las académicas (Profesorado Universitario y Género)*. Serie Estudios n° 72. Instituto Andaluz de la Mujer
- GILABERTE, INMACULADA (2009). *Equilibristas. Entre la maternidad y la profesión*. Alienta Editorial. Barcelona.
- GONZÁLEZ, ANA y LOMAS, CARLOS (Coords.) (2007). *Mujer y educación. Educar para la igualdad, educar desde la diferencia*. Ed. Graó. Barcelona.
- GONZÁLEZ GONZÁLEZ, JOSÉ M^a (1999). *La situación de las mujeres en los estudios universitarios técnicos*. Colección Estudios n° 10. IAM. Sevilla,
- GUIL BOZAL, ANA; SOLANO PARÉS, ANA y ÁLVAREZ GIRÓN, MANUELA (2005). *La Situación de las Mujeres en las Universidades Públicas Andaluzas*. Consejo Económico y Social de Andalucía. Sevilla.
- IZQUIERDO, M^a JOSÉ (2009). *Percepción de los factores que intervienen en la evolución de la trayectoria académica: una perspectiva de género*. Informe Final. Exp. N° 003/07. Instituto de la Mujer.
- LEVI-MONTALCINI, RITA (2011). *Las pioneras. Las mujeres que cambiaron la sociedad y la ciencia desde la Antigüedad hasta nuestros días*. Ed. Crítica. Barcelona.
- PIUSSI-LETIZIA BIANCHI, ANNA MARÍA (ed.) (1996). *Saber que se sabe. Mujeres en la educación*. Ed. Icaria Antrazyt. Barcelona
- RAMOS LÓPEZ, M. AMPARO (2005). *Mujeres y liderazgo. Una nueva forma de dirigir*. Publicación de la Universidad de Valencia. Valencia
- SÁNCHEZ MORENO, MARITA (ed.) (2009). *Mujeres dirigentes en la Universidad. Las texturas en la Universidad*. Sagardiana, estudios feministas. Zaragoza.
- SUBIRATS, MARINA (1998). *Con diferencia. Las mujeres frente al reto de la autonomía*. Ed. Icaria Antrazyt. Barcelona.
- TOMÁS i FOLCH, MARINA (coord.) (2011). *La universidad vista desde la perspectiva de género. Estudios sobre el profesorado*. Ed. Octaedro. Barcelona.
- VVAA (1995). *Los estudios de las mujeres en las Universidades españolas. 1975-1991*. Libro Blanco. Instituto de la Mujer Madrid.
- VVAA 2010. *Mujeres en cifras 25 años*. Ministerio de Igualdad; 25° Aniversario del Instituto de la Mujer. Madrid.
- VALLS CAROL, ROSA (Dir. Invest.) (2009) Fuente: http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/768.pdf

(Endnotes)

- 1 En España hasta 1910 sólo 36 mujeres habían logrado una licenciatura, aunque para ello tuvieran que superar distintas vicisitudes, tales como pedir permiso al Consejo de Ministros, disfrazarse de hombre, tener que acompañarse a esa clase con un acompañante o tener que estar en la mesa del profesor. Esto, durante el tiempo que duraba sus estudios, pero los problemas se multiplicaban cuando dichos estudios terminaban y pedían el título, se colegiaban o buscaban trabajo. La primera mujer que se había matriculado en una Universidad fue en 1872, en la de Medicina de Barcelona: María Elena Maseras. De las que terminaron, sólo 16 se matricularon de estudios de doctorado y 8 llegaron a defender las tesis doctorales.
- 2 Para tener una referencia sobre esta mujer véase las referencias de la Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes: http://bib.cervantesvirtual.com/bib_autor/pardo_bazan/
- 3 “*Algunos destacados educadores como Fernando de Castro, rector de la Universidad Central de Madrid y fundador de la Asociación para la Enseñanza de la Mujer y la Escuela de Institutrices, o Francisco Giner de los Ríos, fundador de la Institución Libre de Enseñanza, entre otros, habían apostado abiertamente por la educación de las mujeres como factor de desarrollo de España*” Diario El País, Catalina Lara: Cien años de Mujeres en la Universidad; 09/09/2010 (Versión digital en [Http://www.elpais.es](http://www.elpais.es))
- 4 Sólo desde el año 1941 se cuenta con registros acerca de matrícula y titulación universitaria según sexo y carrera
- 5 “Encuentro nacional de Unidades de Igualdad de las Universidades españolas”; Santander, agosto 2010.
- 6 Como afirma la Catedrática de Sociología y Ex Directora del Instituto de la Mujer, Marina Subirats, al hablar de la supuesta neutralidad que conlleva trabajar en estos temas: *No hay, por lo tanto, neutralidad previa, como no suele haberla en el trabajo de tantas mujeres científicas que no quieren ser neutrales, sino utilizar los instrumentos que conocen para cambiar sus condiciones de vida (...) hay todavía demasiadas cosas básicas por resolver como para que nos importe en exceso ser fieles a la objetividad (...) Mi objetivo es aportar respuestas a una pregunta abierta, y que, al cerrar este libro, sigue estando abierta.* SUBIRATS, Marina. 1998. *Con diferencia. Las mujeres frente al reto de la autonomía*. Ed. Icaria. Barcelona. Páginas 11 y 12.
- 7 En la actualidad existen 31 Universidades españolas que cuentan con dicho Organismo.
- 8 Diario “El País”: “La Universidad española escapa la ley de igualdad”. 7/12/2010
- 9 Actas de la reunión de Unidades de Igualdad españolas. Zaragoza, febrero 2011.
- 10 Aunque el Presidente Rodríguez Zapatero había utilizado la igualdad de género y el feminismo como una de las banderas de su política y de su gobierno, lo cierto es que en octubre del año 2010, utilizando la *excusa* de la crisis económica y de la necesidad de recortar gastos, suprimió el Ministerio de Igualdad. El cual pasó a ser una Secretaría de Estado dependiente de Sanidad y Políticas Sociales. Con esta

- acción muchas feministas en España y muchos y muchas defensores de la igualdad, veían socavadas las aspiraciones que habían puesto en el gobierno socialista.
- 11 Entre otras hay que mencionar la Ley para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo) y la Ley Orgánica de Universidades (LOU)
 - 12 Fuente: [Http://www.amecopress.net](http://www.amecopress.net) (revisado el 1/mayo/2011)
 - 13 Blog diario El País: *El lugar en el que no queremos estar*. Entrada del 21 de junio del 2011: “¿Concilia qué? (S.O.S. acaba el cole)”, Revisado el 8 de Julio del 2011. Fuente: <http://blogs.elpais.com/mujeres/2011/06/index.html>
 - 14 Para mayor información véase el avance de la tesis doctoral de Cristina Guillamón Ramos, “*La carrera investigadora de las profesoras universitarias*”, que se está realizando en la Universidad Autónoma de Barcelona, recogido en el artículo “*Los condicionantes de la carrera investigadora en la universidad que se encuentran las mujeres*”, dentro de la obra de Marina Tomás i Folch (coord.) (2011).
 - 15 Entrevista con una profesora titular de la Universidad de Jaén, 4 de julio de 2011.
 - 16 Teresa González de la Fe, Catedrática de Sociología de la Universidad de la Laguna; Ponencia: “*Ciberciudadanas. El segundo mito de la tecnofobia femenina*”; XI Curso de Verano de la Universidad Ambiental de la Palma. Dicha autora afirmaba que : *El sesgo de género es una constante no sólo en lo que a estudios universitarios se refiere, sino que también afecta al Bachillerato y la Formación Profesional Superior, donde mientras los ciclos de Imagen personal y Administración están completamente feminizados, los de Electricidad, Electrónica y Mecánica están masculinizados.*
 - 17 Como se sigue afirmando en la obra de Rita Levi-Montalcini (2011): “*Con el reconocimiento a las mujeres de la igualdad en el ejercicio de sus funciones se desea que los miembros de las nuevas generaciones, independientemente de su género, disfruten del derecho a utilizar con libertad sus propias capacidades intelectuales. Un derecho que se negó a sus antepasadas*”
 - 18 Fuente: Diario “El País”: [http://www.elpais.com/especial/35 aniversario/sociedad/_hace_falta_un_pacto_de_estado_por_la_ciencia_para_al_menos_diez_anos_.html](http://www.elpais.com/especial/35_aniversario/sociedad/_hace_falta_un_pacto_de_estado_por_la_ciencia_para_al_menos_diez_anos_.html). (Revisado 9/julio/2011)
 - 19 Diario “El País: “*Más formadas pero con peores empleos*”; 14/11/2011. También es posible encontrar este artículo en la versión on line del periódico: [Http://www.elpais.es](http://www.elpais.es)
 - 20 Suplemento Negocios, Diario El País, 10 de julio de 2010 (Revisado el 11 de julio).
 - 21 La Ley de Igualdad decía que para el año 2015 debía lograrse un porcentaje del 40% de mujeres en las corporaciones empresariales. Al ritmo actual, una administradora por cuatrimestre, se necesitarían unos 48 años para alcanzar la paridad, más o menos, por el año 2058. Existen algunas empresas donde no hay ninguna mujer en su equipo de dirección, entre ellas: BBVA, BNE, Acerinox, Banco Popular, Ferrovial, Mapfre, OHL y Telefónica.

- 22 La ley de Igualdad de género data en este país de 1978. Su artículo 6 exigía a los poderes públicos que se arbitren las medidas para que los hombres y las mujeres tengan las mismas opciones a la hora de acceder y promocionar en el ámbito educativo. Así mismo, en la Ley de Universidades del 95, se permite hacer publicidad de los puestos de tal manera que se promocione aquel género que esté menos representado, además se requiere que ambos sexos estén representados en el proceso de selección. En Noruega se cuenta también con una Red para asesorar en problemas de igualdad en la investigación.
- 23 Según se desprende de algunos estudios realizados sobre las dificultades que las mujeres encuentran a lo largo de su carrera, estas serían: las responsabilidades familiares; no seguir las reglas del juego, CV insuficiente; redes de relaciones muy limitadas; recibir poco apoyo y reconocimiento por parte del departamento; los juegos de poder subyacentes; no poder formar un equipo de investigación; las publicaciones; el no reconocimiento de un título cursado en otro país o el cambio de legislación. IZQUIERDO, M. J (2009): *Percepción de los factores que intervienen en la evolución de la trayectoria académica: una perspectiva de género*. Informe Final. Exp. Nº 003/07. Instituto de la Mujer.