

VIEJOS RETOS Y NUEVAS REALIDADES DE LAS MUJERES EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Antonia García Luque

Universidad de Jaén, España

agalu@ujaen.es

OLD CHALLENGES AND NEW REALITIES OF WOMEN IN HIGHER EDUCATION

Resumen: Este trabajo pretende analizar la situación real de las mujeres en el ámbito universitario, mostrando la segregación vertical, horizontal y salarial en razón de género que perdura en el actual modelo universitario y es responsable de las desigualdades entre mujeres y hombres. Me centraré en el estudio de dos categorías concretas: el alumnado y el profesorado para marcar la progresiva desaparición de las mujeres desde su fase formativa hasta su fase profesional reflexionando sobre las posibles causas.

Abstract: This study analyzes the actual situation of women in the university, showing the vertical, horizontal and wage segregation gender that remains in the current university model and is responsible for inequalities between women and men. I will focus on the study of two specific categories: students and teachers to mark the gradual disappearance of women from its formative stage to professional stage reflecting on the possible causes.

Palabras clave: Universidad. Género. Mujeres. Educación. Desigualdad
University. Gender. Women. Education. Inequality.

I. Introducción¹

Posiblemente uno de los grandes problemas a los que nos enfrentamos las mujeres en el ámbito universitario, bien como alumnas, docentes o investigadoras, es que muchos de los viejos retos continúan siendo una realidad presente, como así veremos en las cifras que presentaremos.

En mi opinión, las cifras y los datos estadísticos velan de forma contundente las realidades personales de muchas de las mujeres que optan por seguir una carrera académica en la educación superior llena de obstáculos difícilmente superables por motivos varios. La escasa efectividad de las actuaciones de las administraciones públicas educativas en materia de igualdad nos pone en alerta y nos obliga a reflexionar sobre el anquilosamiento de ciertos roles y estereotipos de género que se ocultan tras el aparente y falseado equilibrio de mujeres y hombres en las Universidades.

II. La quimera de un marco legal efectivo

Estamos este año conmemorando un hecho histórico respecto al avance educativo de las mujeres en el ámbito universitario, ya que se cumplen cien años de la publicación de la Real Orden del 8 de Marzo de 1910 que disponía que “se concedan, sin necesidad de consultar a la Superioridad las inscripciones de matrícula en enseñanza oficial o no oficial solicitadas por las mujeres, siempre se ajusten a las condiciones y reglas establecidas para clase y grupo de estudios”. Con esta Real Orden, quedaba derogada una anterior correspondiente a 1888 según la cual las mujeres no podían ser admitidas a los estudios dependientes de ese Ministerio como alumnas de enseñanza privada, de forma que para solicitar matrícula oficial les era necesario consultar a la Superioridad que debía de resolver según el caso y las circunstancias de la interesada en particular.

De este modo, podemos considerar que la Real Orden de 1910 abrió las puertas de la Universidad a determinadas mujeres de la época que pudieron de esta manera acceder a estudios que les habían sido vetados hasta entonces, o en su defecto, les habían sido condicionados sobremanera, ya que su incorporación a los mismos requerían de la resolución positiva y favorable de la “Superioridad”.

Queremos así resaltar la importancia de esta disposición legal, ya que, aunque la democratización de las universidades tuvo que esperar muchos años más, bien es cierto que esta Real Orden fue el primer paso necesario para que las mujeres ostentemos actualmente unas condiciones relativamente óptimas y algo más equilibradas a nivel universitario.

Sin embargo, como veremos más adelante, los datos estadísticos manifiestan una realidad de género con evidentes desigualdades y desequilibrios que responden a factores sociales y culturales que requieren de una profunda reflexión, la cual pretendo abordar de forma inicial en el presente trabajo.

Tras hacer memoria histórica con la Real Orden, es conveniente que conozcamos algunos de los principales avances y cambios acontecidos en materia de educación en el nuevo marco legal respecto a políticas de igualdad y los Estudios de Mujeres, Feministas y de Género.

Para ello es necesario situarnos en el contexto coyuntural de la creación del Espacio Europeo de Enseñanza Superior, que abrió la posibilidad de la homologación de los estudios de mujeres y género, gracias al compromiso del Gobierno de nuestro Estado con la consecución plena de la igualdad entre mujeres y hombres y la labor incesante de distintas

1 Parte de este trabajo corresponde al capítulo 6.1. (Mujeres y Universidad) de mi tesis doctoral inédita, defendida el 31 de marzo de 2008 en la Universidad de Jaén bajo el título *Arqueología del Género en la Cultura Ibera: una lectura desde la muerte*.

instituciones y organismos.

De acuerdo a la declaración de Ministros de Educación realizada en Berlín en el 2003, en el terreno educativo el principio de igualdad debe concretarse en la introducción de la perspectiva de género como corriente principal (“mainstreaming”) del diseño de los programas, los sistemas de evaluación y las estructuras académicas, de manera que igualdad en la educación no significa únicamente paridad numérica, sino transformación de los currículos y de las políticas de ordenación docente.

La Secretaria General de Políticas de Igualdad, en coordinación con la Unidad Mujeres y Ciencia del Ministerio de Educación y Ciencia y del Instituto de la Mujer, realizó un informe de las Actuaciones en Materia de Género y Educación Superior (Diciembre 2005-Mayo 2006) donde ponían de manifiesto distintas previsiones en materia de educación en el marco legal delimitado por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la que entonces era una previsible Ley de Igualdad, que actualmente es ya una realidad. De este modo, en el Capítulo I del Título I de la citada Ley Orgánica 1/2004 destacan entre otros preceptos:

1. El sistema educativo incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.

Igualmente, el sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos. .../...

7. Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

En el Título V, relativo a la Tutela Judicial contempla la especificidad y necesidad de formación en la materia:

Artículo 47. Formación.

El Gobierno, el Consejo General del Poder Judicial y las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, asegurarán una formación específica relativa a la igualdad y no discriminación por razón de sexo y sobre violencia de género en los cursos de formación de Jueces y Magistrados, Fiscales, Secretarios Judiciales, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y Médicos Forenses. En todo caso, en los cursos de formación anteriores se introducirá el enfoque de la discapacidad de las víctimas.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, presenta en su Capítulo II, Acción administrativa para la igualdad, tres artículos centrados en las acciones en materia de educación, que reproducimos seguidamente:

Artículo 23. La educación para la igualdad de mujeres y hombres.

El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros.

Artículo 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación.

1. Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.

2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.

c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.

d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.

e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior.

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La creación de postgrados específicos.

c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

Como puede verse, incidimos en el tema de la formación, puesto que si desde el marco legal se está pidiendo formación permanente en igualdad entre mujeres y hombre, se hace necesario que los formadores estén cualificados a tal fin, cualificación que se aprende y adopta prioritariamente en la enseñanza superior, sin olvidar la importancia de la coeducación desde los primeros niveles educativos. Sin embargo, esta formación o cualificación no implica un cambio en la dirección de las investigaciones ni en el método de la enseñanza, lo cual no erradicará los inconvenientes básicos, esto es, la monopolización de los estudios de género bajo dominio femenino y la menor proporción de investigadoras y profesoras en contexto universitario.

La cuestión es ¿qué personas están cualificadas para formar en igualdad? Y lo más importante ¿Qué personas son receptoras, desde un compromiso real, a una formación para la igualdad? Todos estos interrogantes dificultan enormemente la incorporación de los estudios de género, feministas y de mujeres en los currículos formales del sistema educativo, pese a las consideraciones legislativas, que en ningún caso obligan, tan sólo recomiendan su fomentación.

Asimismo, llama nuestra atención que en el artículo 24 establece como una de las actuaciones de las Administraciones educativas la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes, sin embargo, como veremos más adelante, los datos evidencian el incumplimiento de esta actuación en la educación superior, que centra este trabajo.

Consideramos necesario dentro de este sutil repaso por el marco legal, destacar la ausencia de actuaciones en materia de igualdad en el la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, sin embargo, el 29 de marzo de 2007 se aprobó la Reforma de Ley Orgánica de Universidades, que específicamente regula el equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos universitarios y del saber; la transparencia de criterios en la formación de los mismos; una mayor protección de las mujeres becadas o contratadas con cargas familiares (Disposición final tercera); y la creación en las universidades de unidades de igualdad para

el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres (Disposición adicional duodécima).

Por último, señalar las conferencias bienales de Ministros Europeos responsables de Educación Superior en el espacio del Proceso de Bolonia, en las que se hacía escasa mención a los temas de igualdad, sirva como ejemplo la cuarta Conferencia celebrada en Bergen, el 19-20 de mayo de 2005, en la que se hizo balance de lo conseguido a mitad del camino señalado y se fijaron los objetivos y prioridades hasta el 2010². Entre los principales acuerdos abordados en el comunicado de Bergen se encontraba la dimensión social de la educación superior mejorando la accesibilidad, la igualdad de oportunidades y las condiciones de acogida y atención al estudiantado y se criticaba el sistema cíclico potenciador de la desigualdad de género en la participación de los estudios más avanzados, pero no surgieron actuaciones específicas que abordaran la problemática de los desequilibrios de género en el ascenso académico.

En definitiva, podemos decir, de forma metafórica, que a nivel educativo existen unos buenos cimientos legislativos para educar en igualdad, sin embargo falta la verticalidad constructiva y la creación necesaria de los mecanismos que permitan la edificación de una igualdad real desde los cimientos hasta la techumbre de la construcción.

III. Las mujeres universitarias en cifras: una realidad enmascarada.

Es necesario realizar un acercamiento, aunque sea muy somero, a la realidad de las mujeres en el ámbito universitario, lo que nos lleva directamente a los organismos universitarios de estudios de las Mujeres, de Género y Feministas (Centros, Seminarios e Institutos), ya que desde ellos comenzaron a surgir las primeras investigaciones al respecto.

Estos organismos centraron su atención, no sólo en el análisis diagnóstico de la situación de estos estudios en las Universidades, sino también en cuál era el contexto real de las mujeres en los distintos ámbitos universitarios: alumnado, docencia, investigación, gestión y administración. Sin embargo, cuando fueron a realizar sus investigaciones detectaron que las estadísticas al respecto no se encontraban desagregadas por sexos, con todas las complicaciones que ello suponía.

La reacción inmediata frente a esta situación fue que estas instituciones ejecutaron denuncias e instaron a un gran número de organismos públicos para que comenzaran a publicar las estadísticas universitarias desagregadas por sexo a fin de poder realizar las investigaciones correspondientes al respecto.

Las respuestas no se hicieron esperar demasiado y a partir de los años noventa contamos con las primeras estadísticas realizadas en las Universidades en las que aparecen los datos desagregados. Actualmente desde la Dirección General de Investigación de la Unión Europea se recomienda que se publiquen los datos disgregados por sexo, pero, pese a todo, aún hay estudios y estadísticas que no cumplen este criterio, con el consecuente lastre y doble esfuerzo que ello supone a la hora de realizar análisis de género. Quizás, el acento habría que ponerlo en que no deberían de realizarse “recomendaciones” que dejan abiertas las puertas a la inoperancia, sino más bien realizar “imposiciones legislativas” que impidan posibles alternativas.

Analizar la representación de las mujeres en las diferentes esferas de actuación del mundo universitario no es nada nuevo (Radl Philipp, 1996; Nash, 1996; Almarcha Barbado 1996; Dalla-Corte; Scalona, 1996; García de León; García de Cortázar, 1996, 2001; Rísquez Cuenca; García Luque, 2004), sin embargo sigue siendo necesario para comprobar año tras

2 <http://www.educacion.es/dctm/mepsyd/educacion/universidades/educacion-superior-universitaria/espacio-europeo-educacion-superior-ees/proceso-bolonia/reunion-de-ministros-europeos-en-bergen.pdf?documentId=0901e72b80048713>

año que la teórica, que no real, feminización de las instituciones universitarias a la que estamos asistiendo no tiene su reflejo en el ámbito práctico profesional, pese a poder afirmar que las mujeres hemos avanzado considerablemente en los logros respecto a los primeros años del siglo XX.

Recordemos, aunque sea muy a la ligera y con la intención de hacer un guiño a la memoria histórica, que durante el primer cuarto del pasado siglo el 66% de las mujeres no sabían leer ni escribir, y el ingreso en la Universidad estaba supeditado al estudio del bachillerato, para el que las muchachas necesitaban autorización administrativa especial. Asimismo la enseñanza primaria era desigual para niños y niñas, ya que éstas últimas eran educadas desde su nacimiento para su principal función en la vida, ser madres y esposas (Flecha, 1996), y pese a que ciertamente se ha ido produciendo con el transcurso del tiempo un aumento estudiantil femenino, pasando del 13% del total en los años 40 al 54% actual, sin embargo, como veremos seguidamente, el esquema general de la estructuración académica poco ha cambiado y siguen manteniéndose la tradicional división de los modelos de estudios en función de género, de manera que seguimos siendo espectadores de la errática parcelación de los estudios “femeninos” y “masculinos”, lo cual nos hace cuestionarnos recurrente y alarmanamente qué está pasando (Rísquez Cuenca; García Luque, 2004).

¿Qué nos dicen las cifras?³ Podemos realizar este análisis atendiendo a las diferentes categorías que podemos encontrar en el engranaje universitario: estudiantado, profesorado, investigación, y funcionariado PAS (personal de administración y servicios), pero en este trabajo nos vamos a centrar en dos grupos, alumnado y profesorado, con la pretensión de ampliar el ámbito de actuación en un futuro estudio.

Queremos destacar respecto a los informes y publicaciones utilizadas para este trabajo, editadas por diferentes ministerios u organismos públicos del gobierno español, el uso del lenguaje sexista, ya que si bien es cierto que hay estudios e informes en los que se utilizan los términos neutros (alumnado, profesorado), éstos se entremezclan con otros términos de género masculino, gramaticalmente hablando (becarios, matriculados, aprobados, ocupados, empleados, trabajadores...). Además hay publicaciones en las que no se emplea en ningún caso la neutralidad lingüística y directamente se opta por el género gramatical masculino (alumnos, profesores, becarios, etc.). No corresponde a este trabajo realizar un diagnóstico del sesgo androcéntrico presente en el lenguaje, sin embargo, se considera necesario denunciar el uso del lenguaje sexista en informes elaborados y publicados por organismos públicos, máxime si tenemos en cuenta que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en el artículo 14 del capítulo I del Título II (Políticas públicas para la igualdad) como uno de los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos “la implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo

3 Los datos proceden de las siguientes fuentes: *Datos Básicos del Sistema Universitario Español. Curso 2008/2009* (Ministerio de Ciencia e Innovación del Gobierno de España, Secretaría de Estado de Universidades. Consejo de Coordinación Universitaria). *Datos y cifras Curso escolar 2009/2010* (Ministerio de Educación del Gobierno de España, Secretaría General Técnica. Oficina de Estadística). Para más información acudir a los documentos publicado en internet por el Consejo de Coordinación Universitaria (MEC), correspondientes a las estadísticas universitarias de los cursos 2003-2004 hasta 2008-2009 donde se presentan los datos estadísticos de los alumnos/as matriculados en el primer, segundo y tercer ciclo, segregando sexos, edad y universidades entre otras variables. Asimismo, se están colgados en la página web de este organismo, www.mec.es/consejou, un avance de los datos de 2009-2010, en el que además de aportar los datos, se presenta la evolución del número de alumnos/as matriculados por tipo de universidad, por tipo de centro y por sexo. Este avance incluye pues un conjunto de series temporales que proporcionan una visión global del Sistema Universitario español en su conjunto así como de su evolución en los últimos años. Algunos de los datos que se presentan en esta publicación son provisionales.

y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas”.

No podemos obviar que el uso del genérico masculino para representar y englobar a hombres y mujeres está contribuyendo a la invisibilización de más de la mitad de la población (las mujeres), y refleja un sistema de pensamiento colectivo de evidente orden patriarcal que transmite y perpetúa estereotipos sociales de dicho orden. Restarle importancia al lenguaje es restarle importancia al pensamiento y a los mecanismos de socialización, no olvidemos que lo que nos nomina nos define y determina. El lenguaje no es neutro, las palabras tienen género y no sexo, el lenguaje se enseña, y somos educadas/os en una lengua que no deja de ser un fiel reflejo de la realidad.

El alumnado en cifras

En los últimos quince años la presencia de mujeres en las aulas universitarias se ha incrementado ligeramente pasando del 52% de alumnas matriculadas en primer y segundo ciclo durante el curso 1994-95 al 54,7% en el curso 2008-2009. Actualmente las mujeres tienen una tendencia más acentuada a realizar estudios de ciclo largo: el 57,4% del alumnado matriculado son mujeres, mientras que en el ciclo corto representan sólo el 48,7% de los matriculados.

Además, entre el alumnado graduado las mujeres alcanzan el 60,9%, sin que se haya producido una variación significativa en los diez últimos años ¿significa esto que las mujeres tienen mayor rendimiento académico?

En general, para el curso 2007-2008, con la excepción de las Enseñanzas Técnicas que tan sólo presenta un 30,03% de mujeres matriculadas, la presencia es mayoritariamente femenina en todas las ramas de enseñanza, destacando Ciencias de la Salud con el 77,7% (Figura1). En función de los datos podemos hablar de que la incorporación femenina es real en todas las áreas de conocimiento, sin embargo, tal incorporación no se ha producido de igual modo ni con la misma magnitud en dichas áreas pues seguimos encontrando grandes diferencias entre las Facultades, de manera que aquellas que ofertan carreras que proporcionan un mayor prestigio social y control del poder siguen siendo estudiadas mayoritariamente por el alumnado masculino (especialmente las técnicas, como son las ingenierías), frente a las carreras que tradicionalmente se han considerado propiamente femeninas (enfermería, magisterio, humanidades, trabajo social...). Estamos asistiendo a una permanente y prolongada jerarquización de género de los espacios académicos, que consecuentemente excluye a las mujeres de muchas de las profesiones que socialmente están más valoradas y mejor remuneradas (por ejemplo, puestos informáticos e ingenieros).

Ello está a su vez muy relacionado con la socialización diferencial del género, que nos asigna roles en función del género, que no del sexo. La educación que recibimos y los modelos en que fuimos socializadas/os es una de las principales barreras con las nos vamos a encontrar, de modo que consideramos necesario empezar a discutir los mandatos de género que nuestras generaciones pasadas nos han fundado y transmitido a través de la educación endocultural.

Tengamos en cuenta asimismo que la transmisión de los patrones de conducta a las/os niñas/os, esto es, la socialización del género, desde tiempos prehistóricos está estrechamente vinculada con las mujeres, en su función de madres y educadoras, especialmente si tenemos en cuenta que el género, es una construcción simbólica y cultural que sustenta una serie de propiedades asignadas a las personas en función del sexo, y que van desde los aspectos puramente biológicos a las características psicológicas, económicas, religiosas, eróticas, sociales...

Pero ¿por qué las licenciaturas estudiadas mayoritariamente por hombres son las que detenta mayor prestigio social y las proporcionan mejor rentabilidad económica a posteriori?

	Matriculados		Graduados	
	Total	% de mujeres	Total	% de mujeres
Estudiantes de 1 ^o y 2 ^o ciclo	1.389.394	54,7%	187.787	69,9%
Ciclo Largo	768.650	54,7%	90.453	58,7%
Ciclo Corto	561.539	53,7%	96.420	63,1%
Sólo Segundo Ciclo	59.205	63,2%	10.894	61,6%
Rama de enseñanza				
Ciencias Sociales y Jurídicas	704.225	62,9%	95.989	69,0%
Enseñanzas Técnicas	347.692	27,4%	43.107	30,3%
Humanidades	124.404	62,2%	14.072	67,8%
Ciencias de la Salud	122.052	74,1%	22.005	77,7%
Ciencias Experimentales	91.021	58,9%	12.594	67,0%
Estudiantes de Máster	33.621	53,6%	-	-
Estudiantes de doctorado	77.654	51,8%	26.383	59,6%

FIGURA 1: Datos del alumnado extraídos de Datos Básicos del Sistema Universitario Español. Curso 2008/2009 (Ministerio de Ciencia e Innovación).

¿Son las licenciaturas las desprestigiadas por sí mismas, o lo son porque son realizadas por mujeres?

Consideramos que el desprestigio de muchas de las diplomaturas y licenciaturas consideradas tradicionalmente como “femeninas” está íntimamente relacionado con aquellas actividades con las que se asocian, que no son otras que las denominadas actividades de mantenimiento.

Las actividades de mantenimientos responden a una categoría analítica creada por un grupo de arqueólogas feministas españolas, pioneras en la arqueología del género en nuestro país, que hace alusión a las tareas que proporcionan el sostenimiento y bienestar del grupo social durante todo su ciclo vital: gestación, socialización de la prole, tejido, procesamiento de alimentos, cuidado e higiene, etc., que se llevan a cabo en distintos espacios y en un mismo tiempo, el de la cotidianidad (Bardavio; González Marcén, 1996; Picazo, 1997; Colomer; González Marcén; Montón, 1998, González Marcén; Picazo, 2005; Montón, 2000). Estas actividades constituyen “el tejido temporal y de relación del ciclo de la vida cotidiana y comprenden las formas de ciudad que crean y conservan las estructuras sociales” (González Marcén; Picazo, 2005:143), son fundamentalmente femeninas, y han sido ignoradas en todas las investigaciones arqueológicas e históricas, lo que ha implicado el desconocimiento de las importantes redes sociales que conllevan de forma implícita donde las categorías de género, edad, tiempo y espacio se relacionan de tal forma que articulan y transforman las prácticas sociales del grupo y su devenir histórico.

Almudena Hernando (2006) recientemente ha propuesto una teoría muy interesante en su propósito de establecer las causas por las que la historia, o en su defecto los/as historiadores/as, han obviado a las mujeres. Su planteamiento parte de una pregunta básica ¿realmente son las mujeres las excluidas de la Historia o lo son sus actividades?

Respuesta: las actividades realizadas por las mujeres han sido ignoradas e infravaloradas por ser opuestas al discurso patriarcal construido por la Historia, pero no las mujeres por el hecho de ser mujeres.

Las actividades de mantenimiento van a desarrollarse en diferentes espacios y en un mismo tiempo, el de la cotidianidad, y posiblemente en la asociación ideológica que se

produce entre mujeres-mantenimiento y hombres-cambio pueda encontrarse una de las causas de la marginalidad de las actividades de mantenimiento en la Historia, ya que el cambio se coliga a desarrollo, innovación, poder, percepción positiva, mientras que mantenimiento es todo lo opuesto, es decir, es lo estático, lo no innovador, lo negativo (Hernando, 2006; Dommasnes, 2006). Ambos conceptos, cambio y mantenimiento están a su vez asociados a ritmos y tiempos distintos, el primero con una dinámica temporal más rápida (cambio-desarrollo-tecnología) cuyos efectos se dejan percibir de forma más inmediata, mientras que el mantenimiento se asocia con el tiempo de la rutina, lo cotidiano, lo no cambiante, y sus efectos por tanto a penas se perciben porque permanecen inmutables o con escasas variaciones a lo largo de los siglos.

Por ello las actividades femeninas han sido subordinadas a la marginalidad histórica por considerarse reiterativas, rutinarias y estáticas en el espacio (el doméstico) y sin desarrollos tecnológicos causantes de cambio drásticos, es decir, sin todos aquellos factores que se han considerado claves a la hora de analizar los cambios sociales.

Con todo, quizás lo que habría que cuestionarse es un cambio en el discurso de la construcción histórica, de forma que comience a desligarse de la tiranía del poder, poder político e intelectual que ha estado en manos de un único grupo social en términos de género, clase y raza (hombres blancos de clase media-alta) que ha dominado los contextos académicos e investigadores de tal forma que ha tendido a representarse a sí mismo. Esto es, en los dominios políticos, culturales e intelectuales en los que los hombres han sido los protagonistas en tanto que detentaban el poder, siendo la Universidad un ejemplo claro, éstos se han analizado a sí mismos y a sus actividades para significarse y representarse en modo de autolegitimación de su propio poder, sin embargo, actualmente con las nuevas formas de autoridad democrática se puede cambiar el discurso histórico a fin de representar a aquellos sectores sociales que han estado tradicionalmente marginados por no realizar las actividades que garantizaban y concedían el poder social.

En función de esta teoría, si tenemos en cuenta en el marco universitario las áreas del conocimiento en las que las mujeres tienen mayor presencia, ya sea como alumnado o como profesorado, podremos ver una clara relación temática de las mismas con el cuidado, la atención y en el mantenimiento de las personas, que hemos visto que son prácticas sociales que forman parte de las denominadas actividades de mantenimiento. Es decir, cuando se produce la profesionalización a nivel académico superior de algunas de las actividades de mantenimiento que tradicional e históricamente han sido realizadas por las mujeres, éstas seguirán siendo ejecutadas mayoritariamente por manos femeninas, véase como ejemplo a este respecto el destacado número de enfermeras, matronas y maestras. Esto implica un traslado ideológico y real de determinadas prácticas femeninas desde un ámbito cotidiano y privado a un ámbito público y social, de manera que esta relación es lo que conlleva un mayor desprestigio social de las mal llamadas “carreras femeninas”, no por ser realizadas por mujeres, sino por estar íntimamente vinculadas a esas actividades femeninas marginadas en el ámbito científico investigador.

En esta misma línea hemos de enmarcar una profesión asociada incuestionablemente a las mujeres, esto es, la enseñanza. Si miramos las cifras (Figura 2) observamos claramente que en la distribución del profesorado de Enseñanzas de Régimen General no universitarias por sexo para el curso 2007-2008, hay en el total del profesorado una clara mayoría femenina (68,6% de mujeres frente a 31,4% de hombres), que se hace aún más evidente en el caso de las maestras (76,7%). Vuelve a llamar a este respecto nuestra atención que siendo un 76,7% el porcentaje de maestras frente a un 23,3% los maestros, siga definiéndose al conjunto del profesorado de este nivel educativo con un término gramatical masculino plural (maestros).

A este respecto volvemos a incidir en la vinculación ideológica que se establece entre una actividad históricamente asociada a las mujeres, esto es, la reproducción, socialización,

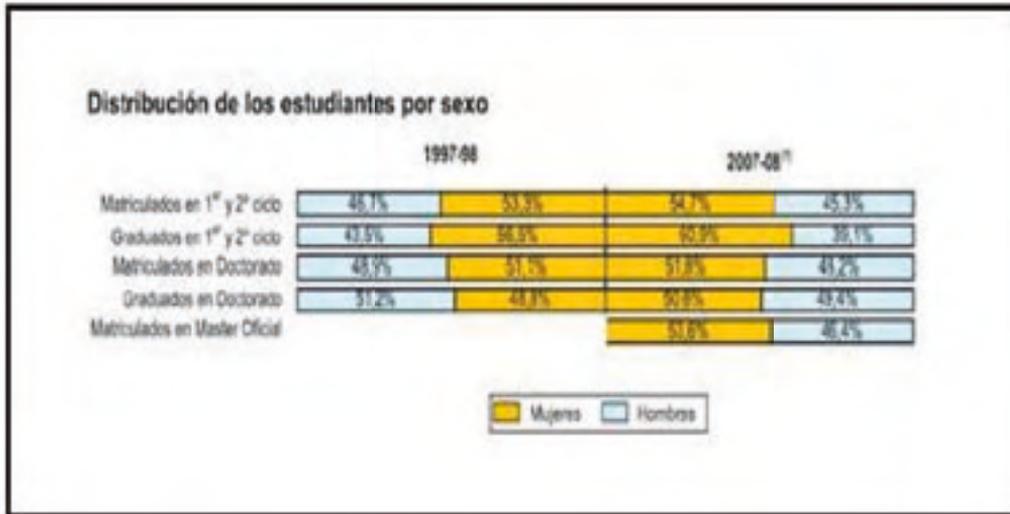


FIGURA 2: Datos del profesorado y de los salarios por nivel formativo extraídos de *Datos y Cifras. Curso escolar 2009/2010* (Ministerio de Educación). Datos de los usos del tiempo extraídos de Cristina García Sainz (2003).

educación y crianza de la prole, con la traslación y profesionalización femenina de estas prácticas. Es por ello, por lo que en la enseñanza de la educación infantil el porcentaje de maestras se dispara aún más, quizás la menor edad del alumnado (3-6 años) promueva en los hombres la consideración de sentirse menos capacitados para trabajar con este grupo de edad, lo que es tan ilógico como ausente de fundamentos. Es frecuente escuchar aquello de “a las mujeres se les da mejor tratar con niños/as pequeños/as”, como si la reproducción biológica fuera un instrumento de capacitación natural para la educación de las criaturas. Este pensamiento común y popular lleva implícito un error clave, que es el no considerar la reproducción como un fenómeno social y cultural que va más allá de su variable biológica.

En este sentido, la transmisión generacional de los roles de género que hace efectivo el mantenimiento del orden o sistema social patriarcal, se evidencia en la diferente elección de los estudios cursados en función del género. Véase a este respecto la distribución porcentual del alumnado de Bachillerato según modalidad cursada por sexo para el curso 2007-2008. Ya en el Bachillerato, escalón previo a la enseñanza superior, quedan patentes las grandes diferencias porcentuales de mujeres y hombres respecto a las ramas de enseñanzas elegidas, que se son muy obvias en el caso de la modalidad de Tecnología cursada por un 13,3% de hombres frente a un 3% de mujeres.

Incidimos en que estas diferencias en los estudios universitarios cursados en las diferentes ramas de la enseñanza se reflejarán a posteriori en un mayor nivel ocupacional de los hombres, que además ocuparán los puestos de trabajo mejor remunerados a nivel económico y social. Realmente debemos reflexionar sobre esta cuestión, pues es altamente alarmante que en una sociedad en la que la alta tecnología va escalando posiciones a un ritmo vertiginoso, las mujeres no nos estamos formando en este ámbito, lo cual nos está llevando a seguir situándonos en los “trabajos tradicionales femeninos” peor pagados e infravalorados socialmente.

Obviamente la razón de la exclusión femenina de las áreas tecnológicas no es su incapacidad intelectual. Éste hecho está más relacionado, como ya expusimos Rísquez Cuenca y yo misma en un trabajo anterior (Rísquez Cuenca; García Luque, 2004), con los obstáculos

que las mujeres encuentran a la hora de acceder a los puestos laborales que exigen la formación tecnológica, ya que éstos siguen demandando más hombres que mujeres por múltiples motivos (menos mujeres que cursan estudios técnicos, dificultad de conciliar vida familiar con vida laboral...), todos ellos indicadores de las desigualdades de género vigentes en nuestra sociedad “democrática y desarrollada”. Tengamos en cuenta que con esta ausencia de las mujeres en trabajos técnicos se les está vetando el acceso a las profesiones del futuro.

Respecto a los estudios de tercer ciclo, actualmente entre el estudiantado de másteres oficiales las mujeres representan el 53,6% y de doctorados son el 51,8%.

Por tanto, tenemos más mujeres que se matriculan en todos los ciclos de los estudios universitarios, más las que los finalizan y con mejores rendimientos académicos, a lo que hemos de unir que son también porcentualmente más las alumnas Erasmus en diplomaturas licenciaturas y doctorados (Figura 1). Esto está indicando que son más las mujeres que presentan en su currículum vitae mayor nivel de formación superior, sin embargo, esta mejor cualificación académica no se reflejará en un mejor acceso al ámbito laboral, ni en poseer mejores trabajos tanto a nivel social como económico (Figura 3).

Es interesante marcar que leen las tesis un 46% de mujeres sobre el total, en su mayoría dirigidas por hombres, pues son pocas las mujeres que dirigen tesis, y muchas de las que lo hacen son codirectoras. En el caso de la Universidad de Jaén, de la que formo parte, un indicador altamente significativo será el número de tesis que están dirigidas por mujeres, que para el año 2003, sobre el que realizamos un extenso análisis, supuso el 12,72% del total. Como ya nos preguntáramos Rísquez Cuenca y la que suscribe (2004) ¿Existen algunos problemas para que las dirijan? ¿Tienen menos tiempo para dedicar a los/as becarios/as? ¿Están menos reconocidas en sus líneas de investigación? Quizás una buena respuesta sea que el alumnado busca como directores/as a personas que les promocióne, de manera que consideran suelen ser los hombres quienes más les puedan ayudar en la consecución de su objetivo.

El profesorado en cifras

Pero lo que más llama la atención es que será a partir de los estudios de tercer ciclo cuando comience a producirse lo que académicamente se conoce como el efecto tijera en función de las categorías profesionales, ya que a mayor nivel académico menor será el número de profesionales femeninas (García de León ; García de Cortázar, 2001).

Si nos fijamos en la Figura 3 del presente trabajo veremos cómo los datos hablan por sí solos. En la categoría de funcionariado PDI (Personal Docente e Investigador) para el curso 2007-2008, tenemos un 41,4% de mujeres Titulares de Escuela Universitaria, mientras que son sólo un 33% las Catedráticas de Escuela Universitaria. Respecto a las profesoras Titulares de Universidad, éstas alcanzan un 36,5% mientras que sólo un 14,3% son Catedráticas de Universidad. En las categorías de profesorado contratado para labores docentes e investigadoras en el ámbito universitario tan sólo un 37,7 % son mujeres. Evidentemente, estos porcentajes presentan grandes diferencias entre unas áreas y otras, que responden a las diferencias en los estudios cursados en función del género que hemos marcado en el epígrafe anterior.

Esta situación no ha cambiado demasiado en los últimos diez años, pues para el curso 2000-2001, en el profesorado se producían las mismas jerarquías en los distintos niveles académicos y facultades (30,4% en Ciencias Experimentales; 42% y 38% Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas respectivamente; 32,1% en Ciencias de la Salud; 14,3% Ingeniería y Tecnología), de modo que en la cúspide piramidal académica, las cátedras, las mujeres estaban representadas en un 11% del total a nivel general sin marcar las diferencias entre las áreas (Rísquez Cuenca; García Luque, 2004). De este modo, vemos como la si-

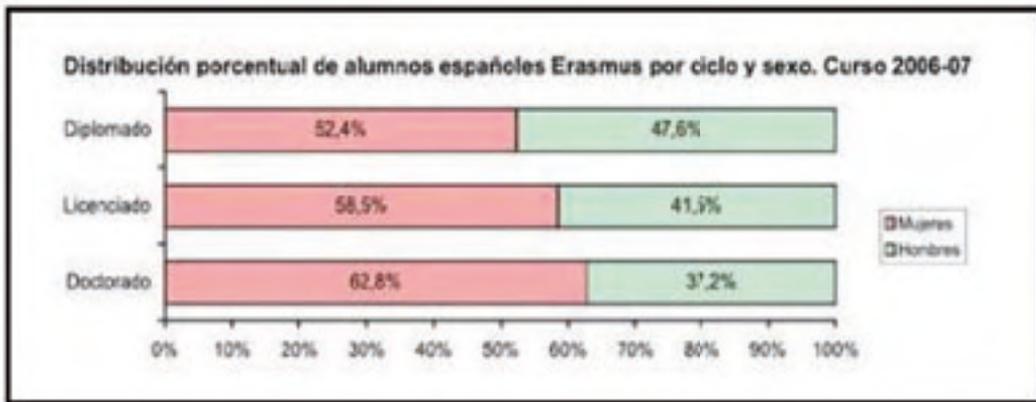


FIGURA 3: Datos del profesorado extraídos de Datos Básicos del Sistema Universitario Español. Curso 2008/2009 (Ministerio de Ciencia e Innovación).

tuación de las diferencias existentes según sexo se va agravando aún más conforme vamos aumentando las responsabilidades y cargos académicos, ya que tan sólo un 20% de mujeres dirigen grupos de investigación. Asimismo, sólo un 18% de mujeres desempeñan cargos de gestión (secretarías o dirección departamentos, decanatos, rectorados, vicerrectorados).

Es importante valorar la ausencia femenina en aquellos lugares en los que se toman las decisiones que afectan directamente a la mejora de la desequilibrada situación que estamos señalando (Consejos de Gobierno, Comisiones, Decanatos, Rectorados, etc.), porque al no estar las mujeres presentes en estos espacios sus objetivos e inquietudes tampoco lo están, y por tanto, las desigualdades de género y la ausencia de las mujeres como objeto de estudio en los proyectos curriculares no serán consideradas.

A este respecto Elisa Pérez Vera, primera rectora de universidad en España que dirigió la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) desde 1982 hasta 1987, afirma, en una entrevista concedida a Europa Press, que es ridículo el número de mujeres que dirigen las universidades y que ocupan los altos cargos (vicerrectoras, decanas, catedráticas), y denuncia el estancamiento o imperceptible aumento de la cifra de catedráticas en los últimos treinta años. Según la magistrada Pérez Vera, este reducidísimo número de mujeres dirigentes en los centros universitarios se debe a diferentes factores biológicos y culturales, ya que por un lado muchas mujeres optan frenar su ascenso en la carrera profesional universitaria “por motivos puramente biológicos, por su función reproductora de la especie” y por otro lado les es difícil acceder a los altos cargos dirigentes por “una resistencia que todavía es perceptible en todas las capas sociales a eludir y evitar que la mujer llegue a puestos directivos” (Madrid, 7 de Marzo 2010, Europa Press).

En este sentido, ciertamente la maternidad es un factor que ralentiza el avance de las mujeres a nivel profesional, y su acceso al mundo laboral, sin embargo, no consideramos que se trate de un criterio biológico, pues la reproducción biológica no puede considerarse una limitación “natural” de las mujeres para trabajar en la esfera pública, ya que esta teoría responde a la construcción de un sistema bipolar de elementos opuestos y dicotómicos que establecen jerarquías las cuales, como pone de manifiesto Purificación Mayobre (2006), interpretan en positivo el término asociado al hombre y en negativo el término asociado a la mujer. De este modo, el pensamiento patriarcal occidental ha construido un sistema de elementos binarios opuestos que identifican a la mujer con la naturaleza, el sexo, lo privado y lo estático, frente al hombre asociado con la cultura, el género, lo público y cambiante. Pero no podemos olvidar que este sistema fue “inventado” o creado en la Antigüedad para argumentar y justificar las irreales desigualdades entre hombres y mujeres en función de las

diferencias biológicas que limitaban y asociaban a las mujeres por su capacidad reproductora a la naturaleza y les presupone la falta de *logos*, cualidad ésta que estaba asociada a la cultura y, por ende, a los hombres, lo que evidentemente responde a una teoría tan desatinada como irracional.

Por tanto, las causas de la escasez de mujeres en los altos cargos de todos los ámbitos públicos, no sólo en las universidades, responden a otras serie de cuestiones, tales como la falta de políticas efectivas que permitan una real conciliación de la vida laboral y familiar, y el mantenimiento de los estereotipos de género en la educación, tanto a nivel familiar como a nivel escolar y social.

Ante estos datos, resulta sorprendente el título de algunos artículos periodísticos, como el publicado en *Gaceta Universitaria* (13 de marzo de 2006), titulado “Radiografía por sexos de la universidad española: caen algunos estereotipos” en el que se señala que se está difuminando la frontera entre titulaciones de chicos y de chicas y están cambiando los roles masculino-femenino en nuestra sociedad a consecuencia de la incorporación de la mujer al mundo laboral. Para realizar esta afirmación se basa en los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística para el curso 2003-2004 de los que destacan que un 53% de los alumnos de Historia son hombres mientras que las mujeres un 69,4% en Medicina y un 64,3% en Ciencias del Mar, pero como venimos repitiendo a lo largo de este trabajo, los datos por si solos y artículos así titulados, tienden a enmascarar la realidad y presentan una imagen deformada del contexto académico actual en materia de género.

IV. Conclusiones

Ante todo lo expuesto en las líneas anteriores cabe plantearse una cuestión reiterada constantemente en distintas investigaciones: ¿Podemos hablar de una “feminización de la enseñanza” real e integral? La respuesta está clara, no.

Si hablamos de feminización de la enseñanza en alusión al aumento del profesorado femenino, éste es tan real como desigual en todos los niveles educativos, ya que mientras en la educación infantil y primaria las profesoras ocupan el 80% del total del profesorado, en el bachillerato serán un 50%, y en la universidad tan sólo llegan a un 33% del total, con lo que se está produciendo un evidente efecto embudo.

Nos planteamos ante esta situación ¿por qué las mujeres no llegamos a la cúspide de la pirámide?, ¿por qué no conseguimos romper el tan mencionado techo de cristal?, que más pareciera ser de acero. Las causas son múltiples y atienden a distintos factores socio-culturales y políticos, pero entre ellas podemos destacar algunas:

- El modelo de educación que hemos recibido basado en la transmisión de roles estereotipados en razón del género, o lo que es lo mismo, la mencionada socialización diferencial de género. Debemos de ser conscientes de que el cambio en las mentalidades se produce en tiempos largos y están sujetos a un efecto de elasticidad que provoca que muchos de los avances conseguidos efectúen un retroceso por diferentes circunstancias. Así pues, en nuestro contexto geográfico-temporal actual podría analizarse el efecto educativo que está produciendo el cuidado de niñas/os por parte de sus abuelas/os, y qué tipo de roles les están transmitiendo en función del género ¿serán los mismos que a ellos le transmitieron a mediados del siglo pasado?

- Por otra parte aún son muchos los colegas masculinos a los que les cuesta confiar en mujeres para puestos de responsabilidad y gestión, para lo cual tan sólo hay que ver la diferencia entre puestos ocupados por oposición y por libre designación. En este sentido es realmente alarmante ante la situación real que estamos viviendo, la negación constante de la existencia de discriminaciones hacia las mujeres en ámbitos universitarios. Verdaderamente es un gran problema, de difícil solución, el tema de la negación de las desigualdades académicas universitarias de las mujeres por parte de muchas de éstas mujeres que son pro-

tagonistas de una velada discriminación sexista que ellas creen haber superado. Desconocemos si ello se debe al desconocimiento de la realidad o al acomodamiento a su situación “privilegiada”.

Esta negación extensiva a todas las categorías profesionales académicas universitarias, es mucho mayor a nivel de aula, ya que al preguntarle al alumnado si perciben los desequilibrios y las desigualdades de género en la universidad, la mayoría, tanto hombres como mujeres, afirman abiertamente, y de forma convencida, que en las universidades no hay sexismos ni existe ningún reflejo del pensamiento y orden social patriarcal.

- Otro de los grandes problemas causantes del efecto tijera que va recortando mujeres en la pirámide profesional universitaria, es indudablemente la inexistencia de medidas públicas, reales y concretas, que posibiliten la conciliación de la vida laboral y familiar. Sabemos de la aprobación de la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres y de la creación del Ministerio de Igualdad, sin embargo, hemos de poner de manifiesto que tales pasos han sido, hasta la fecha, insuficientes o al menos no lo suficientemente eficientes, como queda demostrado por los datos que corroboran claramente que las mujeres siguen “sacrificando” su vida laboral para poder establecer y mantener la estabilidad familiar, o por el contrario, para poder realizarse en el mercado profesional debe acometer en la mayoría de los casos una agotadora doble jornada laboral.

¿Cómo explicar si no que la situación laboral de hombres y mujeres tras haber finalizado sus estudios no responde a la realidad académica presentada? ¿Por qué si en España el porcentaje de mujeres con estudios universitarios es superior al de hombres (el 19% entre la población de 24 a 64 años y el 30% entre la población de 24 a 34 años) son ellos quienes siguen ocupando a día de hoy más y mejores puestos de trabajo?

Carmen Alborch afirmó que “muchas mujeres profesionales, políticas incluidas, han experimentado una aculturación hacia el modelo masculino, al adquirir las características culturales de quienes ocupan una posición de supremacía” (2002:12), y sin duda este modelo, claramente androcéntrico, tiene un mayor coste para nosotras, que tenemos que adaptarnos a un modelo masculino de trabajo y también de poder, a lo que no todas las mujeres estamos dispuestas. Pero lo realmente duro es que muchas de esas otras mujeres que se resignaron a experimentar la mencionada aculturación hacia el modelo masculino, se quedaron en el camino.

Las mujeres tenemos que emprender la ardua tarea de romper esos modelos que nos subyugan bajo el mantenimiento encubierto de los dictámenes patriarcales y tenemos que luchar por el establecimiento de medidas efectivas que consigan instaurar un tiempo de trabajo más flexible para todos y todas, pero para ello, el primer paso es tomar conciencia de nuestra realidad.

Realmente es preocupante que pese a la constatación de la existencia de evidentes desigualdades de género en las universidades éstas intenten argumentarse desde distintos foros por la libre elección personal de las propias mujeres, que optarían “voluntariamente” por renunciar a ocupar cargos, y elegirían “libremente” no competir para mejorar su posición en el escalafón.

Si analizáramos los diferenciales usos del tiempo de hombres y mujeres podríamos ver con claridad que tal voluntariedad es una falacia. Cristina García Sainz (2003) realizó una encuesta del uso del tiempo en España cuyos resultados son más que elocuentes (Figura 3), ya que como puede apreciarse en este estudio, las mujeres en la distribución de las actividades en un día promedio dedica al hogar y la familia 4h 23' frente a las 1h 27' del hombre, sin embargo en el resto de actividades no se muestran grandes diferencias temporales.

Asimismo, en una encuesta sobre usos del tiempo realizada por el Instituto de la Mujer en el 2002, queda claro que las actividades de mantenimiento continúan estando en manos femeninas como viene ocurriendo desde tiempos prehistóricos, por lo que mantenemos los roles de género a través de la educación desde la Prehistoria. Eso explica que esta encuesta

tenga como resultado que las mujeres dedican 3h 58' horas diarias al trabajo de casa (0h 44' los hombres), 1h 51' al cuidado de la familia (00:51 horas los hombres), 1h 52' al trabajo remunerado (3h 28' los hombres).

Evidentemente esta diferencia en los usos del tiempo hace que las mujeres dediquen menos tiempo a su trabajo por razones familiares (cuidado de niños o ancianos, tareas domésticas, etc.), por tanto es lógico que la producción científica de las mujeres universitarias con hijas/os sea menor que la de los hombres. La consecuencia inmediata de ello es que las mujeres en general, y las madres más concretamente, no compiten en el mercado laboral en condiciones de igualdad respecto a los hombres.

Es curioso que en el caso de los hombres la paternidad sea un criterio positivo en su productividad y carrera profesional al aportarles estabilidad personal, sin embargo para las mujeres la maternidad funciona en sentido inverso, pues desestabiliza su capacidad productora (Marrero, 2008).

Pese a la dureza de la afirmación de Esther Gimenez-Salinas, rectora de la Ramon Llull, "la mujer tiene que hacerlo mejor para ser valorada igual" (Gaceta Universitaria, 13 de marzo de 2006), ésta sigue teniendo vigencia en la actualidad, ya que efectivamente, las mujeres tenemos que seguir luchando, muchas veces de forma inconsciente, contra la ideología patriarcal que nos considera más limitadas o menos capacitadas para el logos y más para lo natural (la reproducción biológica), y por tanto tenemos la creencia de que debemos demostrar más y mejor nuestras cualidades y capacitaciones que los hombres para tener su misma consideración. Esto es un fiel reflejo de la mella que ha dejado en nosotras y en la autoestima femenina la subestimación histórica de nuestras capacidades.

Un argumento a destacar respecto al bajo porcentaje femenino en puestos dirigentes es el de Imma Tubella, rectora de la Universitat Oberta de Catalunya, que afirmó que esto se debe a que las mujeres consideran que no necesitan el poder para influir (Gaceta Universitaria, 13 de marzo de 2006), pero en mi opinión, no se trata de influir sobre los hombres, mujeres u organismos, sino de estar. Es necesario ocupar los altos cargos para desde ellos incorporar la perspectiva del género femenino, no nos basta con el poder de la influencia, que en muchas ocasiones es también muy limitado y debemos seguir luchando porque se adopten más medidas que nos faciliten estar.

Asimismo existe al respecto de las desigualdades de género en la universidad la opinión generalizada de que esta situación es fruto de la tardía incorporación de las mujeres al mundo laboral público, de forma que el tiempo se encargará de equilibrarlo todo, atribuyéndole al tiempo la responsabilidad de generar las igualdades necesarias. Lógicamente esta creencia cae por su falta de argumentos razonables y por muestras reales que no la fundamenta, como es el caso de retrocesos en Europa en posiciones que parecían consolidadas (Alcalá Cortijo; y otros, 2005).

- Existen además, como indica Marrero (2008), una serie de microdesigualdades que hacen alusión a comportamientos de exclusión que pasan desapercibidos por ser cuestiones consideradas intrascendentes e inconscientes. Este es el caso de actitudes paternalistas y sexistas por parte de compañeros de departamento, la exclusión de las mujeres en actividades importantes, su ubicación en los peores despachos o su mayor dificultad para obtener ayudas para proyectos o para personal de apoyo, etc. Todo ello va provocando poco a poco el efecto bola de nieve y va creando un clima hostil que disuade a las mujeres de ingresar, permanecer o ascender en las ciencias.

En conclusión, las mujeres universitarias realizamos una carrera llena de obstáculos familiares, personales y organizacionales responsables de que muchas de ellas no podamos llegar a la meta que está patrocinada por un sistema que estimula a los hombres como así puede comprobarse en la segregación horizontal, vertical y salarial. Por ello es necesario sugerir algunas propuestas que podrían tornarse en obligaciones, tales como la desagregación de los datos anuales publicados y la necesidad de que los informes estadísticos vayan más

allá de las cifras para mostrar la realidad de las mujeres en el ámbito universitario, de manera que no se limiten a los porcentajes cuantitativos. Sólo analizando datos cualitativos tipo sueldo, número de hijos, años de experiencia, tipo de familia, dependientes a cargo, y demás aspectos personales y familiares podremos realizar un estudio que muestre la realidad de la situación femenina universitaria en las diferentes categorías académicas.

Asimismo habría que tomar medidas en torno a la formación con perspectiva de género desde los primeros niveles educativos (educación infantil) hasta los superiores, la corrección de las desigualdades y los sesgos de género en la evaluación de la actividad académica, la facilitación de los mecanismos necesarios para romper los estereotipos y la socialización diferencial de género, la erradicación del lenguaje sexista en todos los ámbitos, el fomento de la visualización del trabajo y la productividad de las mujeres a través de diversas fórmulas o estrategias, sirva como ejemplo la inclusión en las publicaciones científicas y actividades científicas del nombre completo de las autoras y autores evitando el uso de las iniciales tanto en textos como en bibliografía, etc, (Marrero, 2008).

Para conseguir que estas propuestas se conviertan en una realidad será necesario actuar en todos los niveles del sistema educativo y establecer un diálogo social entre los centros educativos (escuelas, institutos, universidades), las familias y los organismos públicos sociales, que trate de analizar y solventar el problema de las desigualdades de género que repercuten directamente en el desarrollo favorable de una sociedad libre y democrática.

Bibliografía

ALBORCH, Carmen

2002 “Prólogo” en García de León, M^a. A. Herederas y Heridas Sobre las élites profesionales femeninas, Ediciones Cátedra Feminismos, Valencia: 8-16.

ALCALÁ CORTIJO, Paloma; PÉREZ SEDEÑO, Eulalia; SANTESMASES, M^a Jesús (co-ords.)

2005 Mujer y Ciencia: La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de Ciencia y Tecnología. Edita: FECYT.

ALMARCHA BARBADO, Amparo

1996^t“La Universidad entre el pasado y el futuro: Diferencias de Género” en Radl Philipp, R. M. (ed.), Mujeres e institución universitaria en Occidente. Conocimiento, investigación y roles de género. Ed. Universidad de Santiago de Compostela: 39-50.

BARDAVIO, Antonio y GONZÁLEZ MARCÉN, Paloma

1996^t“La vida cotidiana a la prehistoria: l’ estudi de les activitats de manteniment”, Balma, 6: 7-17.

COLOMER, Laia, GONZÁLEZ, Paloma y MONTÓN, Sandra

1998 “Maintenance activities, Technological Knowledge and Consumption Patterns: A view of Northeast Iberia (2000-500 Cal BC)”. Journal of Mediterranean Archaeology, 11: 53-80.

DALLA CORTE-CABALLERO, Gabriela; SCALONA, Elvira

1996 “Mujeres y género en espacios universitarios: la inserción de lo “femenino” en la Universidad Nacional de Rosario en diez años de democracia argentina, 1984-1994” en Radl Philipp, R. M. (ed.), Mujeres e institución universitaria en Occidente. Conocimiento, investigación y roles de género. Ed. Universidad de Santiago de Compostela: 101-112

DOMMASNES, Liv Helga

2006 “Su corazón se modeló sobre duna rueda: las mujeres entre la ideología y la vida en el pasado nórdico”, en P. González Marcén, S. Montón, y M. Picazo (eds.):

Dones i activitats de manteniment en temps de canvi, *Treballs D'Arqueologia*, 11: 73-91.

EUROPA PRESS

2010 La primera rectora de la historia de España ve "ridículo" el número de mujeres que dirigen las universidades. (7-03-2010)

<http://www.europapress.es/nacional/noticia-dia-mujer-primera-rectora-historia-espana-ve-ridiculo-numero-mujeres-dirigen-universidades-20100307113021.html>

FLECHA, Consuelo

1996 Las primeras universitarias en España. Madrid, Ed. Narcea.

GACETA DE MADRID

1910 Real Orden del 8 de Marzo de 1910. Número 68: 497-498. (9-03-1910)

GACETA UNIVERSITARIA

2006 Radiografía por sexos de la universidad española: caen algunos estereotipos. (13-03-2006)

<http://www.educaweb.com/noticia/2006/03/13/radiografia-sexos-universidad-spanola-caen-algunos-estereotipos-11095.html>

GARCÍA DE LEÓN, María Antonia y GARCÍA DE CORTAZAR, María Luisa

1996 "La élite académica femenina: (Una investigación sociológica sobre las catedráticas de universidad en España)", en Radl Philipp, R. M. (ed.), *Mujeres e institución universitaria en Occidente. Conocimiento, investigación y roles de género*. Ed. Universidad de Santiago de Compostela: 331-346.

2001 (codirectoras) *Las académicas. (Profesorado universitario y género)*, Madrid, Instituto de la Mujer, Estudios 72.

GARCÍA DE LEÓN, María Antonia

2002 *Herederas y Heridas Sobre las élites profesionales femeninas*, Ediciones Cátedra Feminismos, Valencia.

GARCÍA LUQUE, Antonia

Inédita Tesis doctoral *Arqueología del Género en la Cultura Ibera: una lectura desde la muerte*, defendida y aprobada en la Universidad de Jaén el 31 de marzo de 2008.

GARCÍA SAINZ, Cristina

2003 "Encuesta de uso del tiempo en España. Aspectos conceptuales y metodológicos" en Reunión de Expertos: Encuestas sobre Uso del Tiempo Santiago, Chile, 11 y 12 de diciembre de 2003.

GONZALEZ MARCÉN, Paloma y PICAZO, Marina

2005 "Arqueología de la vida cotidiana" en Sánchez Romero, M. (ed.): *Arqueología y Género*, Biblioteca de Humanidades/Arte y Arqueología, Universidad de Granada: 141-159.

HERNANDO, Almudena

2006 "¿Por qué la Historia no ha valorado las actividades de mantenimiento?", en González Marcén, P.; Montón, S.; y Picazo, M. (eds.): *Dones i activitats de manteniment en temps de canvi*, *Treballs D'Arqueologia*, 11: 91-115.

INSTITUTO DE LA MUJER.

2003 Encuesta sobre "usos del tiempo".

MAYOBRE, Purificación

2006 "Marco conceptual de la socialización de género. Una mirada desde la filosofía" en Esteve Zarazaga, J.M.; y Vera Vila, J. *Educación Social e Igualdad de Género*: 21 a 59.

MARRERO, Isabel

2008 "Mujeres, Ciencia y Universidad en Jornadas "La Mujer, innovadora en la Ciencia" Universidad de Almería, 14-15 noviembre 2008.

<http://www.slideshare.net/fer.reche/mujeres-ciencia-y-universidad-presentation>

- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA. SECRETARÍA GENERAL DEL CONSEJO DE COORDINACIÓN UNIVERSITARIA
- 2004a Estadística Universitaria: Alumnado. Curso 2003-2004
- 2004b Informe del Profesorado Funcionario de las Universidades Públicas Españolas y la Actividad Investigadora evaluada.
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL GOBIERNO DE ESPAÑA, SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA. OFICINA DE ESTADÍSTICA
- 2010 Datos y cifras Curso escolar 2009/2010.
- MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN DEL GOBIERNO DE ESPAÑA, SECRETARÍA DE ESTADO DE UNIVERSIDADES. CONSEJO DE COORDINACIÓN UNIVERSITARIA.
- 2009 Datos Básicos del Sistema Universitario Español. Curso 2008/2009
- MONTÓN, Sandra
- 2000 “Las mujeres y su espacio: Una historia de espacios sin historia”, en González Marcén, P. (coord.): Espacios de Género en la Arqueología, Arqueología Espacial, 22. Teruel: 45-61.
- NASH JOSEPHINE, Mary
- 1996 “La investigación de las mujeres en el marco universitario” en Radl Philipp, R. M. (ed.), Mujeres e institución universitaria en Occidente. Conocimiento, investigación y roles de género. Ed. Universidad de Santiago de Compostela: 155-170.
- PICAZO, Marina
- 1997 “Hearth and home: the timing of maintenance activities” en Moore, J. y Scott, E. (eds.): Invisible People and Processes. Writing Gender and Childhood into European Archaeology. Leicester University Press: 59-67.
- RADL PHILIPP, Rita María (ed.)
- 199 Mujeres e institución universitaria en Occidente. Conocimiento, investigación y roles de género. Ed. Universidad de Santiago de Compostela.
- RISQUEZ, Carmen y GARCÍA LUQUE, Antonia
- 2005 “La feminización de las universidades, una imagen distorsionada. El caso de Jaén.”, en Arriaga, M. y otras (eds.), Los estudios de las mujeres hacia el espacio común europeo: 136-155.
- SECRETARIA GENERAL DE POLÍTICAS DE IGUALDAD, EN COORDINACIÓN CON LA UNIDAD MUJERES Y CIENCIA DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA Y DEL INSTITUTO DE LA MUJER.
- 2006 Actuaciones en Materia de Género y Educación Superior (Diciembre 2005-Mayo 2006).
- VICESECRETARÍA DE ESTUDIOS DEL CONSEJO DE COORDINACIÓN UNIVERSITARIA
- 2002 Informe sobre la Evolución del Alumnado Universitario de 1994-95 a 2001-02

Legislación

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de Diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades
- Reforma de Ley Orgánica de Universidades 29 de marzo de 2007