

Techos universitarios de cristal blindado

Ana GUIL BOZAL

Universidad de Sevilla
anaguil@us.es

Recibido: Octubre 2016

Aceptado: Noviembre 2016

RESUMEN

Las barreras que encuentran las mujeres para ocupar las más altas posiciones profesionales están bien estudiadas, pese a lo cual persisten. La situación laboral de las mujeres ha mejorado, pero los puestos de responsabilidad siguen mayoritariamente en manos masculinas, como si los varones buscaran continuamente nuevos mecanismos de mantenerse en el poder, de manera similar a los virus que año tras año se modifican para sobrevivir a las vacunas. Las barreras persisten, a pesar de que en las últimas décadas las alumnas hayan conseguido superar en cantidad y calidad a los varones entre el alumnado universitario. Las mujeres siguen sin poder acceder a las mejores posiciones académicas. Entre el profesorado universitario apenas llegan al 40% y las cátedras siguen estando masculinizadas, habiendo conseguido las mujeres llegar -después de muchos esfuerzos y algunas medidas políticas- a tan sólo el 20%, lo que se vislumbra a todas luces insuficiente dada su mayor formación. Ante este panorama, el futuro se presenta difícil, salvo que la institución universitaria decidiera hacer suya la causa de la Igualdad, pasando a asumir su importante papel referente para las nuevas generaciones, para el resto de organizaciones y para la sociedad en general.

Palabras clave: Techos de cristal en la Universidad, avances académicos de las mujeres, barreras en el acceso al poder.

Armored glass university ceilings

ABSTRACT

The barriers that women face to occupy the highest professional positions are well studied, yet they persist. The employment situation of women has improved, but the positions of power are still predominantly in male hands, as if men continually seek new mechanisms to keep, like viruses that change every year to survive the way vaccines. Barriers persist, although in recent decades women have managed to overcome in quantity and quality to men among university students. Women are still unable to access the best academic positions. Among university faculty only reach 40% and full professor position remain masculinized, having managed to reach the women -after many efforts and some policies- measures only 20%, which is seen clearly insufficient given their greater training. Against this background, the future is difficult, unless the university decided to endorse the cause of equality, going to assume its role of reference for the new generations and to other organizations and society in general.

Keywords: Glass ceilings in University, academic progress of women, gender barriers of access to power.

INTRODUCCIÓN

El término *Techos de Cristal* se acuñó a finales de los 80 para referirse a las barreras que encuentran las mujeres cuando intentan ascender a posiciones de poder en las organizaciones. Se trataba de un fenómeno que empezaba a ser visible pues, pese a que las mujeres se habían ido incorporando progresivamente al mercado laboral, las cúpulas continuaban siendo masculinas.

En la actualidad, la situación de las mujeres ha mejorado sustancialmente. Por ejemplo, en Europa, su tasa de empleo ha ido aumentando en los últimos años tal y como podemos apreciar en la siguiente figura 1:

Figura 1: Evolución de la tasa de empleo en Europa 2004-2016 desagregada por sexo

	Hombres de entre 15 y 64 años				Mujeres de entre 15 y 64 años			
	2004	2009	2014	2016	2004	2009	2014	2016
Unión Europea - 28	70.3	70.6	70.1	70	55.5	58.3	59.8	60

Fuente: Elaboración propia sobre:

[//ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/File:Employment_rates_for_selected_population_groups,_2004%E2%80%932016_\(%25\)_YB16.pnz](http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/File:Employment_rates_for_selected_population_groups,_2004%E2%80%932016_(%25)_YB16.pnz)

Pese a no llegar a alcanzar el nivel masculino, no podemos negar el indudable avance que muestran los datos. No obstante, el paso consecuente que sería ocupar al menos el 40% de los cargos políticos, la alta dirección, las posiciones de mayor responsabilidad, prestigio y salario, sigue siendo una cuestión tabú en todos los trabajos remunerados, incluido el académico. Así por ej. -según datos del Instituto de la Mujer a 28 de enero de 2016- sólo el 9,64% de los rectores de las universidades españolas son mujeres.

Durante un tiempo se esgrimió la excusa de la tardía incorporación de las mujeres al mercado laboral, su menor formación, su escasa experiencia, etc. Sin embargo, una vez superados con creces estos primeros hándicaps, el panorama continúa sin experimentar cambios destacables que no pasen de lo anecdótico y del intento de acatar leyes igualitarias que siguen incumpléndose en la mayoría de los ámbitos laborales.

Por eso mi intención al escribir a estas alturas sobre los techos de cristal, no es definir ni siquiera profundizar en el concepto, aspectos que pienso ya han sido suficientemente esclarecidos en los últimos 30 años en publicaciones tanto ajenas como propias. Mi idea es más bien llamar la atención sobre la persistencia de unas prácticas que parecen ya naturalizadas, puesto que los varones son capaces de adaptarse “espontáneamente” a los nuevos entornos, buscando siempre los mejores espacios desde los que poder seguir llevando las riendas, a la vez que huyen de aquellos en los que las mujeres empiezan a tomar paulatinamente la rienda que les corresponde por cuestiones tanto de equidad, como de mayor formación.

Al trabajar sobre ello, no puedo dejar de pensar continuamente en el paralelismo entre estos mecanismos masculinos y el proceder del virus de la gripe que, año tras año, muta huyendo de las vacunas anteriores hasta conseguir transformarse en una nueva cepa, inmune a la profilaxis ya establecida. De ahí que haya optado por denominarlos techos blindados, pues parecen estar reforzados ante cualquier intento de equilibrio de poder entre géneros (Guil, 2014).

1. LA TRADICIONAL EXCUSA SE HA DERRUMBADO

En los últimos años, los índices de fracaso y abandono son mayores entre los varones en todos los niveles educativos, mientras que las alumnas son ya mayoría tanto cuantitativa como cualitativa, al ser también ellas quienes obtienen los mejores resultados académicos. Esta realidad que el profesorado tradicionalmente ha constatado, empieza ahora a ponerse de manifiesto en informes tanto nacionales como europeos (Eurostat, 2014; Eurydice, 2011; INCE, 2011; Crespo, 2011; INE, 2011 y 2012).

Para muestra, vamos a comenzar con los datos de un pequeño estudio que realizamos en la Universidad de Sevilla en 2011, analizando 200 calificaciones de estudiantes de la Facultad de CC Económicas y Empresariales (Fig. 2-5).

En primer lugar, hemos de decir que conseguir datos sobre calificaciones no es fácil, pues se considera información “sensible” y por esa razón es complicado que las secretarías de los centros las faciliten. Las actas están durante el periodo de exámenes en la web a disposición del alumnado, pero luego desaparecen. Además, en ocasiones se da el caso de docentes que, en su afán de no herir sensibilidades, publican las notas con el documento nacional de identidad en vez de con el nombre y apellidos, con lo que invisibilizan no sólo la fácil identificación, sino también el sexo del alumnado.

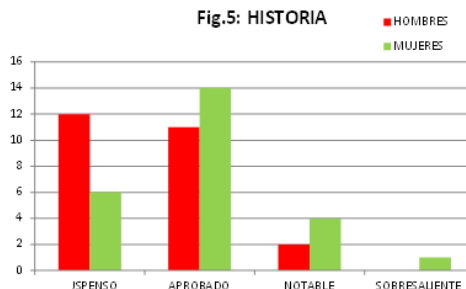
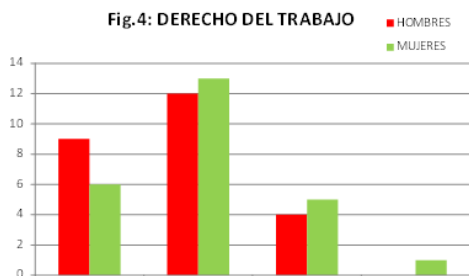
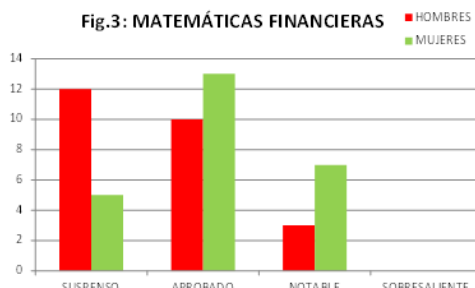
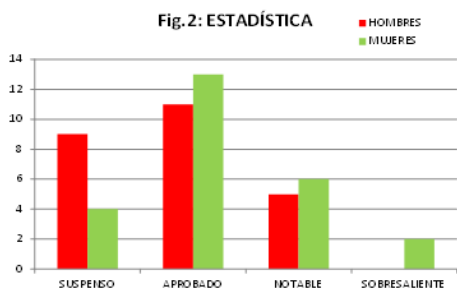
No obstante lo anterior, un grupo de alumnas de Psicología Social del Sistema Educativo (asignatura optativa actualmente en extinción), ideó la forma de obtenerlas fotografiando con el teléfono móvil -de los tablones de anuncios de los distintos departamentos-, los listados de notas en las que sí aparecían los nombres del alumnado.

En concreto eligieron de entre lo disponible cuatro asignaturas: dos de las llamadas tradicionalmente “ciencias” y dos de “letras”, tomando como muestra los 25 primeros chicos y las 25 chicas que aparecían en el orden alfabético, obteniendo así un total de 50 calificaciones por asignatura, que ordenaron en 4 grupos: suspensos, aprobados, notables y sobresalientes. Las gráficas con los resultados hablan por sí solas, no necesitan comentario alguno. No hemos querido agruparlas para que se vea claramente que sucede lo mismo en todas las asignaturas.

Lo curioso, es que el propio equipo de chicas que colaboró en la recogida de datos no podía creer los resultados. De hecho, las explicaciones que espontáneamente dieron a los mismos, en cierto modo negaban la evidencia pues ninguna iba en la línea de reconocer mayores capacidades a las chicas (como probablemente hubieran inferido, dejándose llevar por atribuciones de género estereotipadas, si los datos obtenidos les hubieran favorecido a los chicos).

Todo el alumnado de ambos sexos en la discusión pública de los resultados, daban diversos argumentos para justificar lo que estaban constatando, pero nadie se atrevía a reconocer simple y llanamente que ellas eran mejores. Hablaban de que probablemente las chicas estudiaran más horas, que saldrían menos, que los chicos habrían perdido más tiempo en prácticas deportivas o videojuegos, de hipotéticos sesgos del profesorado de uno u otro sexo, etc.

Figuras 2-5: Calificaciones del alumnado



Y tal vez alguno de estos argumentos fuera cierto, pero también el hecho innegable de que ellas obtenían más notas altas en todas las asignaturas -es decir, más notables y sobresalientes-, fueran éstas de letras o de ciencias, mientras que ellos eran mayoría entre los suspensos cualquiera que fuera la materia.

Nuestros datos son solo una pequeña muestra, pero los datos internacionales sobre quienes terminan sus estudios son abrumadores.

Según Eurostat (2014), en EEUU hay una mayor proporción de chicas jóvenes graduadas en comparación con los chicos y en Europa, en 2012, el 39,9% de las jóvenes completaron estudios de tercer ciclo frente a sólo el 31,5% de los jóvenes.

En la siguiente tabla (Fig. 6) se muestran el total de datos europeos sobre los distintos niveles educativos alcanzados por las y los jóvenes entre 18 y 34 años, detallados por países y por macro áreas.

Como podemos apreciar, en Educación el 79,1% de quienes se gradúan son mujeres y en Salud el 76% (áreas que no casualmente reproducen a escala profesional las tradicionales dedicaciones femeninas), mientras que en Ciencias, Matemáticas e Informática los porcentajes disminuyen al 40,8%, y continúan bajando hasta llegar a las Ingenierías en que sólo representan el 26,6%.

Sobre estos datos hay que considerar que -siguiendo con el ejemplo de la Universidad de Sevilla- el pasado curso académico, no fue ninguna Escuela de Ingeniería sino precisamente Enfermería, el centro que exigió mayor nota media a sus candidatas/as para que pudieran matricularse. Unido ello a los mayores salarios en Ingeniería frente a Enfermería, parece indicar que lo que determina las elecciones “vocacionales” de alumnas y alumnos guarda más relación con sus intereses económicos que con sus propios méritos.

Incluso dentro del personal docente de Ingeniería y Arquitectura, ya a nivel nacional, las mujeres pese a representar sólo el 21.1% del PDI, tienen más sexenios que sus colegas varones (el 68,1% de las funcionarias los tienen, frente a sólo el 65,4% de los profesores de estas áreas, según datos oficiales del curso 2014-15, siendo ésta la única rama del conocimiento en que superan a los hombres)¹.

También al margen de las capacidades, los estereotipos siguen presionando con sus expectativas sobre las elecciones profesionales de nuestros estudiantes. En otro ejemplo de la Universidad de Sevilla lo podemos claramente corroborar: el simple cambio de denominación de Licenciatura Informática por Ingeniería Informática, coincidió “casualmente” con la disminución en tan sólo tres cursos, de los porcentajes de chicas matriculadas que bajaron del 18,6% en el curso 1995-96, al 11,4% en el curso 1998-99.

¹ Datos y Cifras del sistema universitario español. Curso 2013-14, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Figura 6: Porcentajes de abandono temprano de mujeres y hombres entre 18-24 y porcentajes de graduados/as entre 30 y 34 años tanto generales como por macroáreas (tomado de Eurostat 2014).

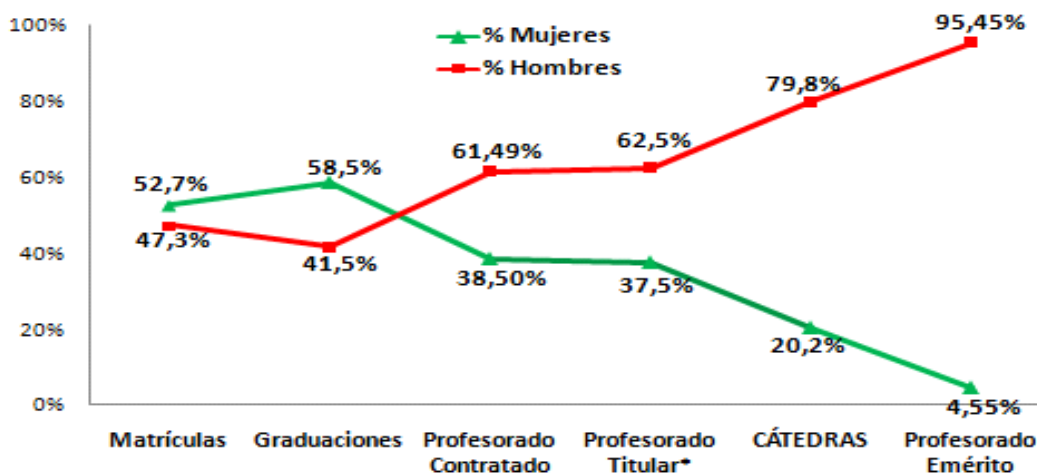
Education								
	Early leavers from education and training, 2012 (% of women and % of men aged 18 to 24)		Tertiary education attainment, 2012 (% of women and % of men aged 30 to 34)		Female tertiary education graduates by field of study, 2011 (% of graduates in the field)*			
	Women	Men	Women	Men	Education & training	Health & welfare	Science, mathematics & computing	Engineering
EU28	10.9	14.4	39.9	31.5	79.1	76.0	40.8	26.6
Belgium	9.5	14.4	50.7	37.1	75.4	76.1	30.1	21.4
Bulgaria	13.0	12.1	33.6	20.5	79.5	72.9	51.0	33.4
Czech Republic	4.9	6.1	29.1	22.4	82.0	83.1	39.4	26.9
Denmark	7.4	10.8	52.6	33.7	74.4	81.0	36.9	38.7
Germany	9.9	11.3	32.9	31.0	76.2	78.2	43.6	18.2
Estonia	7.1	14.0	50.4	28.1	93.3	92.5	45.4	31.1
Ireland	8.2	11.2	57.9	44.0	76.2	79.4	40.4	16.9
Greece	9.1	13.7	34.2	27.6	76.4	72.7	46.7	32.7
Spain	20.8	28.8	45.3	35.0	77.2	76.1	36.2	27.2
France	9.8	13.4	48.6	38.5	78.4	73.3	36.2	25.5
Croatia	3.6	4.6	28.8	19.4	94.0	76.2	52.6	28.1
Italy	14.5	20.5	26.3	17.2	87.6	67.6	53.9	33.0
Cyprus	7.0	16.5	55.5	43.6	83.5	59.7	46.0	50.4
Latvia	6.3	14.7	48.1	26.2	90.0	93.7	35.3	25.8
Lithuania	4.6	8.1	56.7	40.3	79.4	85.2	39.8	23.2
Luxembourg	5.5	10.7	48.9	50.4	66.8	68.2	33.6	22.2
Hungary	10.7	12.2	35.5	24.7	80.7	79.1	33.3	22.9
Malta	17.6	27.5	24.0	20.7	79.6	72.3	50.7	29.2
Netherlands	7.3	10.2	44.6	39.8	79.9	74.8	25.2	20.0
Austria	7.3	7.9	26.6	26.0	79.3	70.3	35.4	19.6
Poland	3.5	7.8	46.5	31.9	81.7	76.0	44.8	33.9
Portugal	14.3	27.1	30.1	24.3	81.5	78.9	55.1	31.2
Romania	16.7	18.0	23.2	20.5	95.1	71.7	60.7	35.4
Slovenia	3.2	5.4	49.6	29.5	87.0	81.8	39.9	24.4
Slovakia	4.6	6.0	28.2	19.4	77.4	83.1	42.5	30.5
Finland	8.1	9.8	55.4	36.7	81.2	85.3	44.7	22.4
Sweden	6.3	8.5	53.7	42.4	79.3	82.5	40.0	29.7
United Kingdom	12.4	14.7	50.2	44.0	75.5	76.8	36.7	21.4
Iceland	16.5	23.6	51.2	34.5	82.7	87.6	47.4	40.3
Norway	11.9	17.6	55.9	39.9	74.5	83.4	33.7	26.5
Switzerland	5.3	5.7	40.5	47.2	69.8	71.3	31.2	13.0
Former Yug. Rep. of Macedonia	12.3	11.1	22.6	20.8	70.4	73.4	44.1	33.4
Turkey	43.0	36.1	16.2	19.8	59.9	60.4	46.1	24.5

En el pasado informe de Eurostat (2016) con motivo del *International Women's Day*, se vuelven a confirmar los datos en la Europa de los 28, con el logro de una brecha educativa de ya 9 puntos a favor de las mujeres (ellas el 43% y ellos sólo el 34% de quienes, entre 30 y 34 años, completan su educación terciaria).

2. LAS BARRERAS PERSISTEN

Tal y como sucedía en el estudio sobre calificaciones de estudiantes, que no parecían querer ver lo que acababan de constatar, también el resto de la institución universitaria aparenta ceguera ante estos hechos, a tenor de las posiciones que ocupan las personas de uno y otro sexo en los distintos niveles docentes.

Figura 7: Evolución del alumnado y profesorado en la Universidad de Sevilla (2011-14)



Elaboración propia sobre datos Anuario Estadístico USE 2012

* No incluidos los cuerpos a extinguir: Cátedras y Titularidades EU

Las alumnas no sólo obtienen mejores calificaciones, sino que también son mayoría entre quienes se matriculan y más aún entre las graduadas -pues igual que sucede internacionalmente, los índices de abandono también son mayores en los alumnos sevillanos-. Pero la Universidad parece no tenerlo en cuenta cuando contrata a más varones, cuyos porcentajes aumentan además a medida que se sube por el escalafón académico, como si las mujeres después de graduarse comenzarán una involución, en paralelo al despertar de los varones.

No obstante lo desequilibrado de la situación, hemos de reconocer que el haber llegado al 20% de catedráticas ha sido todo un logro. Aunque pensamos que, no se ha debido a que por fin empiece a reconocérsele el sobrado mérito a las profesoras que tienen opción de acceder a cátedras, sino a los incentivos económicos puestos en marcha, en este caso por la Junta de Andalucía.

Concretamente al Acuerdo de 10 de julio de 2007 de su Consejo de Gobierno, sobre la participación de las mujeres en los órganos de gestión y dirección de las Universidades, para que ésta no fuera inferior al 40% del total, e igualmente que las catedráticas e investigadoras principales superasen el umbral del 20% en ambas categorías.

A partir de ahí se implantó un Nuevo Modelo de Financiación de las Universidades para 2007-2011 de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa. Modelo en el que, dentro del 10% de la financiación de la investigación vinculada a resultados, se estableció un coeficiente de género del 0,5% cuyos indicadores serían el porcentaje de mujeres catedráticas (0,2%) y el porcentaje de mujeres investigadoras principales (0,3%). Así mismo, dentro de la financiación de la Innovación vinculada a resultados, se estableció otro coeficiente de género de 0,25%, cuyo indicador fue el índice de órganos de gestión y dirección de la Universidad que cumplieran con los criterios de paridad. Modelo que en el Consejo de Gobierno de la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia, se prorrogó por Acuerdo de 30 de diciembre de 2011, hasta finales del 2014. Prorrogándose nuevamente por Acuerdo de 29 de diciembre de 2015, del Consejo de Gobierno de la ahora Consejería de Economía y Conocimiento, durante el ejercicio económico 2016.

Gracias a ello, al menos la cara de los equipos rectorales de algunas universidades andaluzas ha sido paritaria y se han incrementado levemente los porcentajes de catedráticas, pese a que sigan siendo a todas luces insuficientes. Y evidentemente que ni Sevilla ni Andalucía son casos aislados, sino simplemente un ejemplo cercano de lo que sucede en el resto de universidades, tanto españolas como a nivel internacional, pues la evidencia es que -al margen de que las mujeres estén ya claramente mejor preparadas que los hombres-, los techos de cristal persisten férreos.

La pregunta consiguiente a estos datos sería: ¿cómo es posible que el grupo de personas mejor preparadas desde hace un tiempo, no estén ocupando no ya las mejores posiciones, sino al menos las mismas que sus colegas varones?

¿Qué es lo que sucede con la mayoría de quienes han sido las mejores estudiantes? ¿Es la formación de un hogar independiente lo que las elimina del ranking, mientras que a los varones les facilita la promoción profesional? ¿Es la propia institución universitaria la que les dificulta el acceso y sobre todo, el posterior ascenso? ¿Es que acaso tienen, como a lo largo de la historia muchos grandes “maestros” han pretendido falsamente demostrar, un debilitamiento intelectual que se acentúa al tener descendencia? ¿O no será más bien que la sociedad y sus organizaciones laborales, no

² Herbert Spencer (1820-1903), famoso científico positivista británico -naturalista, filósofo, psicólogo, antropólogo y sociólogo-, afirmaba sin tapujos que “*las mujeres muestran una perceptible deficiencia en dos facultades, la intelectual y la emocional, que son el resultado final de la evolución humana, la capacidad de razonamiento abstracto y la que es la más abstracta de las emociones, el sentimiento de la justicia ... Procreación e intelecto son incompatibles, por eso las mujeres no deben estudiar, pues además al parir su mente se degrada progresivamente*”.

están dispuestas a asumir la igualdad entre hombres y mujeres -despreciando la con gran trabajo demostrada excelencia femenina-, y sobrecargan de responsabilidad a las mujeres mientras liberan a los varones, para que ellos puedan finalmente destacar?

Los distintos fenómenos que actúan simultáneamente haciendo del desarrollo profesional de las mujeres una carrera dura, solitaria y llena de obstáculos, son bien conocidos pero no por ello superados:

- Los *sticky floors* que mantienen pegadas a ras de suelo a las mujeres, hipotecando su tiempo en las distintas labores de cuidados: atención al hogar, la familia, la infancia y las personas enfermas y dependientes.
- Las múltiples presiones que provocan *leaking pipeline*, que en constante goteo expulsan a las mujeres del sistema laboral mediante microdiscriminaciones, fundamentadas en estereotipos sexistas que redundan en menores recursos materiales y humanos, mayor acoso laboral, obligación de elegir entre familia y profesión...
- Fenómenos que confluyen en invisibles pero fortificados *glass ceiling*, que dificultan la promoción y el ascenso de las mujeres a las más altas posiciones.

En el siguiente gráfico, sobre la situación de alumnado y profesorado universitario a nivel nacional (Fig.8), podemos observar claramente el contrasentido que supone el que las estudiantes sean más y más constantes incluso en la obtención del doctorado y que, sin embargo, entre el profesorado universitario no alcancen ni siquiera el mínimo paritario del 40% (los últimos datos estadísticos públicos de 2015, señalan que las mujeres suponen el 39,9% del profesorado universitario español).

Al analizar la evolución hasta llegar a la cima del escalafón académico, las cátedras universitarias (Fig. 9), pese a la Ley de Igualdad y a los diversos intentos de equilibrio por parte de organismos científicos nacionales y europeos, seminarios, institutos, asociaciones y unidades de igualdad, la lentitud de su incremento resulta desoladora, máxime si tenemos en cuenta que -una vez cubiertos ciertos objetivos mínimos políticamente correctos y al volver las aguas a su cauce- si el sistema no cambia, los retrocesos son, no sólo posibles, sino totalmente previsibles.

En contraste con lo anterior, Leta Stetter Hollingworth (1886-1939), figura nada visibilizada en la Historia de la Psicología, realizó una tesis doctoral titulada *Funcional Periodicity* en la Universidad de Columbia. En su investigación, contrastaba las habilidades mentales y motoras de las mujeres durante el periodo menstrual y fuera de él, con las de los hombres, no encontrando evidencia alguna de que las mujeres tuvieran un ciclo de debilitamiento, tal y como se mantenía en la época.

Figura 8: Alumnado y Profesorado Universitario. España 2011

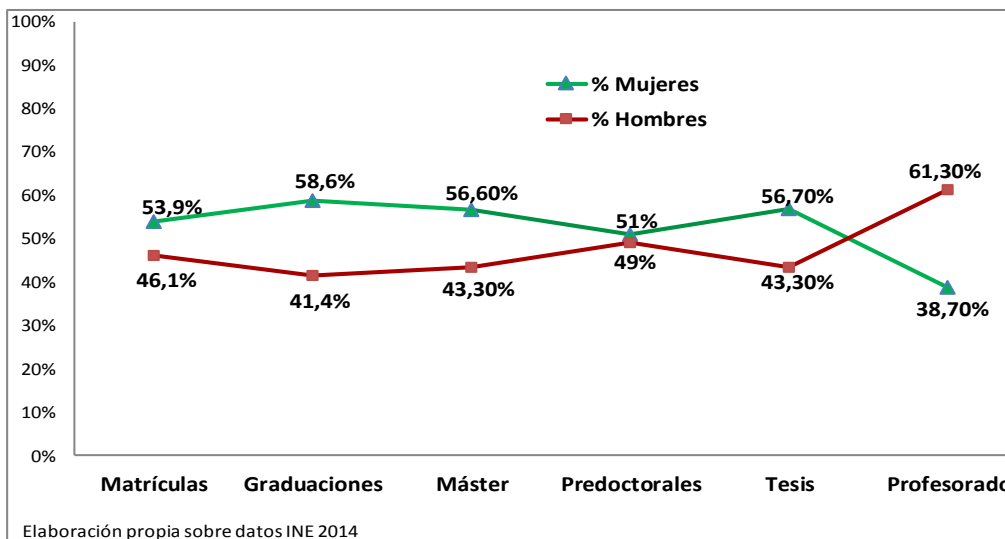
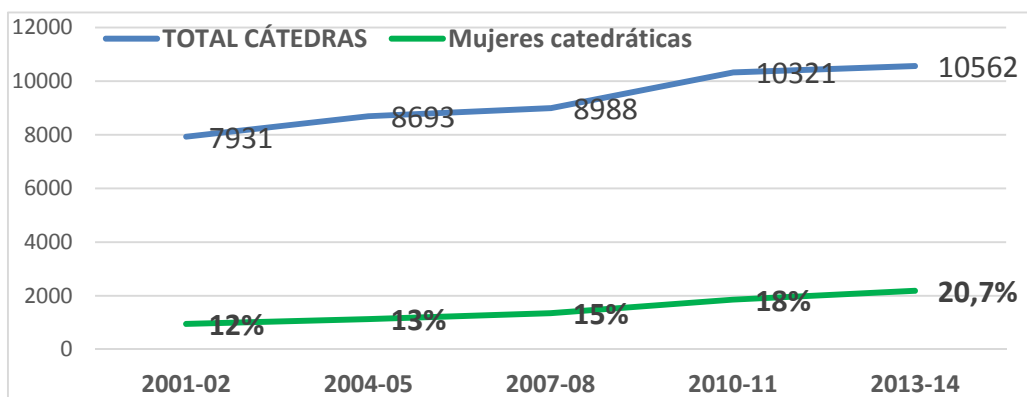


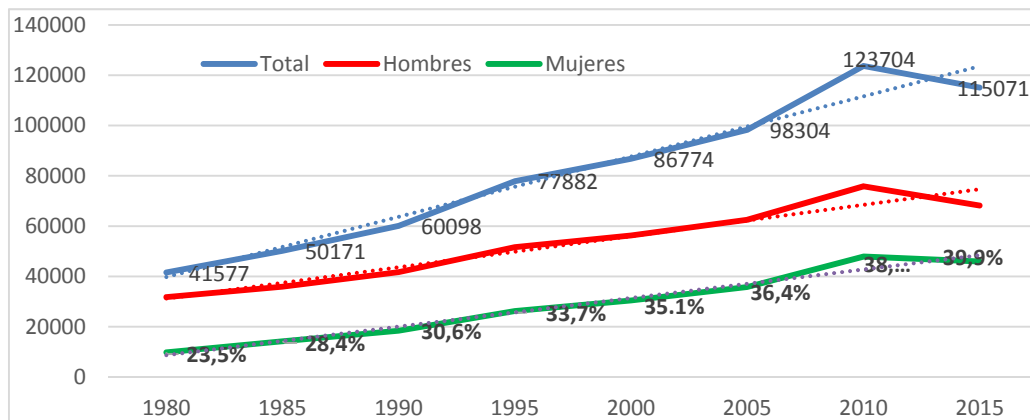
Figura 9: Evolución de las Cátedras en España a lo largo del siglo XXI



3. PERSPECTIVAS DE FUTURO

Observando el crecimiento del total del profesorado universitario en España a lo largo de los últimos 35 años (Fig.10), se constata que -junto al ascenso del número de docentes en general (excepto en los últimos 5 años), al compás del aumento del alumnado- hay un excesivamente lento incremento de los porcentajes de mujeres, de tan sólo 0,5 puntos por año, sobre todo lentísimo si tenemos en cuenta la mayor preparación de las estudiantes.

Figura 10: Evolución del profesorado universitario en España, totales y porcentajes de mujeres (elaboración propia sobre datos INE).



De estos datos lo mejor que podemos inferir es que, de seguir la evolución en este sentido, habríamos de esperar hasta casi el 2040 para llegar al 50% no ya de catedráticas, sino tan sólo de docentes universitarias. Ello siempre que no sucediera algo que ralentizara su crecimiento, como parece que ya ha empezado a pasar con la reciente crisis económica. Pues las crisis siempre han perjudicado en mayor medida a las mujeres y por diversos motivos, que no pasan necesariamente –aunque también– por la pérdida de empleo femenina.

En primer lugar, al tener menores ingresos, lo primero que desaparecen son los contratos a terceras personas -servicio doméstico, “canguros”, personas para el cuidado de mayores...-, recayendo este trabajo sobre los hombros de las mujeres que han de aumentar su tiempo de dedicación al trabajo no remunerado, disminuyendo en paralelo el dedicado al remunerado, pues los días sólo tienen 24 horas.

En los casos en que además tienen al marido o la pareja en paro, los datos sobre usos del tiempo de hombres y mujeres que hemos analizado ³, muestran paradójicamente que el tiempo de dedicación al hogar y la familia de las mujeres, lejos de disminuir, aumenta coincidiendo con que sus parejas están teóricamente más tiempo en casa.

Por otra parte, al disminuir las inversiones en servicios sociales -cuidado de personas enfermas, menos tiempo de estancia en hospitales...- también éste excedente de trabajo adicional no remunerado que se deja públicamente de atender, recae

³ “El mercado de trabajo español desde el análisis de los usos del tiempo y la corresponsabilidad en el trabajo familiar no remunerado”. Trabajo financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación. Plan Nacional I+D+I. ECO2008-05325 Investigadora principal: Lina Gálvez Muñoz. Universidad Pablo de Olavide. Sevilla. 2009-2011.

directamente sobre la espalda de las mujeres.

Y es fácil entender la repercusión de estos hechos sobre el abandono femenino del trabajo remunerado, o la reducción a tiempo parcial del mismo⁴, algo nefasto para sus futuras posibilidades de promoción profesional.

En consecuencia, la solución para minimizar los techos de cristal no está próxima ni es sencilla, aunque lo que está claro es que -dada la extensión y complejidad de los mecanismos de salvaguarda de los territorios masculinos de poder-, la mejor perspectiva desde la que abordarlos ha de ser necesariamente sistémica. Pues al adoptar una visión circular, desaparece el concepto de culpa individual o de un solo colectivo, para pasar a adoptar una visión capaz de permear los límites de la propia organización universitaria, adentrándose en la compleja trama de relaciones estereotipadas que conforman nuestra sociedad, ya que son éstas el caldo de cultivo que permite y naturaliza la existencia de desigualdades de género, todavía en la segunda década del siglo XXI.

Es incuestionable que los estereotipos de género, que siguen estando muy presentes hoy en día en la familia y en el resto de la sociedad -y que se perpetúan además a través de los medios de comunicación, que cada vez tienen mayores extensiones-, les hacen un flaco favor a las perspectivas profesionales de las mujeres.

Y de paso, también perjudican a las propias organizaciones laborales, ya que encuentran en los estereotipos la excusa perfecta para despreciar la indudable mejor preparación de las mujeres, desatendiendo su talento para continuar viéndolas como una fuerza de trabajo básica, adaptable y capaz, pero complementaria -*porque además se pueden quedar embarazadas y nos costará el dinero*- y en consecuencia secundaria y siempre dependiente de una cabeza visible masculina.

Pero ello no es óbice para que las universidades -como los centros de formación personal y profesional por antonomasia que son-, no asuman su responsabilidad y comiencen a actuar como revulsivos sociales capaces de colocar a cada cual donde le corresponda, sirviendo con ello de modelo al resto de ámbitos laborales puesto que son, precisamente las universidades, las que están formando a quienes constituirán la fuerza técnica más capacitada de las futuras plantillas en cualquier tipo de organización laboral, sea cual sea su especialidad.

Es cierto que las tradiciones pesan mucho. También es cierto que nuestras instituciones universitarias iniciaron su andadura hace ya muchos siglos prohibiendo expresamente la entrada a las mujeres⁵, pero de sabios es rectificar. Porque, en el poco

⁴ Según Eurostat (2014), la proporción de mujeres que tuvieron trabajo remunerado a tiempo parcial en 2012, en la Europa de los 28, fue del 31.9% en comparación con el 8.4% de los varones. Las mayores diferencias se detectaron en Holanda (76.9% de mujeres y 24.9% de hombres), Austria (44.4% y 7.8%), Alemania (45% y 9.1%) y Bélgica (43.5% y 9%); mientras que las menores distancias estuvieron en Bulgaria (2.5% y 2%), Rumania (9.7% y 8.6%), Croacia (7.5% y 5.2%) y Eslovaquia (5.5% y 2.8%).

⁵ Decreto-Resolución del año 1377, del claustro de profesores de la Universidad de Bolonia, incluido en sus primeros Estatutos: "*Y puesto que la mujer es la razón primera del pecado, el*

más de un siglo que ha transcurrido desde que se permitió su acceso formal (Guil, 2010), las mujeres han demostrado con creces lo infundado de las creencias sobre su falta de talento.

Es hora por tanto de que la Universidad haga suya la causa de la igualdad, dejando atrás los tiempos de discriminaciones sin fundamento alguno. Pues además la mayor incorporación de las mujeres a las más altas posiciones académicas, sin duda redundaría en la calidad de la docencia y la investigación, al aportar éstas no sólo su demostrada excelencia, sino también nuevos puntos de vista que ayuden a construir un conocimiento menos androcéntrico y en consecuencia más universal.

En la Universidad no tenemos una varita mágica para cambiar el mundo, pero sí que podemos realizar grandes aportes a la construcción de una sociedad más justa. Así, si nuestra institución tomara partido e implantara la igualdad real, sería una magnífica forma de asumir dignamente su importante papel referente, pasando a ser un Modelo de Equidad de Género con mayúsculas, al serlo tanto para las nuevas generaciones, como para el resto de organizaciones y la sociedad en general.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BAIN, OLGA & CUMMINGS, WILLIAM (2000): “Academe’s Glass Ceiling: Societal, Professional-Organizational, and Institutional Barriers to the Career Advancement of Academic Women”. *Comparative Education Review*, 44, 4, 493-514.
- BURIN, MABEL (2008). Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. I Programa de Estudios de Género y Subjetividad. Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES). Buenos Aires.
- CRESPO, ANA (2011): “Las universitarias son más y tienen mejor rendimiento” AmecoPress. Información para la Igualdad. <http://www.amecopress.net/spip.php?article6079> (acceso: 27 noviembre 2013).
- EUROSTAT (2014): The statistical office of the European Union. 7 March.
- EUROSTAT (2016): The statistical office of the European Union. <http://ec.europa.eu/eurostat/news/themes-in-the-spotlight/womensday-2016>

arma del demonio, la causa de la expulsión del hombre del paraíso y de la destrucción de la antigua ley, y puesto que, en consecuencia, es preciso evitar cuidadosamente todo comercio con ella, nosotros defendemos y prohibimos expresamente que alguien se permita introducir alguna mujer, sea cual fuere ésta, incluso la más honrada, en la dicha universidad. Y si alguno lo hace a pesar de todo, será severamente castigado por el rector”.

- EURYDICE (2011): Analyses of European education systems and policies. European Comission.
- GUIL, ANA (2014): “Techos de cristal blindado”. Ponencia presentada en el Symposium sobre Mujeres y Educación. VII Congreso Internacional sobre Psicología y Educación. Universidad de Badajoz.
- GUIL, ANA (2010): “1910-2010. Cien años buscando igualdad en la Universidad”. *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Nº 26, pg. 16-19.
- GUIL, ANA (2009): Techos de cristal en la Universidad de Sevilla. Proyecto del Plan Nacional I+D+i 2001-03. (memoria publicada en http://www.amites.org/assets/files/techos_cristal_anaguil.pdf)
- GUIL, ANA (2009): “Gender & Free Time”. En Roth, R., Hiew, C & Comunian, A.L. (Ed.). *Peace, Hope and Well-Being across the Cultures* (pp. 180-187). Aachen (Germany): Shaker Publisher.
- GUIL, ANA (2007): “Docentes e investigadoras en las universidades españolas: visibilizando techos de cristal”. *Revista de Investigación Educativa*. Vol. 25, n.º 1, págs. 11-113.
- GUIL, ANA (2006): Barreras al desarrollo profesional de las mujeres en la Universidad. En Pérez Sedeño, E.et al.: *Ciencia, Tecnología y Género en Iberoamérica* pg. 99-108. Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- GUIL, ANA (2005): Techos de cristal universitarios: buscando, visibilizando e interpretando datos. En V. Maqueira, et al: *Democracia, feminismo y Universidad en el siglo XXI* (pp. 187-198). Madrid: Instituto Universitario de Estudios de la Mujer. Universidad Autónoma de Madrid.
- GUIL, ANA (2003): Glass ceiling in the University. En Roth, R., Lowestein, L. & Trent, D.: *Catching the Future: Women and Men in Global Psychology* (pp.119-127). Germany: Pabst Science Publishers.
- GUIL, ANA, HOU, JINGRONG Y JIMÉNEZ, YIRSA (2006): “Glass ceiling in the University. Cross cultural perspectives”. En Dayan et al: *Making a Differences in the Life of Others* (pp. 139-148). Aachen (Germany): Shaker Verlag.
- INSTITUTO NACIONAL DE CALIDAD Y EVALUACIÓN (2011): *Los resultados escolares*. Madrid: Ministerio de Educación.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2012): *Estadística de la Enseñanza Universitaria en España*. Curso 2010/2011. Madrid.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2011): Mujeres y Hombres en España. <http://igualando.blogspot.com.es/2011/09/mujeres-y-hombres-en-espana-2011.html> (actualizado a 22 de febrero de 2013, acceso: 10 de marzo de 2014).

SHE FIGURES (2012): Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators. European Commission. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf.

SHE FIGURES (2015). Gender in Research and Innovation. https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender.../she_figures_2015-final.pdf