

X

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA UNIVERSIDAD ROVIRA I VIRGILI

Inmaculada PASTOR GONZÁLEZ
Carmen MAÑAS RODRÍGUEZ
Blanca MORENO TRIGUERO
Universidad Rovira i Virgili

SUMARIO

	Página
I. INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	456
II. LA DESIGUALDAD EN EL EMPLEO Y LAS POLÍTICAS DE GÉNERO	457
III. SOBRE LA DESIGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD O SOBRE CÓMO HOMBRES Y MUJERES COMPITEN EN UNA CARRERA DESIGUAL.	464
IV. CONCLUSIONES	470
V. BIBLIOGRAFÍA	471
VI. INFORMES	472

RESUMEN

El presente artículo expone algunas de las principales conclusiones de una investigación que se realizó con el objetivo de conocer si la situación de hombres y mujeres en el seno de la universidad es igualitaria. Un equipo del área de Sociología ha llevado a cabo esta investigación en la Universidad Rovira i Virgili. Uno de los objetivos del estudio era analizar las trayectorias profesionales del profesorado, com-

parando hombres y mujeres para analizar si la interrelación entre trayectorias familiares y trayectorias profesionales son similares para los dos colectivos.

Las hipótesis de partida eran que existen diferencias en las trayectorias profesionales del PDI entre hombres y mujeres, y que estas diferencias están relacionadas tanto con factores institucionales como con las trayectorias familiares y las cargas doméstico-reproductivas (doble presencia) que asumen en su mayoría las mujeres. También que la diferente promoción dentro del PDI está relacionada con el desigual reparto de poder interno entre hombres y mujeres. La metodología utilizada en el estudio ha sido el análisis de datos primarios y secundarios sobre PDI, PAS y Alumnado incorporando variables personales, profesionales y de opinión sobre la Igualdad de Oportunidades y la situación a la URV. Las principales conclusiones corroboraron las hipótesis planteadas. Existen diferencias visibles en las trayectorias profesionales del profesorado universitario, hombres y mujeres. Los resultados muestran que existe en la URV el llamado techo de cristal, que atiende no sólo a causas relacionadas con la doble presencia sino también con factores relacionados con las dinámicas internas de la universidad.

I. INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

A propuesta del GREC, grupo de investigación en Género, Raza, Etnia y Clase, durante el curso 2005-2006 el Rectorado de la URV impulsó un estudio sobre la realidad de la igualdad entre hombres y mujeres dentro de su universidad. Este estudio fue realizado por un equipo de profesores del área de sociología de la URV.

El estudio tenía por objetivo general hacer una descripción de la situación de las mujeres dentro de la URV. Como objetivos específicos propusimos hacer visibles, si existían, los obstáculos que dificultan las trayectorias profesionales de las mujeres. Se analizaron de forma comparativa las trayectorias laborales de hombres y mujeres para ver qué factores han influido en las diferentes trayectorias profesionales. En esa misma dimensión se quería analizar la relación existente entre trayectorias laborales y trayectorias familiares y la materialidad de esa relación para un grupo y para otro. El estudio se planteó de forma ambiciosa y se propuso, y se consiguió, analizar la realidad de los tres colectivos existentes en la universidad: personal docente e investigador (PDI), personal de administración y servicios (PAS) y alumnado. Otros objetivos eran conocer si está presente la perspectiva de género en los contenidos curriculares y proponer medidas de igualdad de género.

La metodología utilizada se ha basado tanto en fuentes primarias como secundarias. Mediante los datos proporcionados por el área de RRHH de la propia universidad analizamos de forma descriptiva la población de PDI, PAS y Alumnado. No ha sido una foto fija sino que se ha comparado la situación en dos momentos: 1995 y 2005, para poder tomar en consideración la evolución del personal que forma la URV de una forma más diacrónica. En esa primera fase se analizó información de las variables consideradas a efectos de gestión de los RRHH de la propia universidad (sexo, edad, antigüedad, forma de vinculación, categoría laboral, ámbito de conoci-

miento, nivel formativo). Esta información hacía referencia a los 1.618 miembros del PDI de la URV. En una segunda fase se suministró un cuestionario a los colectivos de PDI y PAS, mediante la ayuda de un equipo de encuestadores, con el propósito de tener información más detallada de la situación de hombres y mujeres. El cuestionario incluyó preguntas sobre actividad, promoción y opinión. En este texto sólo analizamos la información que afecta al PDI.

Por último también se realizó un análisis documental sobre el contenido curricular de las asignaturas y los planes de estudio de cuatro titulaciones de todas las que se imparten en la URV, para averiguar en qué medida la perspectiva de género está presente en las diferentes titulaciones. Todo este material que forma parte del estudio ha permitido elaborar un diagnóstico en base al cual se está redactando, por parte de una comisión claustral de la universidad, el plan de igualdad de oportunidades de la URV.

II. LA DESIGUALDAD EN EL EMPLEO Y LAS POLÍTICAS DE GÉNERO

Actualmente, podemos decir que existe una conciencia generalizada de la necesidad, desde los diferentes ámbitos e instituciones públicas, de trabajar por eliminar, o como mínimo reducir, las diferentes desigualdades que perviven en nuestra sociedad. El camino recorrido en el terreno de la sensibilización hacia las diferentes desigualdades ha sido muy largo. Es de destacar la vigencia de la necesidad de eliminar las desigualdades dada la reciente aprobación de la Ley de Igualdad en marzo de 2007.

Una observación superficial podría hacer creer que la desigualdad por razón de género ha desaparecido en la medida que, en la sociedad actual, han desaparecido muchos de los mecanismos formales de discriminación de las mujeres. Sin embargo, una reflexión más detenida nos muestra que las tradicionales desigualdades entre los trabajos que hacen los hombres y los trabajos que hacen las mujeres no han desaparecido totalmente sino que han experimentado un proceso de transformación. Es innegable que la afluencia de las mujeres al mercado de trabajo, así como los avances en la escolarización femenina, marcan un punto de inflexión en la historia de las relaciones entre hombres y mujeres. A pesar de todo, esta transformación es un proceso con adelantos y retrocesos. Como apunta MARUANI (2000) los progresos se miden en términos de libertad y autonomía. Pero también hay retrocesos y estancamiento que, en el contexto del ámbito laboral se denominan sobrecualificación, subocupación, niveles desproporcionalmente elevados de paro y precariedad, segmentación...

Dos constataciones, medidas por varios estudios, nos sirven como punto de partida para apuntar que la desigualdad por razón de género en el mercado laboral es, todavía, una realidad presente y con mucha fuerza en nuestra sociedad. Una de

estas constataciones⁽¹⁾ es la desigual participación de los hombres y mujeres en el mercado de trabajo: hay más hombres activos y ocupados que mujeres y muchas más mujeres que hombres en paro (en el segundo trimestre de 2005, según datos de la Encuesta de Población Activa, la tasa de paro masculino se sitúa en un 6 por 100 mientras el femenino logra el 11,2 por 100, casi el doble); paralelamente se constata que entre las mujeres que están ocupadas económicamente hay una importante segregación tanto horizontal como vertical, es decir, las mujeres están concentradas en algunas ramas de actividad (lo cual ha supuesto la feminización de determinados ámbitos, como la enseñanza o la sanidad) y en los lugares de menor categoría profesional (el 19 por 100 de las mujeres pertenecen al grupo profesional de no cualificadas y el 43 por 100 se agrupan en tareas administrativas como por ejemplo técnicas de apoyo, administrativas y otras actividades de servicios) mientras que las técnicas y profesionales suponen sólo el 14,4 por 100.

La otra constatación es que, además de desigualdad, también se puede hablar de discriminación en el mercado de trabajo en términos de desigualdad salarial (las directoras de empresas reciben el 66 por 100 del salario que recibe un hombre de la misma categoría profesional y, en el otro extremo de la jerarquía profesional, las trabajadoras no cualificadas —excepto transporte— reciben un 61,1 por 100 del salario de sus compañeros masculinos), de desvalorización de las profesiones feminizadas y de estancamiento de las carreras profesionales de muchas mujeres. Un dato que muestra este último apunte es que sólo un 4 por 100 de los lugares de los consejos de administración de las sociedades cotizadas españolas están ocupados por mujeres.

Datos como esos nos muestran la necesidad de continuar desarrollando medidas para conseguir que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea una realidad efectiva. Aun así, cualquier tratamiento que quiera ser eficaz en su praxis requiere un buen diagnóstico. Ese fue el principal objetivo del estudio que da pie a este artículo: radiografiar la situación de las mujeres en la universidad.

Hay que apuntar que este estudio surge acompañado de análisis precedentes que lo sitúan y legitiman aún más: destacamos algunos de los estudios marco que han destacado por sus aportaciones sobre la igualdad de oportunidades en el ámbito de la ciencia y que merecen ser destacados.

Por un lado, este estudio se suma al esfuerzo de diferentes organismos públicos y privados, estatales y europeos, para analizar la situación de la mujer en el mundo del trabajo y, en especial, en el mundo académico y de las ciencias. Destacamos, por su contemporaneidad el Informe de Política Científica de la Unión Europea *Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros* (2001). Este es un estudio desarrollado por el Grupo de trabajo ETAN (European Technology Assessment Network en Women and Science), sobre las mujeres y la ciencia para la Dirección general de Investigación de la Comisión Europea. También destaca el informe *She Figures, Women and Science, Statistics and Indicators*, elaborado por

(1) Véase TORNS (1999).

la Unión Europea en 2003 (y repetido en 2005). Tal y como subraya este informe, es todavía de importancia suprema para el éxito del Área Europea de Investigación, que las mujeres continúen aumentando su participación en la ciencia. Sus voces se deben hacer oír como decisiones en la ciencia y como catalizadoras del cambio en el lugar del trabajo científico. La ciencia debe quedar libre de las tendencias de un solo género.

Igualmente hay que citar el estudio *International Gender, Science and Technology Information*, de C. WENNERAS y A. WOLD, del Massachusetts Institute of Technology, el cual concluye que el menor éxito en la universidad por parte de las mujeres ya no puede ser explicado por la falta de productividad científica o académica. Con igualdad de méritos, el puesto de trabajo que se obtiene es más bajo, y el tiempo medio que se tarda en superar un nivel determinado es siempre superior al de los hombres.

Por otro lado, este estudio de la URV se enmarca en la línea que, en España, dos instituciones han abierto evaluando internamente la situación de los hombres y de las mujeres. Desde el CSIC, la publicación de los Informes *Mujeres investigadoras del CSIC* sobre la presencia y participación de las mujeres a diferentes niveles, el cual desarrolló posteriormente en *La posición y producción de las investigadoras del CSIC en Cataluña. Informe Interno*, realizado por la Comisión Mujeres y Ciencia del CSIC.

Desde la Universitat Autònoma de Barcelona, un equipo de investigadoras coordinado por la M.^a Jesús IZQUIERDO del Departamento de Sociología de la misma Universidad, realizó en 2004 un estudio titulado *El sexismo en la UAB, Propuestas de actuación y datos para un diagnóstico*⁽²⁾.

Las políticas públicas de igualdad de oportunidades han tenido y tienen como objetivo central el acceso de las mujeres al espacio público. No obstante, con su aplicación, impulsadas desde la Unión Europea y aplicadas a nuestro país, la desigualdad no ha desaparecido. Las mujeres españolas y catalanas se han incorporado tardíamente al trabajo, en comparación a sus homólogas europeas, lo han hecho a determinados espacios productivos y todavía en la actualidad hay ausencias en algunas categorías superiores profesionales y de prestigio social. La principal razón explicativa recae en que el acceso al mundo del trabajo no ha modificado la carga de responsabilidades a la esfera doméstico reproductiva.

Tal y como señala ASTELARRA (2005), la sociedad ha creado instituciones y mecanismos que, en su conjunto, forman el sistema social de género, mediante el cual se obtiene la primera explicación sobre la dualidad social en femenino y en masculino; en la sociedad moderna sin embargo la organización social de género adoptó la forma de división sexual del trabajo; la asignación del espacio privado a las mujeres

(2) Este estudio ha influenciado decisivamente en la puesta en marcha del Observatorio para la Igualdad, y se ha utilizado como estudio previo por la redacción del Plan de Igualdad de la citada Universidad.

y del espacio público a los hombres. La incorporación de la mujer a la esfera pública todavía está fuertemente condicionada a su permanencia a la esfera privada, a la *doble presencia*, aun cuando el modelo de familia *male breadwinner* está perdiendo fuerza como pauta de referencia.

Partimos del hecho de que formalmente y ante la Ley, no hay ninguna discriminación ni desigualdad por razón de género, en ningún ámbito de actuación. En la Universidad, como institución de educación superior pública, hay una igualdad formal reconocida. Pese a esto, esta igualdad formal no es garantía de igualdad real, y es con la voluntad de analizar esta disyuntiva que creemos del todo necesario un análisis y recorrido histórico sobre el sistema social y jurídico de género; en otras palabras, un análisis de lo que ha significado asumir la no discriminación por razón de sexo en la Unión Europea y en España. Las estrategias políticas para menguar la desigualdad de partida son: la igualdad de oportunidades, las políticas de acción positiva y la transversalidad de género (*mainstreaming*). Por la evolución histórica de la transición democrática, al estado español la incorporación a la agenda política de la no discriminación llegó cuando otros muchos países europeos ya habían desarrollado políticas de acción positiva (ASTELARRA, 2005).

El primer tipo de políticas públicas alrededor de la igualdad de oportunidades han perseguido como objetivo global el acceso por igual al mundo público. Es decir, garantizar los mismos derechos, tanto a los hombres como las mujeres, proveer su ejercicio, principalmente al mundo de la educación y en consecuencia, al mundo del trabajo productivo. Para hacer efectivo este derecho a la igualdad fue necesario legislar a su favor, es decir, garantizar la equidad de derecho. Una vez suprimidas las desigualdades de derecho, se pasó a un segundo estadio que fue legislar mediante leyes de igualdad específicas para corregir las desigualdades.

Pese a la supresión de las barreras formales o legales, el análisis actual nos dice que no es suficiente con un cambio normativo de la sociedad, sino que es del todo necesario actuar en las condiciones finales que hacen que hombres y mujeres no acaben participando por igual en el mundo público. Las desigualdades y discriminaciones no se eliminan únicamente como un primer estadio legislativo, normalizando la esfera productiva, sino actuando sobre las responsabilidades femeninas en la esfera doméstico-reproductiva. De esta forma, el acceso al mundo público no cambia las responsabilidades femeninas en el ámbito privado (ASTELARRA, 2005). Si bien es cierto que la estrategia de la igualdad de oportunidades tiene una evaluación positiva, ha visto disminuido su impacto en tanto en cuanto no ha incidido en el cambio en la organización social que sustenta la discriminación femenina y su asunción de roles en la familia.

Es en este segundo nivel donde se desarrollan las medidas de acción positiva, actuando en corregir la desigualdad en el punto de partida. Las medidas de acción positiva o discriminación positiva pueden definirse como medidas de acción que pretenden suprimir las dificultades vinculadas a los estereotipos y roles de género y nivelan las oportunidades de mujeres y hombres entre las responsabilidades familiares y las profesionales, el acceso al trabajo, la capacidad de promoción, la participación social, etc. Estas medidas no deben ser consideradas como un privilegio para

el colectivo de mujeres a las cuales van dirigidas, dado que son medidas tendentes a contrarrestar la discriminación histórica que las afecta y buscan asumir la igualdad de oportunidades. Pueden ser adoptadas por las empresas en sus políticas de recursos humanos o bien por la Administración Pública, donde encontramos muchos ejemplos de su aplicación.

El tercer tipo de política pública, la actual estrategia de la política de igualdad entre los sexos en la Unión Europea, y en nuestro país, es el *mainstreaming* de género, traducido como «transversalización», la cual sitúa la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en una de las prioridades de nuestras agendas políticas.

La transversalización de género implica incluir la perspectiva de género en todas las políticas y actuaciones, previas a la toma de decisiones, así como en el análisis, la metodología, la planificación y la evaluación de todas las áreas de intervención.

La transversalización de género ya fue asumida explícitamente por la Plataforma de Acción, aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer que tuvo lugar en Beijing el año 1995, donde se invitó a los gobiernos y al resto de agentes a integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas para analizar las consecuencias para las mujeres y los hombres, respectivamente, antes de tomar decisiones. El camino es la integración de la perspectiva de género como medida estratégica que permita la promoción de la igualdad de género a través de la combinación de medidas e instrumentos legislativos y acciones concretas que se refuercen mutuamente.

Desde el derecho comunitario, en la Decisión 2001/51/CE del Consejo Europeo, del 20 de diciembre de 2000, se enmarcó el V Programa de acción comunitaria para la Igualdad de Oportunidades, 2001-2005, el cual apoya la Estrategia marco comunitaria. Por este motivo, apoya y financia la aplicación de proyectos transnacionales, con acciones específicas en favor de la igualdad en el trato entre los sexos en materia de ocupación y de trabajo a desarrollar en la Comunidad en el marco de los Fondos Estructurales, entre los cuales se encuentran EQUAL, INTERREG, URBAN y LEADER. La Estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres, 2001-2005, también establece un marco de actuación que tiene por objetivo contribuir a combatir las desigualdades entre los sexos en la vida económica, política, civil y social. Y lo hace con un doble planteamiento, integrar la perspectiva de género en todas las políticas comunitarias, esto es, una intervención proactiva y la puesta marcha de acciones específicas a favor de las mujeres. Por lo tanto, la importancia de esta Estrategia marco comunitaria radica en que incorpora la perspectiva del *mainstreaming*, a diferencia de las estrategias anteriores de la UE consideradas más bien compartimentadas.

El 8 de marzo de 2005, la Comisión propuso la creación de un Instituto Europeo de la Igualdad de Género, destinado a convertirse en una importante herramienta de difusión de información, intercambio de buenas prácticas y desarrollo de instrumentos metodológicos para promover la integración de la igualdad. La propuesta, que está siendo examinada por el Consejo y por el Parlamento Europeo, recibió

un dictamen favorable del Comité Económico y Social Europeo (08/09/2005). En las conclusiones del Consejo Europeo sobre Competitividad, celebrado en abril de 2005, también se subrayó la relevancia que está adquiriendo la igualdad en la ciencia y la llegada de mujeres a lugares de decisión, y se invita a los Estados miembros a conseguir, de forma progresiva, un 25 por 100 del sector público con mujeres en lugares de decisión en la investigación. En la Agenda Social para 2005-2010, complemento y apoyo de la Estrategia de Lisboa, la UE establece un nuevo conjunto de directrices integradas destinadas al reconocimiento de que la igualdad entre los sexos es esencial para afrontar los retos del mercado de trabajo y una mejora de la calidad y cantidad de la ocupación.

El contexto europeo ha sido de gran importancia por el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades en España y Cataluña. Las políticas públicas en nuestro país han tomado como modelo de referencia los programas de acción europeos y las estrategias y medidas que se han impulsado han recogido algunas de las recomendaciones (ASTELARRA, 2005).

Tanto la Constitución Española de 1978, mediante los artículos 35, 14 y 9.2, como el Estatuto de Autonomía de Cataluña de 1979 en el artículo 8, proclaman el principio de igualdad y no-discriminación e instan a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, remueven los obstáculos que impiden o dificultan la plenitud, facilitando la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social.

Por su vigencia, subrayamos el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, 2003-2006, en el cual destaca el articulado de líneas de acción y áreas estratégicas que incorpora, entre otras, la definición de discriminación, directa e indirecta, en la legislación laboral, la lucha contra la discriminación salarial y el acoso sexual, la creación de titulaciones universitarias sobre igualdad de género, la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los comités y grupos de expertos creados en la Administración General, impulsando que los tribunales de selección y promoción de la Administración y de la docencia tengan presencia equilibrada de ambos sexos. Este Plan se diseñó alrededor de dos principios fundamentales: la transversalización y la cooperación entre todos los agentes implicados en la defensa y garantía de la igualdad de oportunidades, las Administraciones Públicas, los agentes sociales, las ONG y la sociedad en general. Entre las diferentes líneas de trabajo y medidas aprobadas, remarcamos aquella que hace referencia a Mujer e Investigación, con la creación de una unidad específica de «Mujeres y Ciencia» dentro del Ministerio de Educación y Ciencia para abordar las situaciones de las mujeres en las instituciones investigadoras y mejorar su presencia en las mismas. Se acuerda incluir como criterio adicional de valoración en la concesión de ayudas a proyectos de investigación la participación de mujeres en los equipos de trabajo.

Finalmente, el estado español recoge las tres estrategias políticas para equilibrar el actual sistema social de género y redacta la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres (2007). La novedad que aporta esta Ley es la prevención de conductas

discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento jurídico y de la realidad social donde se pueda generar o perpetuar la desigualdad. El título V regula el principio de igualdad en la ocupación pública, estableciéndose los criterios generales de actuación en favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones Públicas y la representación equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas donde participe esta Administración.

Cataluña fue pionera al aplicar el principio de *mainstreaming* en el estado español, cuando aprobó la Ley 4/2001, de 9 de abril, Esta ley tiene como objetivo genérico, según se explicita el preámbulo: «orientar toda acción de gobierno en el sentido de introducir la óptica de igualdad en todas las medidas que se adopten, para promover la participación de las mujeres en todos los ámbitos, especialmente en la economía productiva, en los centros de toma de decisiones, en el mundo científico y cultural, y, en definitiva, en todos los ámbitos de la sociedad. Para construir la igualdad hace falta que los principios de la transversalización de género impregnen todas las políticas y las medidas generales y que, en el momento de planificarlas, se tenga en cuenta el impacto que producirán en los hombres y las mujeres».

El Instituto Catalán de las Mujeres (ICD), organismo autónomo adscrito al Departamento de la Presidencia, ha sido el órgano encargado de elaborar el V Plan de Acción y desarrollo de las políticas de mujeres en Cataluña, 2005-2007, como herramienta transversal para la aplicación de las políticas de mujeres, y por primera vez, dotado presupuestariamente. Desde la Consejería de Trabajo e Industria se analizó un elevado número de convenios colectivos (2001-2005) revisando cuáles habían sido las políticas de igualdad contra la discriminación, las de conciliación de la vida laboral y familiar y la prohibición del acoso sexual en el trabajo. El objetivo final es que estas medidas queden incluidas en las negociaciones colectivas, mejorando, de esta manera, su contenido y la elaboración de un Plan de Políticas de Igualdad de Oportunidades al ámbito socioeconómico de Cataluña, 2005-2008.

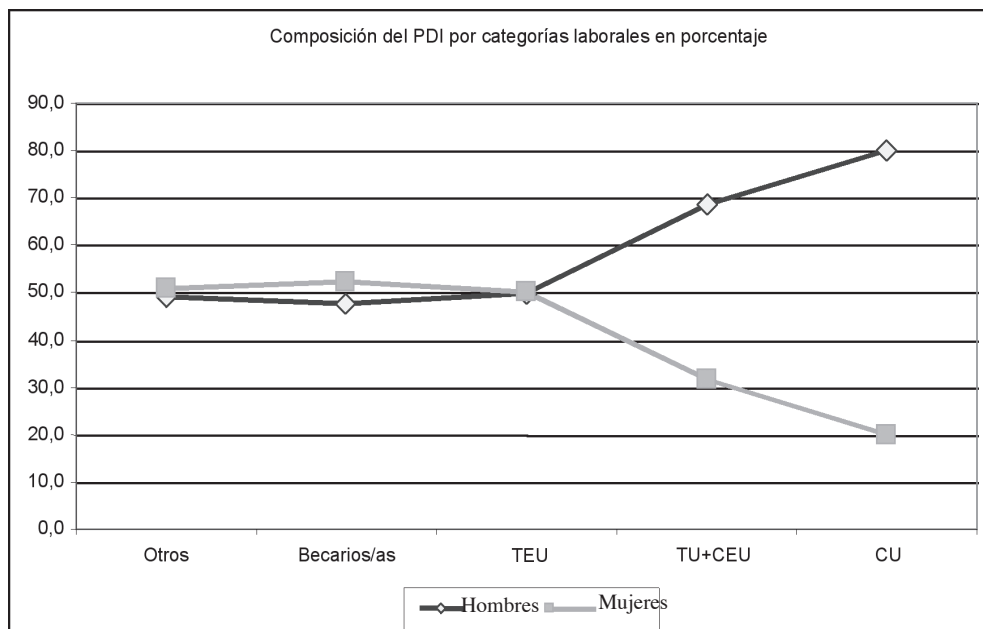
La Ley de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas de Cataluña (junio de 2006), tiene una doble finalidad: por un lado, la sistematización en un texto único de todas las disposiciones destinadas a la conciliación de la vida laboral y familiar en el ámbito de la función pública por facilitar la aplicación y la interpretación, y mejorar, así, la seguridad jurídica; por otro lado, la creación de un sistema que permita una mayor implicación del personal al servicio de las administraciones públicas en la vida familiar, sin menoscabar la prestación de los servicios públicos.

En las últimas dos décadas, muchas han sido las políticas públicas impulsadas y desarrolladas desde la UE y desde el estado español, siguiendo la estrategia política en los tres ámbitos de actuación: la igualdad de oportunidades, la acción positiva y la transversalización. El conjunto de medidas desplegadas y más en el marco actual de la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres (2007) han conducido a un cambio estructural del sistema social de género, y han generado condiciones más favorables para el acceso de las mujeres al espacio público, elevando a rango normativo el equilibrio representativo de los hombres y de las mujeres en órganos y niveles de poder, corrigiendo las desigualdades formales.

Se trataría, pues, de avanzar en las características sociales actuales que todavía dificultan asumir responsabilidades públicas por parte de las mujeres; en otras palabras, de facilitar la relación dicotómica, entre la esfera pública y la esfera privada; de gestionar adecuadamente los tres niveles de intervención política, es decir, y por concluir, de garantizar la igualdad de oportunidades, de potenciar políticas de acción positiva y de trabajar desde una óptica de la transversalización de género en todas las propuestas, acciones y estrategias que desarrolle una Universidad pública, representante del progreso educativo, cultural y social, como es la URV.

III. SOBRE LA DESIGUALDAD EN LA UNIVERSIDAD O SOBRE CÓMO HOMBRES Y MUJERES COMPITEN EN UNA CARRERA DESIGUAL

Coincidiendo con el análisis del informe del Ministerio de Educación y Ciencia sobre *Datos y cifras del sistema universitario, curso 2005/2006*, la realidad del PDI de la URV también muestra que la feminización de la universidad afecta al colectivo del PAS y también al alumnado pero en mucho menor medida al PDI. De hecho, las mujeres en el sistema universitario español representan alrededor del 31 por 100. En el caso de la URV la cifra total es ligeramente superior (un 41 por 100 de mujeres frente al 59 por 100 de hombres) a ésta, pero, como mostraremos, en otras variables la realidad es muy similar a la del conjunto del estado. El aumento de mujeres entre el PDI de la URV ha sido un proceso de los últimos 10 años en los que hemos pasado de menos del 35 por 100 al 41 por 100 actual. Sin embargo, este aumento se ha dado entre las categorías inferiores y no en las categorías académicas más elevadas, de manera que en la URV se reproduce una situación que el siguiente gráfico ilustra claramente: la promoción académica dentro de la universidad sigue un patrón de segregación vertical en el que las mujeres quedan en las categorías inferiores.



Antes estos datos nos interrogamos por la naturaleza de los factores que podrían explicar estas diferencias. Podría ser que estas diferencias se explicaran en base al currículo. Nosotras hipotizamos que factores de carácter organizativo (como la presencia de mujeres en los cargos de toma de decisiones) así como la mayor carga de trabajo reproductivo-doméstico⁽³⁾ que asumen, de forma mayoritaria, las mujeres también juegan un papel muy importante. En cualquier caso queremos apuntar que la realidad de la desigualdad en el interior del sistema universitario no se sustenta en una discriminación clara y directa sino en mecanismos sutiles y poco explícitos que hacen difícil su identificación.

El análisis de los datos proporcionados por el Servicio de RRHH de la propia URV nos permite dibujar una primera foto del PDI de esta universidad: ellas son más jóvenes que ellos, además tienen menos antigüedad en la universidad y también un menor nivel formativo.

RELACIÓN DE HOMBRES POR CADA 100 MUJERES SEGÚN EL GRADO DE TITULACIÓN

Año	Grado de titulación			Total PDI
	Doctorado	Licenciatura	Diplomatura	
2006	178	147	43	139

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Servicio de Recursos Humanos. URV (2006).

(3) Sobre este concepto, véase CARRASQUER *et al.* (1998).

Estos datos podrían dar pie a una explicación que centrara la causalidad de la desigualdad interna en las características de los agentes. Un análisis más detallado ayuda a desmentir esta explicación.

Si se analiza la presencia de hombres y mujeres por categoría laboral se obtiene una realidad en la que las categorías de mayor prestigio en la jerarquía universitaria están dominadas por los hombres. Así, de cada 10 catedráticos de universidad, 8 son hombres. Además en la relación CU/TU, por cada mujer catedrática necesitamos encontrar 5 titulares de universidad, mientras que entre los hombres este índice se sitúa en 3.

En la siguiente tabla se observa la desigual distribución estandarizada por sexo (mujeres = 100).

**RELACIÓN DE HOMBRES POR CADA 100 MUJERES
POR CATEGORÍAS LABORALES (PDI =I 39)**

	Categoría profesional				
	CU	CEU+TU	TEU	Asociados	Becarios
Hombres	400	218	99	150	91

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Servicio de Recursos Humanos. URV (2006).

La explicación de esta situación en base a la edad o a la menor antigüedad o a la menor formación no es suficiente. De hecho, resulta muy ilustrativo el dato de la cantidad de mujeres doctoras en categoría TEU superior a la cantidad, en porcentaje, de ellos en esa misma categoría. Por el contrario encontramos que prácticamente la mayoría de hombres con categoría de doctor ha promocionado a categorías superiores a TEU. Así, la obtención del grado de doctor resulta que no ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres⁽⁴⁾.

Cuando se analiza la formación del PDI se repite una realidad en la que continúan apareciendo diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres. Si se analizan las estancias realizadas en el extranjero, se puede comprobar que las diferencias entre ellos y ellas son menores cuanto más jóvenes son ambos, sin embargo a partir de los 30 años, en plena época de trabajo reproductivo-familiar, las diferencias entre ambos colectivos se incrementan. Ellos presentan más tendencia a realizar estancias en el extranjero, tanto en el número de estas estancias como en la duración de las mismas; ellas las realizan mayoritariamente de menos de un año.

(4) Damos por supuesto que el lector sabrá identificar y diferenciar la referencia a igualdad formal e igualdad real.

ESTUDIOS REALIZADOS EN EL EXTRANJERO POR EDAD Y SEXO

Edad	Nivel predoctoral		Nivel postdoctoral	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Hasta 30 años	32%	32%	-	4%
Entre 31 y 40 años	52,3%	29,4%	38,5%	13,2%
Más de 40 años.....	30%	20,6%	40%	22,1%
Total	38,8%	26,1%	33,5%	15,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Servicio de Recursos Humanos. URV (2006).

Si continuamos nuestro camino a través de los datos para descubrir más diferencias, queremos detenernos en un dato que nos parece central en nuestro análisis: la promoción experimentada por hombres y mujeres. Del estudio realizado en la URV se deduce que si bien no hay mucha diferencia entre la cantidad de hombres y la de mujeres que han ascendido de categoría profesional entre el momento de ingreso a la URV y el momento actual (independientemente del número de años transcurrido entre uno y otro), sí hay diferencias muy destacables en el lugar de llegada durante la promoción: la mayoría de ellas promocionan a puestos inferiores respecto a la mayoría de sus compañeros hombres. La categoría de TEU se presenta como un punto de llegada femenino mientras que la de CU tiene un aire marcadamente masculino. Un dato lo resume: el 95 por 100 de las mujeres que entraron como TEU sigue como TEU, mientras que entre los hombres esta cifra se reduce al 56,7 por 100. El 40 por 100 de ellos ha promocionado a TU y otro 3 por 100 a CU. De ellas, las que ingresaron como TEU, ninguna ha llegado a CU.

Las trayectorias ascendentes quedan representadas en la siguiente tabla por los siguientes recorridos:

CATEGORÍA LABORAL DEL PDI EN EL INGRESO Y EN EL MOMENTO ACTUAL (POR 100)

Categoría en el ingreso	Sexo	Categoría actual					Total
		A	B	C	D	E	
A	Hombre	41,4	13,8	32,2	3,4	9,2	100
	Mujer	39	21	20	14,3	5,7	100
B	Hombre	0	56,7	40	0	3,3	100
	Mujer	0	95,2	4,8	0	0	100
C	Hombre	0	0	80	0	20	100
	Mujer	0	0	80	20	0	100
D	Hombre	6,7	0	20	46,7	26,7	100
	Mujer	12,5	6,3	25	43,8	12,5	100
Total	Hombre	25,2	19,7	37,4	6,8	10,9	100
	Mujer	29,3	29,3	20,4	15,6	5,4	100

Nota: A: Ayudantes, Becarios y Asociados; B: Titulares de Escuela; C: Titulares de Universidad y Catedráticos de Escuela; D: Contratados; E: Catedráticos de Universidad.

Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada.

Si analizamos la categoría de los TU en las que no hay dudas sobre las exigencias de formación requeridas, se observa que la misma cantidad de ellos y de ellas permanece sin promoción (el 80 por 100). Este es un hecho que requiere de una reflexión acerca de la dificultad estructural de obtener plaza de catedrático dadas las limitaciones inherentes a las estructuras jerárquicas. Es curioso, como mínimo, que las restricciones actúen más claramente sobre las mujeres que sobre los hombres ya que el 20 por 100 de ellos han promocionado a CU mientras el 20 por 100 de ellas que también ha promocionado lo ha hecho a la categoría de Contratados.

La conclusión principal que queremos destacar es que si bien no hay impedimentos formales que actúen exclusivamente sobre las mujeres y que limiten su carrera académica, el estudio realizado nos muestra que las trayectorias promocionales son diferentes para los dos sexos, apareciendo penalizaciones en las trayectorias de una parte de ellas. Las mujeres están compitiendo curricularmente con los hombres en el momento de acceder a una plaza pero después se van quedando por el camino de la promoción en los escalones de menor prestigio. Ésta es una realidad que una pregunta de percepción planteada en la encuesta nos ilustra claramente:

¿LAS MUJERES LO TIENEN MÁS DIFÍCIL PARA PROMOCIONAR?

	Hombres	Mujeres	Total
SÍ	32,3% (53)	70,3% (111)	50,9% (164)
NO	67,7% (111)	29,7% (47)	49,1% (158)
Total	100% (164)	100% (158)	100% (322)

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta.

Sin embargo, en el análisis detallado de qué factores influyen y facilitan la promoción no hay diferencias entre hombres y mujeres. Tanto ellos como ellas consideran que los factores más importantes para la promoción son, en orden de importancia: participación en grupos de investigación, disponer de buen currículum académico, disponibilidad de tiempo y ambición personal. Las mujeres, sin embargo, dan mayor importancia que los hombres a factores como tener el apoyo de la dirección del departamento, el apoyo de un catedrático y disponer de buena información.

El análisis de las percepciones de un colectivo nos da información esencial de cuál es el imaginario social y sobre qué estructuras mentales se asientan sus acciones más cotidianas. Las respuestas a la encuesta que hemos realizado a la URV nos dan información para conocer las tendencias y posicionamientos de las mujeres y los hombres que componen el colectivo PDI, sobre la situación en género en la Universidad.

Si se entienden estas afirmaciones como indicadores de la sensibilidad hacia la igualdad de género, considerando las respuestas de los hombres y mujeres del PDI, podemos afirmar que existe una visión generalizada de que la institución universitaria es lo suficientemente igualitaria aun cuando hay diferencias en las percepciones

de hombres y mujeres respecto a la igualdad de oportunidades a la Universidad. Las mujeres perciben, dan más importancia o son más conscientes, con casi 30 puntos porcentuales de diferencia respecto a los hombres, de la importancia de los grupos informales en la promoción (69,5 por 100 del colectivo femenino así lo afirma), el peso del trabajo doméstico y reproductivo en la carrera profesional (84,2 por 100), en la existencia de un tipo de discriminación oculta que dificulta que lleguen a los lugares de poder y prestigio (50,3 por 100) y la influencia de actitudes y conductas de los compañeros y compañeras en la discriminación (46,3 por 100).

El colectivo femenino del PDI tiene la percepción de que sus trayectorias profesionales están influidas por una serie de factores que escapan a la organización formal de la universidad. Las cargas domésticas y reproductivas y la disponibilidad de tiempo —factores rebuscados abundantemente— y los mencionados factores organizativos —escasamente tratados desde la perspectiva de género— parecen los factores a los que las mujeres atribuyen las dificultades a su carrera en la universidad. Con los tres índices creados se puede observar la diferencia en la percepción de los dos colectivos.

El Índice de Funcionamiento Paritario (IFP), el Índice de Igualdad Formal (IIF) y el Índice de Sensibilización en Género (ISG) componen los tres tipos de medidas contempladas y se resumen en un Índice Global; el Índice General de Percepción de Género (IGPG). Hay diferencias significativas entre la percepción de hombres y mujeres en cada uno de los índices que componen el IGPG global. Respecto a la paridad, el Índice de Funcionamiento Paritario muestra que el colectivo de mujeres PDI está más de acuerdo, que los hombres PDI, en impulsar medidas paritarias. Las mujeres PDI reclaman una intervención paritaria con respecto a los órganos de gestión y representación, equipos de investigación y comisiones de plazas.

El Índice de Igualdad Formal (IIF) muestra un grado de respuestas afirmativas importantes tanto de hombres como de mujeres, sin embargo la adhesión a las propuestas no tiene tanta intensidad por parte de los hombres como de las mujeres. De hecho, la puntuación media de los hombres en este IIF es de 0,7453, una puntuación elevada si se tiene en cuenta que el valor máximo del índice es 1. Entre las mujeres, la puntuación media es de 0,7837, sensiblemente superior a la de los hombres. Las medidas a las cuales las mujeres se adhieren con más intensidad son la creación de un Observatorio de la Igualdad y la necesidad de que la Universidad asegure un uso no sexista del lenguaje y desarrolle medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

El Índice de Sensibilización en Género (ISG) se refiere a la intervención que se podría hacer desde diferentes ámbitos de gestión de la Universidad con el objetivo de sensibilizar y formar la comunidad universitaria en cuestiones relativas al género. En este índice es donde las puntuaciones son más bajas para los dos colectivos. Hombres y mujeres tienen percepciones diferentes en relación a la implementación de sensibilización de género que deberán realizar diferentes órganos de la Universidad.

El Índice General de Percepción de Género (IGPG) resume la información de los tres índices anteriores, ponderando la puntuación en cada uno de ellos. El valor máximo de ponderación al IFP, seguido del IIF y finalmente el ISG, dado que las

medidas que componen los diversos índices representan un compromiso mayor o menor con las intervenciones de políticas paritarias. Así, hemos considerado que la apuesta por la intervención es mayor si se puntuaba favorablemente en las medidas 1 a la 5 (medidas que componen el IFP) y menor en el caso de las medidas que componen el ISG. Teniendo en cuenta esta ponderación, el valor de la media del IGPG es de 0,6250, los hombres puntúan por término medio un 0,5821 frente a las mujeres que puntúan por término medio 0,6682.

Según el IGPG, las percepciones son más diferenciadas respecto al Índice de Funcionamiento Paritario y a los Índices de Sensibilización en Género, mientras que respecto al Índice de Igualdad Formal (IIF) las percepciones de los colectivos se aproximan más. Las mujeres entienden que son necesarias medidas paritarias y de sensibilización en género más que el colectivo masculino. Aun así las medidas de igualdad formal también tienen el apoyo mayoritario de los hombres (por encima de la media) y es el único índice que muestra este posicionamiento del colectivo masculino.

Según los grupos, son las mujeres más jóvenes las que puntúan más alto en el IGPG, (con una media 0,688). Además de ser el grupo que más sensibilidad muestra en los indicadores que hemos medido, también es el grupo más sensible dentro de los propios colectivos de mujeres PDI. A medida que aumenta la edad y la categoría profesional, el profesorado, independientemente de su género puntuaba menos en el IGPS. Destacar también que en todos los subgrupos la diferencia entre mujeres y hombres que se sitúan por encima de la media de todo el PDI es de más de 20 puntos porcentuales, excepto el grupo de catedráticos y catedráticas en que la diferencia entre mujeres y hombres es de 6 puntos porcentuales. Las diferencias más marcadas se dan entre el grupo de más de 40 años (un 30 por 100 más de mujeres que de hombres puntúan por encima) y entre los de la categoría A (ayudantes, becarios, asociados, en el que un 32 por 100 más de mujeres que de hombres puntúan por encima).

IV. CONCLUSIONES

Queremos destacar algunas ideas descriptivas de la realidad de la (des)igualdad en la URV:

- La situación entre hombres y mujeres presenta diferencias por razón de género y también desigualdades, estas últimas a favor del colectivo masculino.
- Las variables relativas a la persona (edad, titulación, antigüedad...) aparecen como un primer eje clasificador entre hombres y mujeres.
- Estas variables no explican por sí solas las desigualdad existente. Hay que tener en cuenta factores propios de la dinámica universitaria que consideramos como relativas a la estructura universitaria (categoría laboral o promoción).

- Esta desigualdad se da sobre todo en las esferas más elevadas de la jerarquía universitaria a la que tienen más acceso los hombres. De esta manera las probabilidades de éxito son mayores para los hombres, entendiendo éxito como movilidad ascendente satisfactoria.
- Las mujeres se sitúan por encima de la media en relación al IGPG, siendo más sensibles en relación a medidas paritarias, mecanismos formales de igualdad y sensibilidad de género. Sobre todo los colectivos más jóvenes de mujeres. Entre los hombres, los jóvenes están más sensibilizados. La mayor categoría docente y la mayor edad parecen ser factores que influyen, sobre todo entre los hombres, en tener una percepción menos positiva sobre la necesidad de medidas para la igualdad de género.

El hecho de que la URV sea una institución que garantice la igualdad formal por razón de género no genera una realidad en la que la igualdad entre hombres y mujeres sea efectiva. Paradójicamente, esta situación de igualdad formal hace que las desigualdades de género estén marcadas por la invisibilidad y la inconsciencia, lo cual puede hacer rebajar o anular la percepción de esta desigualdad. En este sentido se hace más necesario aplicar políticas a favor del equilibrio de géneros.

V. BIBLIOGRAFÍA

- ASTELARRA, J. *Veinte años de políticas de igualdad*, Madrid: Ediciones Cátedra, 2005.
- BALBO, L.: *La doppia presenza*, Milán, Inchiesta, 32: 1978.
- BORDERÍAS, C.; CARRASCO, C. y ALEMANY, C.: *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*, Barcelona-Madrid, FUHEM-ICARIA, 1994.
- CALLEJO GALLEGO, J.: *El Techo de cristal en el sistema educativo español*, Madrid, Universidad Nacional de Educación a Distancia: 2004.
- CARRASQUER, P.; TORNOS, T.; TEJERO, E. y ROMERO, A.: «El trabajo reproductivo», *Papers* núm. 55/1998.
- CARREÑO, A.: *La Carrera de les professores universitàries*, Barcelona, Institut Català de la Dona, Universitat Autònoma de Barcelona.
- GARCÍA DE LEÓN, A.: *Las Académicas profesorado universitario y género*, Madrid, Instituto de la Mujer: 2001.
- GARCÍA DE CORTÁZAR NEBREDÁ, M.^a L.: *Mujeres en minoría, una investigación sociológica sobre las catedráticas de universidad en España*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, DL 1997.
- GENSANA RIERA, M.^a A.: *Informes d'impacte de gènere*, Barcelona, Col·lecció: Eines, Barcelona, Institut Català de la Dona: 2005.
- GÓMEZ BUENO, C.: «Mujeres y trabajo: principales ejes de analisis», *Papers* 63/64, 2001.
- IZQUIERDO, M.^aJ.: *El sexismo en la UAB*, UAB, 2004.
- MARUANI, M.; ROGERAT CH. y TORNOS, T.: *Las Nuevas fronteras de la desigualdad hombres y mujeres en el mercado del trabajo*, Barcelona Icaria: 2000.

SENSAT, N.-VARELLA, R.: «Las políticas dirigidas a las mujeres: la acción pública para la igualdad entre los sexos», en R. GOMÁ-J. SUBIRATS: *Políticas públicas en España: contenidos, redes de actores y niveles de gobierno*, Barcelona, Ariel: 1998.

Torns, T.: «Las asalariadas: un mercado con género», en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C.: *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI: 1999.

VI. INFORMES

2005 Pla d'Acció i Desenvolupament de les Polítiques de Dones a Catalunya (2005–2007) aprobado por Acuerdo del Gobierno de 22 de marzo de 2005.

2005 Informe de la Comissió al Consell, al Parlament Europeu, al Comitè Econòmic i Social Europeu i al Comitè de les regions sobre la Igualtat entre dones i homes, Comissió Europea, Brussel·les, 2006.

2005 Informe sobre la participación de las mujeres españolas en la toma de decisiones, Asociación de Mujeres Juristas Themis, Madrid, 2005.

Datos y cifras del sistema universitario, curso 2005/2006, Consejo de Coordinación Universitaria, Ministerio de Educación y Ciencia, Madrid, 2005.

IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2000.

Política científica de la Unión Europea, Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros, Informe ETAN sobre las mujeres y la ciencia, Comissió Europea, Brussel·les, 2001 Adreça Internet: <http://www.cordis.lu/rtd2002/science-society/women.htm>.