



STRUCTURE #3

Edw Asch 1925

EL CAMINO HACIA LA IGUALDAD REAL

LA PRESENCIA DE LA MUJER EN EL ÁMBITO ACADÉMICO

ANA LLUCH HERNÁNDEZ

La posición de la mujer dentro del ámbito científico ha evolucionado positivamente de manera significativa en los últimos años, especialmente en la última década con la aprobación de medidas para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Sin embargo, a pesar de que el número de mujeres es cada vez mayor en las universidades, es evidente que queda mucho camino por recorrer.

Palabras clave: mujer, ciencia, igualdad, política científica.

■ DATOS ESPERANZADORES

La actual situación es el resultado de una historia que ayuda a mirar la realidad con perspectiva. Los estudios estadísticos muestran la creciente incorporación de la mujer a la Universidad. Más allá de las carreras identificadas como «propias del género femenino», hoy la mujer está presente en otras áreas como las ingenierías, aunque en este terreno su presencia continúa siendo minoritaria (CSIC, 2011-2012).

La perspectiva histórica ayuda a identificar los hitos del aumento progresivo de la presencia de la mujer en la universidad. Tomando como referencia de partida los años cuarenta del siglo pasado, el número de mujeres que en España estudiaban en la universidad representaba en esos momentos alrededor del 10% del total de estudiantes universitarios. En 1970 eran ya el 28% y, tan solo cinco años después, el 37%.

En 2004 el porcentaje de mujeres sobre el total de estudiantes universitarios superaba el 54% (INE, 2011). En el caso de la medicina, el porcentaje de mujeres estudiantes alcanza ya los dos tercios del total y en algunas facultades, como la Facultad de Medicina de la Universitat de València, asciende al 70%.

■ LA OTRA CARA DE LA MONEDA

El número de licenciadas es grande pero es igualmente grande el número de mujeres que abandonan la carrera

académica y, en consecuencia, la oportunidad de convertirse en docentes universitarias. Es necesario, pues, hacer otra lectura de los datos expuestos anteriormente cuando observamos que las mujeres ocupan tan solo entre el 12% y el 15% de los cargos relevantes o que tan solo entre el 4% y 5% son catedráticas o directoras de centros de investigación. El simple dato nos obliga a reflexionar sobre el porqué de esta situación.

Desde hace más de treinta años, el análisis de los datos pone de manifiesto que, acabada la licenciatura, se produce una pérdida enorme de mujeres en la carrera académica. En la década de los ochenta, en estudios de doctorado y en la defensa de tesis, de cada diez personas, solo cuatro eran mujeres. Entre el profesorado las mujeres ocupaban la cuarta parte. Y, como colofón, en el estamento de más prestigio y poder, que es el de cátedras de universidad, la proporción era de solo una mujer por cada nueve hombres.

En los últimos veinte años la situación ha variado muy poco. La cantidad de doctorandas ha aumentado un 13,2% y la de doctoradas un 11,4%; el número de profesoras ha crecido un 8,2% y el de las catedráticas de Universidad un 5,8% (Comisión Europea, 2000; Pérez, 2003; 2006 y 2007).

«LAS MUJERES OCUPAN TAN SOLO ENTRE EL 12% Y EL 15% DE LOS CARGOS RELEVANTES EN LA UNIVERSIDAD Y TAN SOLO ENTRE EL 4% Y 5% SON CATEDRÁTICAS O DIRECTORAS DE CENTROS DE INVESTIGACIÓN»

■ EL ÁMBITO DE LAS RESPONSABILIDADES DIRECTIVAS

La presencia de mujeres en responsabilidades directivas no se corresponde con la cantidad de mujeres universita-

rias. Es constatable que las mujeres están excluidas de los puestos directivos. Por ejemplo, en el caso de los organismos públicos de investigación (OPI), de los seis que dependen del Ministerio de Educación y Ciencia, ninguno está dirigido por una mujer. Por otro lado, el número de rectoras es testimonial, y se repite la misma situación en el caso de mujeres en las reales academias (Salas, 2011).

La cuestión fundamental es que la diferencia entre mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones en los ámbitos de la educación superior y la investigación sigue siendo importante (Rusell, 2003). La igualdad de género no ha entrado aún como criterio de calidad y sigue pendiente la revisión de los programas educativos, para eliminar los sesgos de género.

Solo razones culturales pueden explicar que sea tan reducida la cantidad de cargos directivos ocupados por mujeres, a pesar de existir en este momento muchas mujeres preparadas para ocupar dichos cargos de alta responsabilidad. El hecho en sí es preocupante. Pero aún lo es más el que la sociedad lo tenga por normal.

Y todavía más preocupante es el hecho de que, en general, sean las propias mujeres quienes lo tengan interiorizado y asumido como tal. En la medida en que la mujer acepte el rol social que le asigna la sociedad patriarcal (no puede dedicarse de manera plena a su profesión, y dentro de ella a la investigación científica, ni a ocupar altos cargos de responsabilidad) perpetúa esta discriminación intolerable.

■ ESFUERZOS DE CORRECCIÓN EN EL ÁMBITO DE LA POLÍTICA

Es cierto que en el ámbito político ha habido avances que han propiciado cambios normativos. Y de hecho hemos de reconocer un gran esfuerzo a nivel legislativo tendente a superar la discriminación (FECYT, 2007; Quintanilla, 2008; Salas, 2011). Un repaso cronológico de los últimos años puede ser de interés para situar los principales cambios en este terreno.

El consejo de Ministros del 4 de marzo de 2005, partiendo de la premisa de que la discriminación histórica de las mujeres aún no se ha erradicado y provoca graves desigualdades entre hombres y mujeres, aprobó 54 medidas para favorecer la igualdad.

Tres años más tarde, el 22 de marzo del 2007, se aprobó la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Por cierto, dicha ley dedica el artículo 25 a la igualdad en el ámbito de la educación superior.

De enorme interés para las mujeres que trabajan en el ámbito de las ciencias fue la aprobación, en ese mismo año, de la reforma de la Ley Orgánica de Universidades. En su preámbulo resulta esperanzador leer lo siguiente:



© Miguel Lorenzo



© Miguel Lorenzo

«MÁS ALLÁ DE LAS CARRERAS IDENTIFICADAS COMO “PROPIAS DEL GÉNERO FEMENINO”, HOY LA MUJER ESTÁ PRESENTE EN OTRAS ÁREAS COMO LAS INGENIERÍAS, AUNQUE EN ESTE TERRENO SU PRESENCIA CONTINÚA SIENDO MINORITARIA»



© Miguel Lorenzo



© Miguel Lorenzo



«FUERA DEL ÁMBITO PERSONAL, NO SOLO EXISTE AÚN UNA CLARA DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES, SINO QUE EXISTE LA NECESIDAD DE QUE LAS MUJERES TOMEMOS CLARA CONCIENCIA DE ELLO»



© Miguel Lorenzo



© Miguel Lorenzo

«El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad [...] mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios. [...] Además esta reforma introduce la creación de programas específicos sobre la igualdad de género [...]»

Pero, lamentablemente, todo ese esfuerzo legislativo apenas ha tenido repercusión en el entorno académico.

■ LA PERSISTENCIA DE LA DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN LOS ÁMBITOS ACADÉMICOS Y CIENTÍFICOS

Hemos visto que no se pueden negar los avances, pero persiste una cultura resistente y que hace frente a los factores que no se ajusten a los valores tradicionales. Hay que decirlo claramente: los valores tradicionales no son neutrales en la perspectiva de la igualdad.

Distintas publicaciones (Alcalá, 2006; CSIC, 2011-2012; FECYT, 2008; Guil, 2006) han constatado estadísticamente que no hay diferencias de producción científica entre hombres y mujeres del mismo nivel profesional, por lo que cualquier discriminación jerárquica está injustificada en un sistema que se rige por los méritos profesionales y académicos.

Esos mismos estudios subrayaban también que el ritmo del aumento del total de mujeres en las categorías profesionales de la docencia y de la investigación no se corresponde con el de las cifras de licenciadas y doctoradas, dato que corrobora lo que es en definitiva una percepción generalizada.

Y todos estos estudios acaban denunciando esta situación como una lacra que hemos de superar. También indican que superarla es responsabilidad del conjunto de la sociedad y no solo de las mujeres, aunque la situación nos exige que, de manera específica, las mujeres trabajemos de manera constante y sin desmayo para superarla definitivamente.

En base a lo dicho es obligado concluir que hay diferencias notables entre el número de hombres y de mujeres que acceden a los puestos de mayor relevancia, de mayor reconocimiento profesional y de mayor capacidad de decisión; y tales diferencias en el número se deben a razones de género y no a los méritos.

■ LA MATERNIDAD Y LA CRIANZA DE LOS HIJOS

Es evidente que la maternidad afecta en general a la mujer trabajadora. Personalmente quiero subrayar que afecta igualmente a las mujeres que quieren dedicarse al mundo de la ciencia o de la docencia y a la investigación.

El criterio está claro: es necesario facilitar la función reproductora de aquellas mujeres que opten por ser madres al tiempo que profesionales, sin añadir más trabas a las ya existentes para cualquier mujer, reforzando las medidas que ayuden a compartir maternidad y paternidad de manera corresponsable, evitando con ello que, lejos de ser un derecho y una necesidad de toda la sociedad, la maternidad se convierta en una excusa más para frenar el deseable y pleno desarrollo de las mujeres con voluntad y vocación científica (Ariza, 2010). Pero el criterio evaluador, por muy clarividente y acertado que sea, por sí mismo no produce el cambio de la realidad.

■ CAMBIOS DE ACTITUD IMPRESCINDIBLES PARA CONSEGUIR CAMBIOS EN LA REALIDAD

Las cuestiones que hay que resolver para entrar en una dinámica de superación del conflicto «mujer y ciencia» (que, en realidad, es una perspectiva más de los conflictos de género) llevan planteadas nítidamente desde hace más de dos décadas. Pero eso no es suficiente y necesitan ser traducidas de manera eficaz al proceso de socialización. En el caso concreto de «mujer y ciencia», han de ser asumidas por la comunidad científica y vehiculadas por las instituciones y por las administraciones públicas mediante decisiones concretas.

Es perceptible que la comunidad científica española está mostrando una creciente preocupación por el problema; pero la preocupación no resuelve el problema y es imprescindible tomar medidas proporcionadas y adecuadas al problema para superarlo.

No hacerlo supone renunciar a promover la presencia equitativa de las mujeres en todos los ámbitos y niveles de la investigación y de la docencia universitaria, y equivale a renunciar a incluir en el mundo productivo a un número importante de personas cualificadas que podrían estar contribuyendo a mejorar la eficacia y productividad del sistema de ciencia y tecnología en nuestro país (Alcón *et al.*, 2012; Arrizabalaga y Valls-Llobet, 2005).

Según mi experiencia personal, debo reconocer que, a veces, es a nosotras, las propias mujeres, a quienes

nos cuesta ver la discriminación que sufrimos, pues hemos interiorizado de manera subconsciente el rol que la sociedad nos asigna, asumiendo las limitaciones y el sobrecoste que ello nos impone.

En alguna ocasión en que se me ha preguntado personalmente sobre la discriminación de género en el desarrollo de mi carrera profesional, en mis respuestas he podido minimizar sus causas y efectos; pero considero ahora que no valoré adecuadamente el gran esfuerzo que en mi caso y en todos los casos supone el hecho de ser mujer y su sobrecoste (Lluch, 2007, 2009, 2010).

Para llegar a ocupar los puestos más altos en la escala docente o investigadora, las mujeres aún hoy hemos de redoblar los esfuerzos, demostrar una gran valía, que al hombre se le presupone, y contar, como algo extraordinario, con un entorno familiar que propicie este ascenso.

■ MÁS ALLÁ DE LA RETÓRICA VACÍA

La visión más amplia que proporcionan los estudios estadísticos so-

«ES NECESARIO FACILITAR LA FUNCIÓN REPRODUCTORA DE AQUELLAS MUJERES QUE OPTEN POR SER MADRES AL TIEMPO QUE PROFESIONALES, SIN AÑADIR MÁS TRABAS A LAS YA EXISTENTES»



© Miguel Lorenzo



© Miguel Lorenzo

© Miguel Lorenzo



© Miguel Lorenzo



«NO HAY DIFERENCIAS DE PRODUCCIÓN CIENTÍFICA ENTRE HOMBRES Y MUJERES, POR LO QUE CUALQUIER DISCRIMINACIÓN JERÁRQUICA ESTÁ INJUSTIFICADA EN UN SISTEMA REGIDO POR LOS MÉRITOS PROFESIONALES Y ACADÉMICOS»

bre este fenómeno me hace llegar a la siguiente conclusión: más allá de lo personal, no solo existe aún una clara desigualdad de oportunidades, sino que existe la necesidad de que las mujeres tomemos clara conciencia de ello y que trabajemos de manera constante, en todos los ámbitos y sin desmayo para superarlo. Ahora bien, la concienciación de las mujeres no es suficiente. Paralelamente, es imprescindible que la sociedad habilite todos los recursos de socialización que se precisan para producir el cambio.

Para ello se hace necesario incorporar, en todas las esferas de las políticas públicas, la transversalidad de género tal y como recomienda la Unión Europea, lo cual supone poner en práctica el conjunto de leyes aprobadas al respecto en nuestro país, de modo que se evite que el

efecto de las medidas tomadas en general, o en un sector específico, sea meramente retórico. ☺

BIBLIOGRAFÍA

- ALCALÁ, P., 2006. «A ras de suelo: Situación de las mujeres en las instituciones científicas». *Ciencia, tecnología y género en Iberoamérica: Monografías*, 29. CSIC. Madrid.
- ALCÓN, A., PEÑA, T. y P. ARRIZABALAGA, 2012. «Mujeres médicas e investigación en salud». *Medicina Clínica*, 138(8): 343-348.
- ARIZA, L. M., 2010. «Ana Lluch: "Son mis pacientes las que me han enseñado a vivir"». *El País*, 21 de marzo de 2010. Disponible en: <http://elpais.com/diario/2010/03/21/eps/1269156412_850215.html>.
- ARRIZABALAGA, P. y C. VALLS-LLOBET, 2005. «Mujeres médicas: de la incorporación a la discriminación». *Medicina Clínica*, 125(3): 103-107.
- COMISIÓN EUROPEA, 2000. *Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*. Informe ETAN. Disponible en: <<http://www.amit-es.org/www/etan.htm>>.
- CSIC, 2011-2012. «Acción horizontal de igualdad de género en la Agencia Estatal CSIC». *Mujeres investigadoras del CSIC*. Disponible en: <<http://www.csic.es>>.
- FECYT, 2007. *Mujer y ciencia. La situación de las mujeres investigadoras en el Sistema Español de Ciencia y Tecnología (2007)*. Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología. Disponible en: <<http://www.fecyt.es/fecyt/seleccionarMenu2.do?strRutaNivel2=:Publicaciones:EstudiosInformes&strRutaNivel1=:Publicaciones&tc=publicaciones>>.
- FECYT, 2008. «Informe sobre actividades de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología sobre mujer y ciencia». *Isegoria. Revista de Filosofía Moral y Política*, 38: 247-250.
- GUIL, A., 2006. «Barreras al desarrollo profesional de las mujeres en la universidad». *Ciencia, tecnología y género en Iberoamérica: Monografías* 29. CSIC. Madrid.
- INE, 2011. *Instituto Nacional de Estadística*. Disponible en: <<http://www.ine.es>> [Consultado: 1/6/2012]
- LLUCH, A., 2007. «La lucha de género es necesidad ineludible para abrir caminos de igualdad». *Libro Premios Isabel Ferrer*. Generalitat Valenciana. Valencia.
- LLUCH, A., 2009. «Mujeres investigadoras». *Ruvid. Boletín de Actualidad en I+D+i de las Universidades Valencianas*.
- PÉREZ, E. (dir.), 2003. *La situación de las mujeres en el sistema educativo de ciencia y tecnología en España y en su contexto internacional*. [Programa de análisis y estudios de acciones destinadas a la mejora de la calidad de la enseñanza superior y de actividades del profesorado universitario (REF: S2/EA2003-0031).] Universidad Complutense de Madrid. Madrid.
- PÉREZ, E., 2007. *Mujer y ciencia: La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y tecnología*. Programa Dona de la UPC. Memoria curso 2005-2006. Universitat Politècnica de Catalunya.
- PÉREZ, E. y P. ALCALÁ, 2009. «La Ley de la Ciencia veinte años después: ¿Dónde estaban las mujeres?». *Revista Madri+d*, 15 de diciembre de 2006. Disponible en <<http://www.madrimasd.org/revista/revistaspecial11/articulos/perezalcalaasp>>.
- PÉREZ, E., GONZÁLEZ, M. I.; MIRANDA, M. J.; ORTEGA, E. y V. SANZ, 2006. «La cuestión de género en la investigación española». *Radiografía de la investigación pública en España*. RED CTI-CSIC, Biblioteca Nueva. Madrid.
- QUINTANILLA, M. A., 2008. «Mujer y ciencia: políticas de igualdad y excelencia académica». *Arbor. Pensamiento y Cultura*, 733: 991-993.
- RUSELL, J. M., 2003. *Indicadores de producción científica por género: Un caso especial*. Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas. UNAM. México DF.
- SALAS M., 2011. «Mujer y ciencia». *Arbor: Ciencia, Pensamiento y Cultura*, 187 (extra+1): 175-179.

Ana Lluch Hernández. Catedrática de Medicina de la Facultad de Medicina, Universitat de València.