



Mujer y Universidad: asignatura pendiente

POR
M^a José Beriain
Apestequia



Mañana es 8 de marzo. Hace 109 años que las mujeres podemos matricularnos en una carrera universitaria. Giménez-Salinas Colomer, exrectora de la Universitat Ramon Llull, afirmaba en el estudio *Doctas, doctoras y catedráticas, cien años de acceso libre de la mujer a la universidad*, que desde la creación de la primera universidad española en Salamanca siete siglos antes, únicamente los varones podían matricularse para cursar estudios universitarios. Anteriormente al 8 de marzo de 1910, en 1888, una Real Orden acordó "que las mujeres sean admitidas como alumnas de enseñanza privada", si alguna solicita "matrícula oficial, será la Superioridad la que resuelva según el caso y las circunstancias de la interesada requiriendo permiso al Ministerio de Instrucción Pública". Cabe señalar que no podían sentarse junto a los alumnos varones ni moverse libremente por la universidad. Una vez derogada la Real Orden de 1888 se creó en Madrid el primer centro para

fomentar la educación superior en las mujeres, la Residencia de Señoritas dirigida por María de Maeztu, por donde pasaron María Zambrano y Victoria Kent, entre otras, donde estudiaban principalmente Medicina o Derecho. A finales del siglo XX, las mujeres ostentaban ya más de la mitad de las matrículas en la universidad (53%), hoy día representan el 55%, constituyendo el 59% del alumnado que finaliza los estudios universitarios según datos relativos al curso 2016-2017 del Ministerio de Educación. Los datos oficiales del Ministerio de Educación señalan que las mujeres obtienen mayores rendimientos académicos que los hombres, tanto en estudios de grado como en los de máster.

Desgraciadamente, este buen rendimiento académico de las mujeres aún no se ha traducido en un incremento de la presencia femenina en los puestos de responsabilidad laboral, más bien parece que ésta se resiste. Desde la promulgación de la Ley de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) se han empezado a ver algunos resultados positivos como, por ejemplo, el aumento en 9 puntos de la presencia de mujeres en niveles altos y directivos, pero aún muy lejos del objetivo fijado de un 30% de mujeres en los Consejos de empresas cotizadas.

Pero volviendo al tema de las mujeres universitarias, ¿cuál es nuestra situación actual? La presencia de mujeres es mayor en rangos correspondientes a jóvenes profesores según Hernández Armenteros y Pérez García, (Demografía universitaria española: aproximación a su dimensión, estructura y evolución, 2017). Así, el 40% del total del personal docente e investigador (PDI) son mujeres, mientras que constituyen el 47% dentro de los contratados docto-

res. En el cuerpo de funcionarios, la presencia de mujeres es el 38% de los profesores titulares y, tan sólo, el 25% en el cuerpo de catedráticos de Universidad. En cuanto a la Universidad Pública de Navarra encontramos un 25% de catedráticas, un 38% de profesoras Titulares de universidad, un 58% de profesoras Titulares de Escuela Universitaria y un 48% de Contratadas Doctor y Contratadas Doctor interino, lo que corrobora que la presencia femenina se encuentra en los puestos docentes de menor escalafón. Aunque, en principio, las universidades son un ámbito donde existe la igualdad de oportunidades, la realidad pone de manifiesto la necesidad de realizar esfuerzos por combatir la desigualdad de género en algunos puestos universitarios de mayor responsabilidad. Si bien el artículo 13 de la LOU establece que los estatutos de las universidades deben propiciar en los órganos colegiados la presencia equilibrada entre hombres y mujeres; y en el mismo sentido, el artículo 16 de la Ley de Igualdad establece que los poderes públicos deberán atender a la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les corresponda; de momento, en la universidad española no se ha logrado romper el techo de cristal. De hecho, según los datos recogidos por el Instituto de la Mujer, en las

50 universidades públicas tan solo siete mujeres son rectoras; y cinco en las 26 privadas.

En el X Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas, se destacó la conveniencia de introducir reglas informales (culturales) en los planes de igualdad. La Universidad debe ser motor del cambio social, y el profesorado universitario debería ser la punta de lanza para propiciar dicho cambio social y para ello se debe conseguir una verdadera igualdad de género. Entonces, ¿por qué faltan mujeres en los mayores niveles de escala profesional universitaria y en los puestos de máxima responsabilidad universitaria? Cuando encontremos respuesta clara a esta cuestión, podremos establecer medidas y un plan de acción eficaz para realizar este cambio social.

Entre tanto, el reto que nos planteamos es lograr la igualdad de género en todas las áreas de la Universidad, para ello debemos fomentar la transversalidad de género en la vida y actividad universitaria. Promover acciones de sensibilización y de formación que contribuyan al empoderamiento de las mujeres, poner en marcha experiencias piloto de presupuestos con perspectiva de género así como elaborar e implementar Planes de Igualdad. Éstas son las propuestas más inmediatas y necesarias en la Universidad.

Aunque hemos alcanzado metas en las aulas y en los primeros años de desarrollo profesional, tenemos un largo camino por recorrer: sigue pendiente de alcanzarse la igualdad en los puestos de máxima responsabilidad y liderazgo en la Universidad. ●

La autora es catedrática y directora del Instituto de Innovación y Sostenibilidad en la Cadena alimentaria (ISFOOD) de la Universidad Pública de Navarra

Aunque hemos alcanzado metas en las aulas, sigue pendiente de alcanzar la igualdad en los puestos de máxima responsabilidad de la universidad