

EDUCACIÓN, GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Carmen Jiménez Fernández
Universidad Nacional de Educación a Distancia

Resumen

Esta colaboración pretende mostrar la complejidad de la desigualdad de género a nivel mundial y en nuestro entorno cultural, proponiendo como principal hipótesis explicativa de dicha desigualdad la situación ancestral de desequilibrio en el reparto del poder existente en los diferentes órdenes de la vida. La situación de inferioridad educativa, profesional y social de las mujeres es tanto causa como consecuencia de dichas desigualdades. Introducir la perspectiva de género en los sistemas sociales parece la forma idónea de avanzar hacia la equidad, equidad necesaria para el desarrollo sostenible, el avance del conocimiento y el desarrollo democrático. Es, además, un imperativo de los desarrollos legislativos de los países desarrollados y una meta prioritaria de los Objetivos del Milenio y de la Educación para Todos.

Palabras clave

Equidad en educación - Equidad y género. Indicadores de desigualdad entre hombres y mujeres - Perspectiva de género.

Abstract

This paper aims at showing the complexity of gender inequality both at global and our cultural level, using data from complementary sources and research areas, and taking the ancestral inequality in the sharing of power in the different paths of life as the main explanatory hypothesis of such inequality. The educational, professional and social inferiority situation of women is both a cause and a consequence of such inequalities. Introducing the gender perspective in the social systems seems to be the best way forward to achieve equity, necessary for sustainable development, knowledge advance and democratic development. It is also an imperative for the legislation of developed countries and a priority of the Millenium Development Goals and of Education for All.

Key words

Equity in education - Equity and gender - Indicators of inequality between men and women - Gender perspective.

1. Planteamiento del tema

Las líneas que siguen pretenden esbozar la situación real de las mujeres y los hombres en parámetros significativos para el sistema educativo y para el ejercicio de la ciudadanía. Jugaremos con la perspectiva internacional y de la Unión Europea, por un lado, y la situación en nuestro país, por otro, a fin de apreciar las variantes e invariantes de la educación y el género y las propuestas de mejora que emergen. Planteamos el análisis desde el paradigma de la educación para todos y la equidad, contenidos en la *Declaración Mundial sobre Educación para Todos* de la UNESCO (1990), marco retomado por la *Conferencia Mundial sobre la Mujer* celebrada en Beijing (UNESCO, 1995) y que vuelve al escenario educativo y social en la *Declaración del Milenio* (ONU, 2000), entre otros.

En los informes de dichas conferencias mundiales, las mujeres aparecen como sujeto y objeto de sus objetivos, dado que la igualdad entre los géneros, además de ser un derecho de justicia, es requisito indispensable para superar el hambre, la pobreza y las enfermedades; para luchar contra la violencia y para el control equitativo de los recursos y la toma de decisiones en la vida pública y privada (ONU, 2005). La Unión Europea y los países desarrollados respaldan estos planteamientos y promueven la igualdad y equidad entre los géneros como requisito de la democracia y como condición necesaria para el desarrollo sostenible y para liderar la sociedad del conocimiento. Me detendré en la situación de los hombres y de las mujeres en España.

2. Delimitación conceptual

El término equidad ha arraigado en la reflexión educativa desde el movimiento de la educación para todos (EPT). De las acepciones del Diccionario Larousse la primera define equidad como igualdad de ánimo y da como antónimos injusticia y parcialidad. La tercera habla de justicia natural, de aplicar la justicia e interpretar el derecho más allá del sentido estricto de la ley positiva y de unos ideales de justicia tradicionales. La sexta la define como forma de redistribución de la renta siendo su finalidad eliminar las injusticias sociales y elevar el nivel de bienestar social. No olvidemos que en España, hasta finales del siglo XX el marido tenía que autorizar a la mujer para disponer de su propio patrimonio o para desplazarse fuera del lugar de residencia, entre otros.

En el campo jurídico, la *equidad* es fundamentalmente una técnica de optimización de lo justo legal, y se toma como criterio para resolver los casos en los que no cabe la simple aplicación de una ley y procede alumbrar nuevas interpretaciones y nuevos desarrollos prácticos de la justicia. Lo equitativo, decía Aristóteles, es aquello que consideramos justo aún no estando comprendido en la ley escrita. El debate contemporáneo sobre la justicia

distributiva se centra en el conflicto potencial entre equidad y eficiencia, y ha ampliado su significado desde la economía política y desde la filosofía política y moral. La justicia como equidad, exige una distribución igual de determinados bienes primarios como las libertades públicas y la igualdad de oportunidades, y una distribución de los otros bienes que beneficie a los más desfavorecidos. En esta concepción tienen justificación las medidas de discriminación positiva y las destinadas a hacer visible lo que socialmente se ha considerado invisible, como ignorar el valor económico y social del cuidado del hogar y de los seres dependientes, el desigual salario por igual trabajo o el maltrato femenino, fenómenos en los que la mujer ha estado y está en el lado de los perdedores. Equidad es algo más que igualdad de oportunidades. Es igualdad real, justicia y respeto ante las decisiones, opciones, trayectorias, intereses y realizaciones de cada grupo sexual.

En los años setenta se comenzó a distinguir entre los conceptos de sexo y género y, aunque no todos admiten la distinción, tiene utilidad en el análisis científico y en la deconstrucción del discurso social. El sexo se vincula a lo genético, lo hormonal, lo innato, la reproducción; el género a lo social, lo cultural, lo aprendido, lo tipificado y conformado por el grupo a lo largo de los años. **Sexo** se refiere a las características biológicas, es decir, genéticas, endocrinas y neurológicas que determinan dos formas de ser o la realidad hembra y macho, mujer y varón. *Género* se refiere a los papeles, estereotipos y expectativas que cada sociedad atribuye a cada uno de los grupos sexuales y que conforman dos formas de estar en el mundo o masculinidad y feminidad. Desde los ámbitos más reflexivos y responsables se señala que carece de sentido polemizar en torno a la distinción, dado que en la especie humana aún el sexo está socializado. El apareamiento humano se ha ido distanciando del mero ayuntamiento animal en la medida en que la cultura ha ido creando ritos, mitos, valores y contravalores en torno al sexo. El género sería, es, la socialización diferenciada de los sexos.

De las múltiples vertientes del tema de la igualdad, la igualdad como igualdad de oportunidades o igualdad efectiva es de plena actualidad. De hecho, es el objetivo al que somete la Constitución Española a los poderes públicos (Art. 9.2). Dentro de los enfoques sobre la igualdad efectiva, ha ido cobrando relevancia la igualdad de género, quizá porque, una vez superadas las discriminaciones más flagrantes en otros ámbitos, el momento es propicio para avanzar hacia la eliminación de este tipo de discriminación en una sociedad democrática. Dado el carácter transversal de la discriminación y de los estereotipos de género y su profundo arraigo a lo largo y ancho de la historia, se ha ido abriendo paso el planteamiento de aplicar sistemáticamente la *perspectiva de género* (“mainstreaming” o transversalidad) a lo largo y ancho de los sistemas sociales como forma de avanzar hacia la equidad con todas las personas.

Se entiende por *perspectiva de género* mostrar a la par los problemas, dudas, logros y anhelos de los hombres y las mujeres, es decir, de las personas, haciéndolos equitativamente visibles sin minusvalorar a unas sobre otros ni viceversa. Es dar igualdad de oportunidades en la cotidianidad de la vida y en el medio y largo plazo, permitiendo que emerjan con libertad los mejores proyectos humanos en los diversos órdenes de la vida. Es reequilibrar la balanza para que media humanidad no se vea obligada a hacer lo que impone la otra media, variando el eje de la educación, en su sentido más amplio, mediante el desarrollo de modelos alternativos y complementarios de relación entre las personas de uno y otro sexo. Aplicada a realidades concretas no significa dedicar programas, medios y partidas presupuestarias a “cosas de mujeres” (o de hombres), aunque pudiera hacerse. Significa concebir *cualquier* programa, medio y presupuesto de manera tal que se prevea y evalúe el impacto y las consecuencias que generará su desarrollo en los hombres y en las mujeres. Habría evitado que en el siglo XX el Consejo General de Instrucción Pública acordara proponer al Ministerio correspondiente que a las mujeres que insistían en obtener el título de licenciadas y doctoras, se les expidiera dicho título pero otorgándoles solamente validez académica y retirándole el carácter profesional pues pensaban que no debían ejercer como profesionales. O se percibirían de otro modo las medidas contra el maltrato por violencia de género, dado que maltratados y víctimas se distribuirían aleatoriamente entre ambos géneros sin cebarse mayoritariamente en uno, en cada caso, como ocurre.

La perspectiva de género tiene alto interés, tanto desde la consideración de la equidad, como desde las leyes orgánicas aprobadas recientemente en el Parlamento Español, como desde los planteamientos de la Unión Europea de que el desarrollo y gestión del conocimiento es el instrumento por excelencia para permitir a la Unión seguir estando a la cabeza de los países desarrollados. Para este objetivo, señala, es un despilfarro, además de una falta de equidad, mantener relegadas a las mujeres en el ámbito de la investigación científica (Comisión Europea, 2004). Laporta (2008), catedrático de Filosofía del Derecho, señala que la marginación de la mujer ha sido tan larga, terca y constante, que no tiene parangón alguno en la escala de las discriminaciones. De hecho, añade, ha constituido la gran injusticia histórica de la especie humana. Pues aunque se pudiera decir que a las mujeres les va actualmente mejor que nunca, en demasiados aspectos y a demasiadas mujeres aún les va muy mal, en comparación con los hombres.

3. Situación de la mujer en el mundo

La igualdad y la equidad entre los géneros son parámetros casi ignorados en la mayor parte del planeta. En 1947 la ONU promulgó la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, código ético de enorme trascendencia social que se comprometieron a cumplir los países signatarios. En 1993, en la Conferencia de Viena, la propia ONU recordaría al mundo lo que tendría que haber sido una obviedad, que los derechos humanos son también derechos de las mujeres pues son derechos de *todas* las personas. Ni en los países más desarrollados se reconocía a las mujeres las libertades y derechos en igualdad que a los hombres.

La Conferencia sobre *Educación para Todos* (EPT) celebrada en Jomtien (Tailandia) en 1990, en su *Declaración Mundial* establecía como prioridad urgente para los años noventa:

...garantizar el acceso y mejorar la calidad de la educación para niñas y mujeres y suprimir todo obstáculo que impida su participación activa (UNESCO, 1990, Art. III.3).

En los cinco años que median entre la Conferencia de Jomtien y la *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer* celebrada en Beijing (China) en 1995, las mujeres apenas si han avanzado pues siguen siendo las desheredadas de la fortuna pese a representar numéricamente el 50% de la humanidad. Dadas las abrumadoras evidencias presentadas en los trabajos de esta Conferencia, el respaldo político y social que logró movilizar y el importante número de países y de personas asistentes a ella, marcan un *inciso*, un antes y un después en la conciencia mundial sobre las desigualdad entre los géneros. De ella entresacamos los datos siguientes (UNESCO, 1996) que apenas si han variado en las evaluaciones realizadas sobre los Objetivos del Milenio (ONU, 2005; UNESCO 2010):

a) La indigencia y la pobreza mundial tienen cara de mujer. De los más de 1.000 millones de personas en el mundo que viven en situaciones inaceptables de pobreza, el 70% son mujeres. Las mujeres realizan las dos terceras partes de los trabajos mundiales sin retribución alguna y desempeñan una función decisiva en la familia; la cuarta parte de los hogares del mundo están encabezados por mujeres, y muchos otros dependen de los ingresos de la mujer aun cuando el hombre esté presente en el hogar.

b) El analfabetismo mundial y la carencia de capacitación profesional tienen cara de mujer. De los 1.000 millones de analfabetos adultos, más del 70% son mujeres. La alfabetización de la mujer es importante para mejorar la salud, nutrición y educación en la familia, así como para habilitarla para participar en la adopción de decisiones en la sociedad. Persiste la discriminación en el acceso de las niñas a la educación debido a actitudes arraigadas, a embarazos

y matrimonios a edad temprana, al material didáctico obsoleto y al sesgo de género que contiene, al acoso sexual y a la falta de instalaciones adecuadas. Los países más pobres son aquellos que más marginan, discriminan e invisibilizan a las mujeres y al trabajo que desempeñan.

c) La carencia o deficiente salud tiene cara de mujer. La salud no es sólo la ausencia de enfermedad o dolencia, sino un estado de bienestar físico, mental y social. Las carencias en los sistemas de salud afectan más a las mujeres que a los hombres debido a su función reproductora y a que dichas carencias les imponen unas obligaciones desproporcionadas en la familia y en la comunidad; están más expuestas al SIDA y a otras enfermedades de transmisión sexual y dado el desigual reparto del poder, son más vulnerables que los hombres en otros muchos aspectos sociales relacionados con la salud.

d) La violencia de género tiene cara de mujer. La expresión “violencia contra la mujer” se refiere a todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o privación arbitraria de la libertad en la vida pública o en la privada. En mayor o menor medida, en todas las sociedades las mujeres y las niñas están sujetas a malos tratos de índole física, sexual y psicológica, sin distinción en cuanto a nivel de ingresos, clase social y cultura. La baja condición social y económica de la mujer es tanto causa como consecuencia de la violencia de que es víctima. Promover la autonomía de las mujeres es luchar contra la violencia de género.

e) El desequilibrio en el acceso y control de las estructuras económicas de las sociedades tiene cara de mujer. En la mayor parte del mundo es escasa o nula la presencia de mujeres en los niveles de adopción de decisiones económicas, incluida la formulación de políticas financieras, monetarias o comerciales así como de los sistemas fiscales y regímenes salariales; políticas y sistemas que determinan las relaciones y condiciones en el acceso al trabajo, al ocio y al poder económico y, por ende, determinan la situación recíproca de hombres y mujeres en el plano individual, familiar y social. Como consecuencia, sufren explotación salarial, ocupan los trabajos más precarios, en las ramas menos prestigiosas y sin posibilidad de estabilidad y promoción. Por otro lado, los ingresos que aportan las mujeres son cada vez más necesarios en los hogares de todo tipo.

f) La marginación en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones tienen cara de mujer. Las relaciones de poder que impiden que las mujeres puedan vivir plenamente funcionan a muchos niveles, desde el más privado al más público. Su participación equitativa en la vida política desempeña un papel crucial en el proceso general de adelanto de las mujeres, es una exigencia básica de justicia democrática y una exigencia de la democracia. Sin embargo,

a nivel mundial sólo un 10% de los escaños en los órganos legislativos y apenas un 6% en los cargos ministeriales ejecutivos están en manos de mujeres, mujeres a las que las organizaciones políticas a las que pertenecen les renuevan menos el cargo, dificultándoles que formen grupos de opinión.

g) Los derechos humanos no han tenido ni tienen rostro de mujer. Y, sin embargo, son también derechos de las mujeres porque son patrimonio inalienable de los seres humanos. Dado su incumplimiento, la *Cuarta Conferencia Mundial de Derechos Humanos* (Viena, 1993) hubo de recordar al mundo lo que debería haber sido una obviedad, que las mujeres y las niñas son parte integrante e indivisible de los derechos humanos universales, y que la promoción y reconocimiento de sus derechos y libertades fundamentales debe ser un objetivo prioritario nacional e internacionalmente. Ni en los países desarrollados se les reconoce, de hecho, la igualdad en términos similares a los hombres.

h) Los medios de comunicación social discriminan negativamente a la mujer. Los avances en la revolución tecnológica han facilitado el establecimiento de una red mundial de comunicaciones que influye en las políticas estatales, las actitudes privadas y el comportamiento general. La proyección constante de imágenes negativas y degradantes de las mujeres en los distintos medios de comunicación, no ofrecen una imagen equilibrada de sus estilos de vida y de su aportación a la sociedad en un mundo en evolución. Los programas que insisten en presentarlas en sus papeles meramente tradicionales son igualmente limitativos. Las mujeres van conquistando con esfuerzo sus derechos en las diversa esferas sociales y los MCS deben reflejarse esa realidad polifacética.

i) El desarrollo sostenible y el cuidado del medio ambiente debe tener cara de (hombre y de) mujer. Aunque la pobreza crea ciertos tipos de tensiones ambientales, la principal causa del deterioro del medio ambiente mundial son las modalidades insostenibles de consumo y producción, especialmente en los países desarrollados, que agravan los desequilibrios. Como consumidora, cuidadora de su familia y educadora, la función de la mujer es fundamental para la promoción del desarrollo sostenible. Sin embargo, apenas si participa en el proceso de adopción de decisiones en materia de ordenación, conservación y rehabilitación del medio y de los recursos naturales.

j) La discriminación infantil tiene rostro de niña. En muchos países se discrimina a las niñas desde las primeras fases de la vida a la edad adulta. En algunas partes del mundo hay un 5% más de hombres que de mujeres jóvenes, desproporción debida a actitudes y prácticas como la mutilación genital femenina, la preferencia por los hijos varones traducido en infanticidio de las niñas y selección de sexo antes del nacimiento, el matrimonio precoz impuesto

a las niñas, la violencia contra la mujer, la explotación sexual, la discriminación en las raciones alimenticias y otras prácticas que afectan a la salud de las niñas y de las mujeres, aumentando su tasa de mortalidad. En muchos casos, las niñas empiezan a realizar labores domésticas pesadas a edades tempranas, y atienden al mismo tiempo sus quehaceres educativos, lo que trae como resultado un bajo rendimiento en los estudios y el abandono precoz de la escuela.

Sobra cualquier comentario y sorprende constatar que se siga minusvalorando el trabajo privado y público que han desempeñado y desempeñan las mujeres a lo largo y ancho del planeta.

3.1. Evaluación de los Objetivos del Milenio y género

Como se ha señalado en el capítulo 1, los *Objetivos de Desarrollo del Milenio* (ONU, 2000) constituyen un plan convenido por todas las naciones y por las instituciones de desarrollo más importantes a nivel mundial, y pretenden ayudar a los más pobres del mundo en y desde sus respectivos contextos. Empalman con el planteamiento de la educación para todos y son los siguientes: 1) Erradicar la pobreza extrema y el hambre; 2) Lograr la enseñanza primaria universal; 3) Promover la igualdad de género y la autonomía (empoderamiento) de las mujeres; 4) Reducir la mortalidad infantil; 5) Mejorar la salud materna; 6) Combatir el SIDA, el paludismo y otras enfermedades; 7) Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente; 8) Fomentar una alianza mundial para el desarrollo. Se propone que sean alcanzados para el año 2015.

El Informe de la ONU (2005) sobre el grado de cumplimiento de dichos objetivos muestra que *las mujeres y las niñas siguen siendo las más desheredadas*. Así, en diversos países las mujeres son las más pobres entre los pobres, y viven en mayor proporción que los hombres en situaciones de pobreza, tanto en los países desarrollados como en los no desarrollados. A comienzos de siglo se estimaba en 115 millones los niños sin escolarizar en los países en desarrollo, países en los que las niñas quedan rezagadas respecto a los niños en la matriculación escolar y las disparidades de género aumentan en los niveles educativos más altos. De unos sesenta y cinco países en vías de desarrollo, el 50% han logrado la paridad de género en la educación primaria, el 20% lo han logrado en la educación secundaria y menos del 20% lo ha logrado en la educación superior. Pero la igualdad de género es mucho más que la paridad en la matrícula escolar.

Uno de los beneficios de una educación de calidad es la seguridad que entraña el disfrute de un empleo remunerado. Sin embargo, las mujeres son relegadas

a los puestos que no gozan de seguridad ni de prestigio. En muchas regiones del mundo las mujeres siguen siendo una pequeña minoría entre los trabajadores asalariados (20% en el año 2003), con una representación excesiva en los sectores más vulnerables y peor pagados, tienen menos probabilidades que los hombres de ocupar puestos de trabajo remunerados estables y trabajan más frecuentemente en la economía sumergida, con escasa seguridad financiera y sin recibir prestaciones sociales. A nivel mundial, hay bastantes menos mujeres que hombres que tengan su propia empresa y den trabajo a otros; sin embargo son mujeres más del 60% de las personas que trabajan en empresas familiares sin percibir remuneración alguna. En el hogar, las mujeres realizan la mayor parte de las tareas y cuidan de las personas dependientes, trabajo que tampoco es remunerado, está mal valorado y no se refleja en las estadísticas nacionales de producción, a pesar del importante ahorro que supone al erario público.

Respecto de la *salud materna* la víctima es la mujer. Anualmente mueren más de medio millón de mujeres a causa del embarazo y del parto, y más de diez millones sufren por esta causa lesiones e incapacidades graves que les causarán sufrimiento y humillación durante toda la vida. En los países con tendencia a tener muchos hijos, se enfrentan a este riesgo repetidas veces. Además, la muerte de la madre suele ser devastadora para los hijos que deja detrás, pues aumenta para ellos el riesgo de caer en la pobreza y en la explotación.

Los hombres dominan la adopción de decisiones en general y especialmente en los niveles más altos. Desde 1990 ha ido aumentando levemente la proporción de escaños parlamentarios ocupados por mujeres. Desde esa fecha a 2008 la proporción de parlamentarias a nivel mundial ha pasado del 12% al 17%, con variaciones amplias entre países.

3. 2. Evaluación de los objetivos y logros de la Conferencia de Beijing

La *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer* celebrada en Beijing (China) en 1995, marcó un hito en la conciencia mundial dada la calidad y cantidad de los asistentes y de los datos aportados sobre la discriminación de género. Aquí nos ceñimos al área crítica *Educación y capacitación de las mujeres*, tratando de evaluar, diez años después o en 2005, los logros y lagunas habidos en los siguientes objetivos estratégicos: 1) Garantizar el acceso equitativo a la educación, 2) Erradicar el analfabetismo entre las mujeres, 3) Ampliar el acceso de las mujeres a la capacitación vocacional, a la ciencia y tecnología y a la educación continua; 4) Forjar la educación y la capacitación no discriminatoria; 5) Adjudicar recursos y supervisar la ejecución de las reformas

educativas, 6) Promover la educación y capacitación para mujeres y niñas a lo largo del ciclo vital.

El informe del INSTRAW (2005) señala que la educación es un derecho habilitante, es decir, que facilita el cumplimiento de otros derechos. No está totalmente separada de otras áreas de interés crítico como las mujeres y la salud, las mujeres y la economía, las mujeres y los medios de comunicación y las mujeres en el poder y la toma de decisiones. *Igualdad* de género es en concepto mucho *más complejo que paridad* de género y no puede dissociarse del análisis de la experiencia escolar efectiva de las niñas y de las mujeres ni del impacto de esta experiencia a medio y largo plazo, medido por indicadores como oportunidades laborales, grado de participación política, probabilidad de que ostente cargos en la comunidad, siempre en relación con los niños y varones de su entorno. La educación, siendo crucial, no resuelve por sí sola las complejas barreras que impiden el empoderamiento, la autonomía de las niñas y de las mujeres.

El avance en los objetivos ha sido desigual y varía según los países, siendo los más precarios los situados en el África Subsahariana, Asia del Sur y el Pacífico. No obstante, en todos los países existen disparidades por razón de género en el acceso a la educación. *Son niñas el 75%* de los 121 millones de niños que no asisten a la escuela.

Aunque se ha registrado una leve mejora en la tasa de alfabetización y se ha alfabetizado a más mujeres que varones, el analfabetismo sigue siendo femenino. *Dos tercios de los 875 millones de analfabetos* que hay en el mundo *son mujeres*, proporción asombrosamente similar en todas las regiones del mundo, excepto en Latinoamérica y el Caribe que desciende al 56%. En el mundo desarrollado está alfabetizada el 100% de la población.

El tercer objetivo pretende el acceso equitativo a la educación básica y para adultos y a los ámbitos de la ciencia y la tecnología. Por ejemplo, la educación y el trabajo están *desagregados* por género transversal y verticalmente siendo el referente el varón; hay estudios y trabajos típicamente masculinos y femeninos, siendo los segundos de segunda categoría. En este marco uno de los objetivos para la Unión Europea es aumentar, para el año 2015, el número de mujeres licenciadas en ciencias y tecnología y su inmersión equitativa en el mercado laboral. Pues pese a que las mujeres sobresalen globalmente en los estudios universitarios, las áreas de ingeniería, manufactura, construcción, ciencia y agricultura siguen estando copadas por los hombres. “No existen políticas que restrinjan el acceso de las niñas a las áreas “no tradicionales”, pero sí existe una presión sutil para atenerse a los estereotipos del género” (INSTRAW, 2005, 11). En la formación profesional, las cifras disponibles indican que globalmente la representación femenina es minoritaria y se

concentra en áreas típicamente femeninas como secretariado, salud y economía del hogar, predominando un patrón de género similar tanto en los países desarrollados como en los no desarrollados, situación imperante en nuestro país.

Aunque los datos son fragmentarios y no fácilmente comparables, hay evidencia que señala que a las mujeres se las contrata menos y se les paga menos que a los hombres, aunque tengan igual o superior nivel educativo. En el caso español, las mujeres ganan un 30% menos que los hombres trabajando en similar universo profesional. La elevación del nivel educativo de las mujeres no se traduce forzosamente en ganancias en la obtención de un empleo satisfactorio y estable. Cuando trabajan, siguen ocupando los empleos más bajos y precarios (INE, 2006). Por ello se propone una estrategia de transversalización de género, que promueva la igualdad y la equidad de género en los ámbitos formativos, laborales, familiares y sociales (Dossier Parité, 2005).

Es importante llegar a una estrategia transversal que forje la educación no discriminatoria y la *conciencia de género*. Se ha constatado que los ambientes educativos sensibles a las niñas y a las mujeres y libres de discriminaciones sexistas, tienen efectos positivos en la matrícula y en la retención escolar. Sin embargo, el estereotipo de género prevalece en los libros y en los materiales de enseñanza de todos los países y es difícil cambiarlos, sobre todo en los países pobres en los que los textos son mercancías raras ypreciadas que no pueden desecharse aunque su contenido esté sesgado. Por otra parte, promover la igualdad de género y la autonomía de las mujeres a través del currículo escolar es un proceso mucho más complejo que cambiar las ilustraciones de los libros para que aparezcan hombres y mujeres, niños y niñas. Requiere un análisis crítico de lo incluido y de lo excluido, de cómo se abordan los temas y de qué perspectivas predominan, algo de lo que no tienen conciencia muchos docentes que no se han planteado ni remotamente la perspectiva del género.

El informe INSTRAW (2005) señala que los profesores tienen expectativas más bajas hacia las niñas que hacia los niños, esperan que aquellas realicen tareas de aseo en el aula y en sus casas, y parte de los profesores no esperan que sus propias hijas terminen los estudios y sí lo esperan para los hijos. En varios países las niñas embarazadas deben abandonar la escuela y se prohíbe el ingreso en la universidad a las mujeres embarazadas y a las casadas que tienen probabilidad de quedar embarazadas. A veces basta la prohibición implícita y las condiciones reinantes en los centros docentes, para hacer desistir a estas mujeres. La *violencia de género* existe *dentro de la escuela* y en ocasiones es perpetrada por los propios profesores.

En el quinto objetivo los avances hacia la igualdad son muy parciales y avanza desigualmente la sensibilidad hacia la situación de las niñas y las mujeres. Escasean los recursos y se ralentiza el avance institucional. Por ejemplo, los ministerios que se crean para promover la igualdad, son los más débiles y menos dotados económica y políticamente. Pensar en una formación permanente que de a niñas y mujeres la oportunidad de dirigir sus vidas, es difícil incluso en los países desarrollados. Los movimientos de mujeres están dando aliento a algunas iniciativas que tratan de apoyar el desarrollo sostenible desde la perspectiva del género. Los informes de progreso del foro de Educación para Todos Dichos (UNESCO, 2010) muestran con datos que se avanza muy lentamente hacia la igualdad real de los hombres y las mujeres.

4. Educación y género en los países desarrollados

Un fino análisis de la sutil discriminación social en función del género en los países desarrollados es el realizado por Kincheloe y Steinberg. Ha tenido que transcurrir un siglo para que (algunos) hombres y mujeres perciban la esencia y magnitud del patriarcado denunciado por mentalidades preclaras. Patriarcado tomado en sentido amplio como hace el multiculturalismo teórico:

Poder que los hombres adquieren por derecho propio para interpretar la realidad y para disfrutar de las ventajas que les reporta el dominio de personas subordinadas... En las sociedades patriarcales los hombres tienen más peso que las mujeres en (todos los órdenes de la vida y en) lo que se refiere al conocimiento, su producción y validación... La mujer, por el simple hecho de serlo, dispone de una clase inferior de conocimiento y, por consiguiente, no tiene la autoridad necesaria..." (Kincheloe y Steinberg, 1999, 173-175).

Con algún resquebrajamiento, seguimos siendo socializados en una sociedad patriarcal que dicotomiza la humanidad en dos bloques. El masculino, de categoría superior pues ostenta el conocimiento racional, la producción, el trabajo público, la gestión social y el desarrollo económico; y el femenino, que queda definido por su reclusión al ámbito privado, al conocimiento afectivo, la reproducción y mantenimiento de los otros, las tareas domésticas y la dependencia económica y social del varón. Esta devaluación de lo femenino es interiorizada por cada género lo que lleva a perpetuar el desequilibrio. Las propias mujeres devalúan su conocimiento y su trabajo y justifican, de este modo, su papel subalterno respecto de los hombres. La falsa dicotomía interacciona con parámetros como la clase social, la raza o etnia y el nivel educativo. El poder del hombre para interpretar la realidad es más pujante cuando va acompañado de los privilegios asociados a la clase social y al grupo étnico dominante. Y viceversa, las mujeres más perjudicadas por los estereotipos son aquellas en las que interactúan las condiciones más desfavorables, mujer, de clase social baja, analfabeta y de una cultura o etnia no dominante.

Excede el propósito de estas páginas extender el análisis a las diferentes esferas sociales, de la ciencia, la filosofía, la religión o la economía. Baste señalar que el poder patriarcal aún sus esfuerzos para "disciplinar a las mujeres", en gráfica expresión de Kincheloe y Steinberg, que, de este modo, ven limitada su capacidad para configurar su propia vida y para ofrecer a las nuevas generaciones modelos humanos más plenos para cada persona y para los dos géneros. Equidad sería acabar con el "disciplinar a las mujeres" para pasar a promover una disciplina personal y social equitativa y necesaria para y entre los hombres y las mujeres.

Por otra parte, el ritmo del cambio es actualmente trepidante y las mujeres (y los hombres) jóvenes, más preparadas y concienciadas que generaciones anteriores y educadas en ambientes mixtos, están interiorizando una filosofía de la equidad como igualdad justa y razonable en los diversos ámbitos de la vida humana, igualdad que están legitimadas a reclamar tanto desde la perspectiva histórica cuanto desde las responsabilidades que asumen los hombres y las mujeres en el mundo real. Por su parte, la familia, y en mayor medida cuanto más ilustrada, roto el principio de “contigo hasta que la muerte nos separe”, respalda sin ambages la independencia económica de las hijas como forma de proteger su futuro de mujer desvalida, aunque puedan tener de hecho para ellas aspiraciones profesionales más bajas (López Sáez, 2003).

4. 1. Mujeres y Ciencia en la Unión Europea

Esta línea de trabajo analiza la escasa presencia de las mujeres en la investigación científica y en el desarrollo tecnológico, pues aunque son mayoría en los estudios universitarios y están cada vez más presentes en la vida económica, social y científica, su presencia en el ámbito de la ciencia y la tecnología evoluciona lentamente. Situación a corregir tanto desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, exigencia de la democracia y prioridad política de la Unión Europea, como desde el despilfarro que supone desaprovechar el enriquecimiento que representa una mayor implicación de las mujeres en la investigación. *Enriquecimiento* que afecta a los *métodos*, a los *temas* y a los *objetivos* de la investigación.

El Parlamento Europeo ha manifestado creciente interés político por la promoción de las mujeres en la investigación. En abril de 1998 se celebró en Bruselas la *Conferencia Mujeres y Ciencia* (Comisión Europea, 1999) organizada por la Comisión y el Parlamento Europeo, y científicos y políticos coincidieron en la necesidad de intensificar los esfuerzos para aumentar, en Europa, la presencia de las mujeres en la investigación. La subrepresentación de las mujeres en la investigación es el resultado de múltiples factores de naturaleza diversa y no es defendible ni permisible para la competitividad del conocimiento. Se trata de fomentar el debate, compartir experiencias entre los Estados miembros y desarrollar un enfoque coherente e integrado que propicie un aumento significativo de su participación a lo largo y ancho de los Programas Marco comunitarios de investigación. Asimismo, se trata de impulsar en los países de la Unión las políticas y práctica más exitosas para la igualdad en este ámbito y en general.

A finales de los años noventa, la situación de la mujer en la investigación era muy nebulosa y apenas si había estadísticas de los Quince segregadas por sexo. A través de sus programas comunitarios de educación, formación

profesional, redes temáticas, exposiciones ambulantes y otros, la Unión Europea ofrece la posibilidad de apoyar proyectos que promuevan la diversificación de la elección de estudios y den a la investigación científica un rostro más equitativo y menos convencional.

En los años noventa los datos sobre la situación laboral de las mujeres científicas presentaban una situación nada satisfactoria. El *World Science Report* de la UNESCO (1996) mostraba que el paso de las mujeres por la carrera científica puede compararse con un tubo perforado. No basta con que aumente el número de mujeres con titulaciones científicas para que se produzca su dispersión homogénea a lo largo de la carrera. Tras la obtención del título, encuentran diversos obstáculos en la carrera profesional que llevan a un importante porcentaje de ellas al subempleo y al abandono de la carrera científica.

Los *obstáculos* se sitúan a lo largo de la carrera y son específicos de la carrera en sí o son el resultado de la situación general de la mujer en el mercado de trabajo. “Las mujeres que permanecen en la carrera científica sufren un trato discriminatorio y tienen contratos más precarios y becas de menor importancia que sus colegas masculinos. Son muy poco numerosas en las funciones más altas, incluso en las disciplinas en las que las tituladas son mayoría. Además, en el Reino Unido se ha observado que las tituladas de disciplinas científicas abandonan más a menudo el mercado laboral que sus colegas masculinos, y que las que permanecen en él dejan, más que los hombres, la carrera científica para dedicarse a la enseñanza o a actividades que no entran en el ámbito de la investigación” (Comisión Europea, 1999, 7).

Para definir políticas adecuadas y evaluar su avance, es esencial contar con indicadores de impacto, que permitan analizar con precisión y fiabilidad la situación de las mujeres y los hombres en la carrera científica. Por otra parte, la promoción femenina debe hacerse a varios niveles o promover la investigación *por*, *para* y *sobre* las mujeres. Promover la investigación realizada *por* mujeres equivale a promover a las mujeres como investigadoras. A fin de asegurarse de que la investigación se adecua a las necesidades de las mujeres (y de los hombres), aspira a una participación mínima del 40% de mujeres (o de hombres), en todas las etapas de consulta, gestión y aplicación de los Programas Marco de investigación.

La investigación *para* las mujeres introduce la dimensión de género en la elaboración y aplicación de los programas, de modo que las acciones clave de los programas específicos tengan en cuenta por igual las necesidades de los hombres y de las mujeres, y no se dé un enfoque andrógino a la investigación. Mujeres y hombres no siempre coinciden en sus prioridades en la investigación aunque trabajen en marcos y proyectos compartidos y así se da oportunidad de

balancear los temas y perspectivas que se abordarán en el medio y largo plazo. Por ejemplo, en el campo del derecho, la medicina, la economía u otros, mujeres y hombres sufren de forma distinta las consecuencias del avance o del olvido en cada uno de estos campos. Científicos y científicas tienden a interesarse mayoritariamente por los ámbitos que les afectan como grupo y que conocen mejor por su vivencia personal y proyección social. Si las mujeres siguen siendo minoría, las prioridades científicas femeninas seguirán siendo marginadas y la ciencia seguirá siendo andrógina.

La investigación sobre las mujeres consiste en apoyar la investigación en acciones clave que abarcan investigaciones sobre el género como construcción social, sobre la evolución de las condiciones respectivas de hombres y mujeres, sobre la situación de éstas en el mercado laboral, sobre las dinámicas de exclusión e inclusión social, sobre las perspectivas que abren a las mujeres los nuevos modelos de desarrollo, sobre el papel de las mujeres en los nuevos patrones de gestión de los asuntos públicos y ciudadanos, sobre los avances y retrocesos en la conciliación de la vida familiar y profesional, entre otros.

El estudio de Wenneras y Wold (1997), publicado en una prestigiosa revista científica, *Nature*, sobre el sexismo imperante en la estructura social de la ciencia en Suecia, pone de manifiesto que en la evaluación entre pares de la producción científica, los hombres tienen más del doble de probabilidades que las mujeres de acceder a puestos postdoctorales. Y viceversa. Para ser evaluadas a la par, las mujeres tienen que tener una producción científica al menos doblemente superior a la de sus homólogos. La Unión ha asumido este tipo de estudios y ha abierto líneas de acción para promover la igualdad de oportunidades, como la elaboración de estadísticas segregadas por sexo que muestran las desigualdades y su evolución, la creación de redes de mujeres científicas y de grupos de expertos y expertas, la creación de la unidad mujer y ciencia, la difusión de las “buenas prácticas”, la propuesta de una cierta paridad o 40% mínimo de mujeres u hombres en todo el proceso de gestión de la ciencia, o la inclusión del tema en los Programas Marco, entre otros.

A finales del pasado siglo los Estados miembros habían realizado esfuerzos desiguales para fomentar el papel de la mujer en la ciencia. Uno muy sugerente es el de Dinamarca conocido como “Plan de acción en 11 puntos de Hilden”, debido a que su autora fue Jytte Hildem, Ministra de Investigación y Tecnología de la Información. En 1997, Hildem avanzó un documento para el debate titulado *¿Por qué decidirse por la investigación? Carrera o callejón sin salida*. Ese mismo año convocó cinco mesas redondas sobre el tema “Mujeres y excelencia en la investigación”, seguidas de otras acciones políticas para aumentar la igualdad entre los géneros en la investigación. Las propuestas de su plan, que han inspirado las políticas de los Estados miembros, son:

- 1) Igualdad de oportunidades en la investigación y en la responsabilidad de la gestión a todos los niveles.
- 2) Más catedráticas. La cátedra ofrece una plataforma sólida en la investigación y en la sociedad. En Dinamarca, a finales de los años noventa, sólo el 6% de las cátedras universitarias estaban ocupadas por mujeres.
- 3) Igualdad en los anuncios y convocatorias de empleo de modo que no generen, a *priori*, mayores expectativas para los hombres o las mujeres.
- 4) Composición equilibrada por género de los comités de selección para los investigadores dependientes del Estado; debería extenderse a la universidad.
- 5) Tutoría y orientación, fundamental en el doctorado para despertar nuevos talentos y nuevas expectativas.
- 6) Informe anual sobre el progreso en la igualdad de oportunidades en la investigación.
- 7) Mayor prioridad a la investigación sobre el género. Al parecer, las mujeres investigan en áreas que los hombres consideran menos interesantes y viceversa. Si los que deciden son mayoritariamente hombres, se relegan las áreas de interés femenino.
- 8) Centro estatal de investigación sobre la igualdad de oportunidades, que incluya explícitamente la igualdad de género.
- 9) Permisos parentales. Durante el periodo de embarazo y maternidad suelen decaer las publicaciones de las mujeres científicas. A estas y a los varones que se acogen a dichos permisos, habría que darles la oportunidad de recuperar “el tiempo perdido”.
- 10) Equilibrio entre familia y carrera profesional. No hay estudios que prueben que las mujeres sin hijos son más competentes que las que los tienen. Los hijos deben dejar de ser un problema privado de la mujer y no debe sancionarse la maternidad.
- 11) Igualdad de oportunidades en todos los niveles.

El informe de la Conferencia Internacional *Women in industrial research. Speeding up changes in Europe* (European Commission, 2004), celebrada en Berlín, muestra un panorama desigual aunque en la línea de promover la participación equitativa de las mujeres en la ciencia y en la tecnología, reconociendo y abriéndose a sus aportaciones sin cegueras y sin despilfarrar la visión complementaria que aportan.

La Unión Europea proclamó a 2007 como *Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para todos. Hacia un sociedad justa* (Comisión Europea, 2006) para sensibilizar sobre la importancia de una sociedad más cohesionada y justa. Promover la igualdad y combatir las discriminaciones de género es uno de los cuatro objetivos básicos.

4. 2. Mujeres y Ciencia en España

España camina en la línea de la Unión Europea y del mundo desarrollado. Valgan como ejemplos:

a) Aparte de la *Ley Orgánica 3/2007*, de 15 de marzo de 2007, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (BOE, 23/03/07), la *Ley Orgánica 4/2007*, de 12 de abril, *que modifica la Ley Orgánica de Universidades* (BOE, 13 de abril de 2007), recoge la recomendación de la Unión Europea de avanzar hacia la paridad de género promoviendo una participación mínima del 40% de mujeres (u hombres, llegado el caso) en la gestión de la docencia e investigación universitarias.

b) El registro de *datos estadísticos desagregados por sexo*, que puedan llegar a ser series temporales con la precisa información que suministran. El Instituto Nacional de Estadística, el Ministerio de Educación, el Instituto de la Mujer y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), entre otros, son organismos que han comenzado a desagregar los datos por género, datos que pueden consultarse en sus respectivas páginas webs.

c) Realización de estudios sobre la calidad y cantidad de las producciones científicas de las mujeres y los hombres y los medios empleados para su difusión (FECYT, 2005).

d) Puesta en marcha de observatorios sobre la igualdad en organismos oficiales, entre otros.

La importancia de desagregar los datos por género queda fuera de toda duda y puede contribuir a evitar los errores del pasado, que aún predominan, de estudiar sobre todo muestras o asuntos típicamente masculinos o desde la perspectiva de los hombres y extender las conclusiones a la población general, manteniendo el patriarcado en la investigación científica y dándole apoyo formal y real en la vida social. Las prioridades e intereses científicos de los hombres y de las mujeres no son necesariamente contrapuestos pero tampoco tienen que ser idénticos, y un grupo no puede erigirse en el modelo por antonomasia.

Por ejemplo, el CSIC en el apartado *Mujer y ciencia* ofrece documentación que recoge los informes de la Unión Europea sobre el tema, enlaces de interés desde la perspectiva internacional, estudios en la misma dirección realizados en España y en otros países, o el análisis del propio CSIC con la distribución del personal investigador (y no investigador) de plantilla por áreas, escalas y sexo, la participación de sus investigadores e investigadoras en comisiones y selección de personal y la producción científica de hombres y mujeres, entre otros (disponibles en http://www.csic.es/mujer_ciencia.do). Pueden verse los

datos de varios años y aunque algo se ha avanzado en los últimos, se repite el fenómeno de que la mujer es minoría en los puestos más altos. Un botón de muestra con datos de 2005. La categoría superior es la de profesor de investigación equivalente a catedrático de universidad:

<i>Escala</i>	<i>Varones</i>	<i>Mujeres</i>
Profesor de investigación	423 (83%)	89 (17%)
Investigador científico	425 (70%)	186 (30%)
Científico titular	771 (62%)	472 (38%)
Total	1619 (62%)	744 (38%)

Tabla 1. Distribución del personal investigador de plantilla del CSIC por escala y sexo. Año 2005.

La elaboración de indicadores desagregados por género es un punto de partida que es preciso rebasar. Según el INE, en 2006/07 fueron mujeres el 54% del total de los matriculados en la Universidad, el 61% de los universitarios que se licenciaron y el 57% de los que terminaron los estudios con 24 años o menos. Por el contrario, representaban el 37% del profesorado universitario y casi el 14% de los Catedráticos de Universidad. En España en 2006 eran mujeres el 37% de los funcionarios del Estado pertenecientes al grupo A. Sin embargo, los puestos de responsabilidad en la Administración del Estado están ocupados mayoritariamente por hombres, a excepción del Consejo de Ministros en el que hay paridad en la actual legislatura, y del Poder Judicial en el que son mujeres el 42%. En cambio en órganos como el Consejo de Estado (0%), Defensor del Pueblo (0%), Tribunal de Cuentas (7%), Junta Electoral Central (7%), Consejo General del Poder Judicial (10%), Consejo Económico y Social (15%) y Tribunal Constitucional (17%), son mujeres los porcentajes señalados que oscilan entre ninguna representación y el 17%. Incluso donde predomina la representación femenina como en el Poder Judicial en el que el 69% de los jueces son mujeres, resulta que el 99% de los magistrados del Tribunal Supremo son hombres.

5. Situación de la mujer en el sistema educativo español

El retrato siguiente puede considerarse el retrato típico de la mujer ilustrada, crecida en los países ricos de Europa Occidental, en América del Norte y en algún otro lugar del mundo desarrollado. Con diferencias de matiz, son hijas de una época que ya no tiene como ideal de mujer la consagración exclusiva al hogar y aceptar la sumisión a su esposo; antes bien, desean vivir su vida con libertad, responsabilidad y sin demasiadas ambiciones, cada vez más conscientes de que tienen que aprender a velar por sí mismas y por los suyos.

Los cambios producidos en el acceso de la mujer a la educación se recogen en las sucesivas ediciones de la obra *Las mujeres en el Sistema Educativo* (CIDE/Instituto de la Mujer. www.mtas.es/mujer), en los datos del Instituto Nacional de Estadística (www.ine.es), en las elaboraciones propias del Instituto de la Mujer (www.inmujer.migualdad.es/MUJER/) y en las estadísticas del Ministerio de Educación (www.mec.es), fundamentalmente. Son datos que presentan la presencia de las mujeres y los hombres en el sistema educativo a finales del siglo XX y en los primeros años del XXI. El resumen es que durante dicho periodo, se mantiene y refuerza la mayor presencia de las mujeres en todos los niveles educativos y con un rendimiento superior al de los hombres. Presentamos algunos datos y, salvo que se indique lo contrario, en todos los apartados *el primer porcentaje se refiere al curso académico 1998-99*, a él se añaden los porcentajes del curso 2007-08 (o de otro curso reciente disponible que se indica), a fin de tener cierta perspectiva.

5.1. Perspectiva general

a) Hay *más mujeres* que hombres entre los matriculados en:

- los estudios de bachillerato: 54% en 1998-99. 55% en 2006-07.
- en la universidad: 53 % en 1998-99. 55% en 2007-08.
- entre los que terminan los estudios de bachillerato y COU: 52%. 54% en 2005-06.
- entre los que terminan los estudios universitarios. 59% en el curso 2000-01. 61% en 2007-08.

b) Hay *menos alumnas* que alumnos en:

- los Programas de Garantía Social: 30% en 1998-99. 33% en 2006-07.
- entre los repetidores de curso: 42% de alumnas en los niveles no universitarios.

c) Son mujeres el:

- * 65% de los terminan una licenciatura universitaria.
- * 65% de los que obtienen el Graduado en Educación Secundaria. En 2007-08 se graduaron el 76% de las mujeres y el 62% de los hombres.
- * 47% de los alumnos de Formación Profesional.
- * 64% de los matriculados en Educación de las Personas Adultas; 63% en 2006-07.
- * 57% de los alumnos matriculados en las Pruebas de Acceso a la Universidad y el 58% de los que la aprobaron (2007-08).

* 70% de los 1101 analfabetos contabilizados en el año 2000, emigrantes fundamentalmente. El 67% en 2006-07.

* 70% de los matriculados en Enseñanzas de Idiomas. 67% en 2006-07.

5. 2. La mujer en los estudios universitarios

1) Las mujeres son *mayoría* entre los matriculados y graduados en:

- a) Ciencias de la Salud: 71% en 1998-99. En 2007-08 fueron el 74% de los matriculados y el 78% de los graduados universitarios.
- b) Ciencias Sociales y Jurídicas: 61%. En 2007-08 fueron el 63% de los matriculados y el 69% de los graduados.
- c) Ciencias Experimentales: 54%, con la excepción de física (30%) y geología (48%). En 2007-08 fueron el 59% de los matriculados y el 67% de los graduados.

2) Son minoría en las titulaciones técnicas:

- 26% en 1998-99. En 2007-08 fueron el 27% de los matriculados (28% en las ingenierías superiores; 24% en las técnicas) y el 30% de los graduados.

3) Estudios de tercer ciclo:

- Representan el 54% en los estudios de master y el 52% en doctorado, siendo mayoría en todas las titulaciones excepto en Ingeniería y Tecnología (26%). En doctorado se mantienen el 52% en 2006-07.
- Autoras del 42% de las tesis doctorales aprobadas en el curso en 1998-99, del 45% de las aprobadas en 2001-02 y del 51% de las aprobadas en 2007-08.

4) Son mayoría en los estudiantes Erasmus:

- En 2006-07 las alumnas españolas que disfrutaron de una beca *Erasmus* representaron el 52% en el caso de las diplomaturas, el 58% en el caso de las licenciaturas y el 63% en el los estudios de doctorado.

Algunas observaciones: a) Los hombres acceden con más facilidad al mercado de trabajo, lo que explica parcialmente su menor presencia en el sistema educativo no obligatorio. Explica en menor medida el mayor abandono precoz de la escuela, incluida la obligatoria. b) Cuanto más elevado es el nivel educativo, menor número de profesoras en dicho nivel aunque las mujeres sean mayoría entre las alumnas y entre el profesorado. c) La Administración Pública es el ámbito más objetivo para la promoción equitativa de las mujeres y de los hombres. En el acceso a la función pública en campos como la judicatura o la universidad, las mujeres están mostrando sus deseos de contribuir al bien común con un trabajo de la máxima excelencia. d) Los cargos de responsabilidad tienen predominantemente rostro masculino en todos los

niveles y ámbitos sociales, independientemente de que los hombres sean mayoría o minoría en el campo profesional y en el desempeño general de dicha función (Martín Serrano y col., 2004).

6. Investigación dentro de nuestras fronteras y género

En este apartado se analizan investigaciones sobre grupos que han mostrado capacidad para obtener altos logros en campos escolar y profesionalmente valorados, tradicionalmente vetados a las mujeres. Es decir, estudios sobre mujeres que han abierto cauces en ámbitos tradicionalmente masculinos y con reconocimiento social debido a las exigencias curriculares que plantea el acceso y a las responsabilidades anexas para su desempeño profesional. Este tipo de aproximaciones permiten aventurar hipótesis más fundadas tendentes a explicar la situación educativa y profesional de los hombres y las mujeres, respectivamente, y de las personas sin distinción de género. Esbozamos cuatro tipos de estudios referidos a las que acceden a la cátedra de universidad, a los alumnos y alumnas que obtienen Premio Extraordinario de Bachillerato o Beca de Excelencia para estudiar en universidades de la Comunidad de Madrid, a mujeres ingenieras y a mujeres que acceden a trabajos de liderazgo en ámbitos competitivos tradicionalmente ocupados por los hombres.

6.1. Catedráticas de universidad

García de Cortázar y García de León (1.997) han estudiado a un prototipo de mujer con éxito, las catedráticas de universidad. Interesa el análisis de la trayectoria de estas mujeres y las características de tradición social y estatus que en ellas concurren (Tabla 2)

Estado civil	%	Número de hijos	%
Soltera	26.8	Ningún hijo	37.4
Casada	59.8	Uno	18.5
Divorciada	1.4	Dos o tres	41.3
Viuda	2.0	Cuatro o más	2.8

Tabla 2. Estado civil y número de hijos entre las catedráticas de universidad

De un total de 5.785 catedráticos de universidad en la fecha de recogida de los datos del estudio, el 9,5 % eran mujeres; de ellas sólo 141 (5,8 %) hacía diez o más años que habían obtenido la cátedra. Esta se obtiene en edades maduras o sobre los cincuenta años y, sin embargo, un 37,4 % no tenía hijos y el 26.8% se declaraba soltera. Es decir, el 64,2% de ellas no tenían hijos. Al

describir su trayectoria profesional, señalan el gran trabajo que realizan y que pese a ser minoría desempeñan en facultades y departamentos funciones poco reconocidas socialmente; tienen un amplio currículum científico y profesional que no valoran en demasía y el 95% no manifestaba aspiraciones por el desempeño de funciones públicas fuera de la Universidad.

Por otra parte, en estas mujeres se dan lo que las autoras denominan *superpluses*. Es decir, una serie de factores favorables en exceso respecto a las mujeres en general en cuanto a origen social, educación recibida, alianzas matrimoniales, contexto social en general, factores de *élite* en una palabra. Concurren, además, factores *anómalos* o singulares cataclismos biográficos como quiebras familiares, muerte del padre o de la madre, que las han enfrentado a situaciones atípicas en las que tuvieron que desplegar una energía que no hubiera sido necesaria en circunstancias normales. En tercer lugar se aprecia en estas profesoras una vida de sacrificio, una especie de *vía crucis* que sería desmoralizador para el común de las mujeres. Factores cuyos efectos acumulativos les ha permitido alcanzar el extremo superior de la profesión, lo que si es muy loable desde cierta perspectiva, no resulta especialmente modélico para las mujeres en general que ni pueden, ni quieren, ni deben someterse a un sobreesfuerzo para lograr cotas que obtienen los hombres con las alforjas más ligeras. El sobreesfuerzo exigido a las élites profesionales femeninas encuentra evidencia en el citado estudio de Wenneras y Wold (1997). Catorce años después o en el curso 2009-2010, el 14% de las cátedras de universidad están regentadas por mujeres.

6. 2. Alumnos y alumnas con Premio Extraordinario de Bachillerato

Esta investigación analiza la situación personal, escolar, familiar y social de los alumnos que han obtenido Premio Extraordinario de Bachillerato (PEB) en los centros escolares de la Comunidad de Madrid durante los cursos académicos 1998-1999 y 1999-2000, desde tres perspectivas complementarias o la de los propios alumnos, la de sus padres y la de una muestra de sus profesores. Con cada uno de estos tres grupos se han tenido separadamente sesiones de trabajo directo para reflexionar sobre las: a) Características de estos alumnos; b) Sistema educativo familiar; c) Educación, género y capacidad; d) Marco escolar, e) Otras cuestiones. Para aspirar al PEB es requisito tener en bachillerato una nota media de sobresaliente y superar una compleja prueba *ad hoc*. Se concede un premio por cada mil alumnos matriculados en el último curso del bachillerato; los que obtienen el Premio Extraordinario de Bachillerato pueden aspirar al Premio Nacional de Bachillerato. Son alumnos con sensibilidad hacia el tema de la igualdad y la discriminación. Destacamos algunos resultados referidos al género.

a) Pruebas psicométricas. No aparecen diferencias significativas en capacidad (test de Raven nivel superior y test PMA) ni en creatividad (TAEC). Sí aparecen diferencias significativas en seis de los diecisiete campos del *Inventario de Preferencias Profesionales*; los chicos destacan en el campo científico-experimental, científico- técnico y militar-seguridad y las chicas en los campos literario y económico-empresarial. Si los datos se analizan en función de la opción de letras, ciencias y mixto, sí aparecen diferencias significativas, a favor del grupo de ciencias, en el test de Raven y en el factor de razonamiento del PMA. Del conjunto de las pruebas psicométricas, lo que diferencia significativamente a los chicos frente a chicas son los mayores intereses científicos y técnicos de los primeros.

b) Datos del cuestionario. A través del análisis de segmentación se han obtenido los intereses y comportamientos que marcan las máximas diferencias entre los grupos sexuales y son los siguientes. Los chicos son más partidarios de un círculo de amistades reducido, encuentran más difíciles las relaciones personales, le gustan menos las actividades tranquilas, tendrían menos apoyo de la madre, atribuyen a los padres con más determinación acierto en la aplicación de premios y castigos, no creen que las chicas muy inteligentes sean tratadas con recelo ni ponen como primera preocupación el aprobar los exámenes, estudian una carrera tradicionalmente masculina y se sienten más cómodos en las clases impartidas por profesoras. Por su parte, las chicas tienden al polo opuesto, es decir, prefieren círculos de amistades más amplios, se relacionan más fácilmente con las personas, les gustan las actividades sedentarias y tienen preferencia por los espectáculos, se sienten más apoyadas por la madre, atribuyen a los padres cierta arbitrariedad en la administración de premios y castigos, perciben recelo en los chicos hacia las chicas muy capaces, sitúan el aprobar como prioridad principal, estudian carreras "de hombres y de mujeres" o de ciencias y letras y no se sienten especialmente cómodas o incómodas en las clases impartidas por mujeres.

c) Análisis cualitativo de los grupos de discusión. Los tres grupos o padres, profesores y alumnos, coinciden en las respuestas aunque difieren en el grado; señalan que familia, escuela y sociedad reconocen en general la igualdad entre los géneros si bien perviven estereotipos que favorecen al género masculino. Las chicas ocultarían su capacidad más que sus homólogos masculinos; habría hacia ellas unas expectativas más bajas; se han educado en la igualdad entre los géneros aunque en clase apenas si han tenido oportunidad de conocer aportaciones de mujeres importantes en el campo de la ciencia, la historia o la literatura, a juicio de algunos chicos porque no han existido aspecto este que habría que matizar. En la elección de carrera suelen ser innovadores pues eligen en campos con y sin tradición en su familia o en su género. Las chicas son más innovadoras entre otras razones porque, en principio, pueden elegir cualquier carrera pues los padres son sesgadamente "machistas" y

tempranamente presionan más a los hijos que a las hijas para que se adecuen al estereotipo masculino: carrera dura y de hombres que es sinónimo de ciencias, ingeniería o una buena oposición si eligen carreras como derecho. Los hijos encontrarían la mayor dificultad en la elección de carreras tipo danza, dramatización o educación infantil, carreras que los padres llegarían a admitir en el caso de las hijas. Algunos señalan que hay "machismo" sutil entre los profesores y entre los alumnos y que hay un pacto implícito para no darle importancia, pacto que suscriben, en primer lugar, las más afectadas.

d) Educación familiar recibida. La educación familiar recibida ha sido una educación igualmente exigente con hijos e hijas (una forma de discriminación sexual apuntada en los grupos de discusión es exigir intelectualmente menos a la hija y tener hacia ella expectativas más bajas); respetuosa con la persona y exigente con su autonomía; abierta a la educación extraescolar y que les ha dotado de disciplina, hábitos, valores e instrumentos cognitivos valiosos para un recorrido escolar de fondo. Por ejemplo, el grupo PEB destaca en afición lectora, dominio de idiomas, otorgar un lugar prioritario a las obligaciones escolares, dedicar tiempo al estudio y valorar altamente la autonomía y responsabilidad personal. No han tenido profesores particulares ni han alternado estudio y trabajo, salvo excepción.

Han crecido en el seno de familias relativamente acomodadas que les ha dado tempranamente dirección y apoyo pues, por una parte, mostraba prioridades entre las que destacaban la autonomía personal y la responsabilidad para con las tareas escolares y, por otra, daba a los hijos el suficiente apego afectivo y apoyo efectivo como para permitirle desarrollar su propio universo personal, intelectual y social. Las prioridades, la concentración de esfuerzos, las expectativas y los propios recursos desarrollados por el alumno, figuran entre los factores responsables del alto rendimiento. La calidad de la educación se refleja especialmente en el estilo educativo de la familia, familia que puede ser conservadora, progresista o liberal pero que ha desarrollado en su seno estilos educativos democráticos y coherentes, cuidando el clima familiar y las normas que rigen la convivencia. Desde la infancia, han respondido con sencillez las preguntas de los hijos, han apoyado determinadas aficiones, han reconocido y fomentado sus logros, han sembrado expectativas en los hijos y hacia los hijos, han otorgado importancia al esfuerzo y la determinación personal.

Padres y profesores coinciden al valorar la difícil situación de las chicas más capaces que sufren cierto rechazo de sus propios compañeros y compañeras. Estos las respetan y acuden a ellas para dudas y orientaciones pero no las buscan como amigas o novias. En expresión de una madre "es casi imposible que mi hija se de un morrito"; sí es bien visto como novio el alumno capaz. El director de un centro señala que sigue imperando lo de "a las muy listas no las quiere nadie". Cerramos este apartado señalando que el alto rendimiento del grupo PEB se ha mantenido en los estudios universitarios, independientemente

de que procedan de centros públicos o privados, sean hombres o mujeres, estudien ciencias, letras o carreras técnicas. En la universidad estudiaban el curso que les correspondía por su edad y casi la mitad estudiaba una ingeniería superior.

6.3. Alumnos y alumnas con Becas de Excelencia

La investigación anterior ha continuado estudiando una muestra más amplia de alumnos procedentes de toda España seleccionados por haber obtenido una *Beca de Excelencia* (BE) para estudiar en una de las Universidades de la Comunidad de Madrid. En este caso la población la forman los alumnos que durante el curso académico 2004-05 obtuvieron una de dichas becas. Estas becas pretenden atraer a la Comunidad de Madrid a los estudiantes españoles que han obtenido rendimiento excelente en bachillerato y en la universidad y promover la movilidad internacional de los estudiantes universitarios capaces de mantener un rendimiento excelente en las universidades participantes en el programa IDEUM 2010 (Investigación y Docencia de Excelencia Universitaria Madrileña). Entre los requisitos exigidos para aspirar a una de dichas becas se señalan que la *nota media* necesaria para solicitarlas será: a) Alumnos ya matriculados en: Enseñanzas Técnicas de ciclo largo: 6,5 puntos. Estudios de Medicina: 7 puntos. Resto de estudios: 8 puntos. b) Alumnos de nuevo ingreso en la universidad: 9,31 puntos. Dicha puntuación deberá haberse obtenido en convocatoria ordinaria equivalente a la del mes de junio.

Buena parte de los de 118 alumnos universitarios de la muestra había obtenido previamente Premio Extraordinario en Bachillerato. Se pretendía responder a las cuestiones: ¿Qué capacidades tienen chicos y chicas con alto rendimiento, cómo las utilizan y existen diferencias entre ambos grupos? ¿Cómo influye la escuela en el desarrollo del alto rendimiento y de la alta capacidad? Cabe avanzar que han elegido todo tipo de carreras, y predominantemente carreras duras como ingeniería, que obtienen buen rendimiento en la universidad, no aparecen diferencias significativas en capacidad según el sexo, en la vida universitaria y extrauniversitaria siguen apreciando *sexismo* a diversos niveles. Por ejemplo, los alumnos señalaban que bastantes profesores siguen pensando que el número uno debe ser un varón aunque merezca ser el segundo o el tercero. Otras conclusiones son (Jiménez, Murga, Gil, Téllez, Trillo, 2010):

Dentro del avance hacia la igualdad, chicos y chicas consideran que desde la familia y la escuela se tiene una percepción diferenciada de las capacidades de ambos géneros, que discrimina al femenino. Frente al mismo resultado, padres y profesores consideran que en el caso de los chicos se debe a la capacidad y en el de las chicas al esfuerzo y la constancia, extremo que no se sostiene desde los resultados de los tests, ni desde el cuestionario, ni desde las valoraciones de los grupos de discusión ni desde el rendimiento anterior

obtenido por el grupo. Más bien consideran que chicos y chicas tienen diferentes capacidades e intereses, y que se han visto y se verán condicionados a través de las expectativas sociales y de los papeles asignados estereotipadamente a cada uno de los géneros. Entienden que estos temas están cambiando.

Pese a no existir diferencias significativas en la capacidad medida por los tests, chicos y chicas consideran que las chicas son más inteligentes si bien las capacidades relativas a pensamiento abstracto, matemático y espacial se siguen asociando a los chicos. Por el contrario, se relaciona con las chicas una mayor capacidad emocional e interpersonal. Asimismo consideran que chicos y chicas hacen un uso distinto de sus capacidades; ellas hacen un uso más estratégico de las mismas, son más ordenadas y se esfuerzan más, extremo convergente con los datos del cuestionario y matizado en los grupos de discusión respecto del estereotipo simplista de que salen adelante porque se esfuerzan más que los chicos. Este estereotipo asoma al valorar al profesorado y también lo exponían los alumnos PEB.

Tienen buena capacidad intelectual, obtienen alto rendimiento académico, muestran madurez y responsabilidad en el estudio y capacidad crítica matizada. Los resultados obtenidos en los tests confirman su capacidad pues tanto en el Raven superior como en el PMA, la distribución resultante es una distribución centrada en los valores superiores, en los que la mediana supera claramente a la media. No aparecen diferencias estadísticamente significativas entre los géneros, excepto en el subtest de razonamiento abstracto del PMA y favorecen a las mujeres.

Los resultados de los cuestionarios los muestra como estudiantes con buen autoconcepto, con valoración positiva de la experiencia escolar, respetuosos con profesores y compañeros a los que valoran y por los que se sienten valorados, con amigos y algo críticos con determinados procedimientos de enseñanza. Sus estrategias y hábitos de estudio son buenos. Las chicas tienden a tener estrategias más sólidas de trabajo intelectual, tanto desde los datos del cuestionario cuanto desde las opiniones vertidas en los grupos de discusión.

En los grupos de discusión, chicos y chicas consideran que en la escolaridad obligatoria no obligatoria, han recibido, en general, un tratamiento equitativo. A pesar de ello, sí encuentran excepciones, produciéndose en ocasiones un tratamiento discriminatorio hacia las chicas, procedente tanto de los profesores como de los compañeros y de la propia familia. Abundan en nuevos ejemplos en la línea de los alumnos PEB, apreciándose mayor discernimiento en el análisis de los hechos.

Consideran que la educación y la enseñanza no se adaptan a las diferencias individuales. Critican las técnicas de motivación y las estrategias de enseñanza empleadas pues, en ocasiones, limitan el pensamiento creativo. En la elección de estudios son conscientes de que existe cierta presión social hacia los chicos y chicas para que elijan o desestimen determinadas carreras; pero, a la vez, también son conscientes de que estas dinámicas sociales están cambiando. Se trata de favorecer un cambio de mentalidad social que normalice la elección de estudios en función de las capacidades e intereses, sin situar el género como categoría convencional discriminatoria. Los chicos reciben mayores presiones por parte de la familia para que no se adentren por elecciones tradicionalmente femeninas, consideradas social y profesionalmente más débiles. En el caso de las chicas se admite más que elijan estudios convencionalmente masculinos o femeninos.

Chicos y chicas valoran los entornos diversos y la diversidad. La universidad es considerada un espacio diverso, caracterizado por muestras de respeto a la libertad personal y a la diversidad social, si bien los utilitarismos reducen materias y especialidades con tradición cultural y cierta proyección social. La limitación del número de plazas condena a la sequía determinadas opciones estudiantiles aunque sean buenos alumnos.

6.4. Mujeres ingenieras

López Sáez (2003) ha estudiado a 56 ingenieras, algunas de ellas estudiantes de ingeniería de los últimos cursos. El 28% de la muestra son hijas de ingenieros (en un caso es la madre la que es ingeniera superior) y en cuanto a las madres, la mitad son amas de casa y la otra mitad concilia el trabajo profesional y el de ama de casa. De las ya profesionales, el 46% son solteras y el resto casadas; el 64% del total no tiene hijos. Eligen la carrera por las mismas razones que los chicos, porque les gustan, son buenas estudiantes y saben que son carreras que proporcionan estatus y facilidades para conseguir un buen empleo.

Son mujeres asertivas, luchadoras, les gusta su trabajo, lo consideran importante y disfrutan haciéndolo bien, y aunque no hacen ascos a la promoción profesional, no ocupa el lugar prioritario. Consideran que valen igual que sus compañeros, conciencia que adquieren tempranamente pues están acostumbradas a trabajar duramente y con éxito y a despertar cierta admiración social por la opción elegida. Son moderadamente críticas con las discriminaciones que sufren las mujeres; no quieren trato de privilegio sino ser una profesional más que, como tal, debe ver reconocido su trabajo. Son conscientes de que primero tienen que demostrar que valen, para seguir demostrando permanentemente que valen y hacen tanto como sus

compañeros, con cuyas relaciones profesionales disfrutan. Al ser minoría, mujeres y en un ámbito masculinizado, están prácticamente fuera de las líneas de promoción y de los puestos de alta dirección.

Se sienten presionadas para rendir en la carrera porque no se acepta igual que una chica pueda tardar ocho años en una carrera de seis años que cuando el estudiante es varón. Señalan que cuando una chica suspende la reacción del entorno suele ser “que hubiera elegido una carrera más fácil”; cuando suspende el chico la reacción suele ser “estudia una carrera muy difícil”. En la carrera tienen pocos referentes femeninos y creen que los demás las perciben como menos femeninas que la población general, extremo que rechazan. Se consideran con capacidad y competencia y sienten que los demás se las valoran. Tienen buen ajuste entre intereses y expectativas. Sus intereses y valores profesionales son parcialmente diferentes de los de sus compañeros que tienen como prioridad la promoción, mientras ellas disfrutan con el trabajo bien hecho realizado bajo su propia iniciativa, sin renunciar por ello a puestos de dirección.

El conflicto es con los largos horarios de permanencia en el lugar de trabajo, que chocan con sus responsabilidades e ideales. Para ellas los horarios interminables no son principalmente cuestión de obligaciones familiares, sino que conciben la vida con más horizontes y ámbitos que la sola profesión. No perciben desigualdades, salvo las sutilezas propias de la asimetría del poder a las que procuran no dar importancia. Viven la discriminación en relación con los ascensos pues se sienten excluidas de las redes de poder donde se cuecen dichos ascensos, es decir, de las redes informales que ocupan bastante tiempo del horario de los hombres. A veces los jefes discriminan su ascenso pensando en que los clientes no las aceptarán o en sus menores disponibilidades horarias y de movilidad, sean o no reales.

Entienden que ha habido cambios importantes protagonizados por las mujeres, que se ha revalorizado el trabajo femenino y observan cambios positivos en los hombres, sobre todo en los más jóvenes. No acaban de ver la utilidad de las políticas de acción positiva aunque puedan aumentar la paridad pues temen se vuelvan contra las mujeres. Sí piden control y vigilancia en el cumplimiento de la legalidad para evitar la discriminación de género. A pesar del duro trabajo que realizan, se saben socialmente privilegiadas y asumen con libertad los retos personales y profesionales. En las relaciones de pareja, muchos hombres consideran a estas mujeres como una amenaza, demasiado sabias y complejas, y quizá ello contribuya a la alta endogamia profesional en el matrimonio pues el 93% de las casadas lo está con otro ingeniero. Se sitúan ante sus compañeros y cónyuges en un plano de igualdad.

6.5. Educación, liderazgo y género

Otro ámbito que refleja la falta de equidad se refiere a cómo acceden y viven el poder las mujeres que han alcanzado el éxito profesional en campos con especial relevancia profesional y social, campos tradicionalmente masculinos. Nos referimos fundamentalmente a mujeres que en el tránsito del siglo XX al siglo XXI rondan los sesenta años de edad, y que han alcanzado puestos importantes en los medios de comunicación social o han llegado pioneramente a la cátedra de universidad y a cargos significativos dentro de las instituciones en las que trabajan. Son pioneras y son minoría. Es decir, personas doblemente excepcionales dadas su condición de élites y de mujeres. El resumen del mismo sería que a las mujeres pioneras y líderes se les exige un sobreesfuerzo, se les vigila sin tregua desde los referentes patriarcales y se observan sus atributos externos de mujer tanto o más que la función que desempeñan. Es decir, son noticia no por la calidad del trabajo que realizan sino por el hecho de ser mujeres, extremos que no se dan en el caso de los hombres directivos. García de León (2002) apunta una serie de factores singulares que han concurrido en la biografía de estas mujeres, y que han hecho posible romper el “techo de cristal” existente en las organizaciones donde trabajan. Entre los factores que *en ellas* concurren señala los siguientes:

a) Sobreabundancia curricular de partida, pues: 1) Han nacido en familias cultivadas y con medios materiales que desde la infancia, han sembrado en ellas el deseo de superarse. Predominan las hijas primogénitas, o las hijas únicas en varios casos, y suelen tener antecedentes familiares directos en la profesión elegida, siendo este un factor decisivo en su despegue. Un varón era lo deseado. Cuando el padre asumía que la primogénita era la hija, la tomaba como depositaria de su continuidad llevándola a luchar contracorriente, pues el papel asignado a la mujer era casarse y tener hijos. 2) Han recibido un gran capital afectivo del padre y de la madre y han crecido en hogares psicológicamente seguros. 3) Se han casado con hombres que han impulsado inicialmente su carrera profesional. En algunos casos el papel de mentor ejercido por el marido ha sido ejercido por instituciones de carácter religioso o político, que brindan una estructura social de apoyo. Sin embargo, con el paso del tiempo el apoyo del cónyuge está más sometido a quebrantos, pues el divorcio y la separación es más frecuente entre las elites femeninas que entre sus homólogos masculinos.

El análisis biográfico de las *élites* profesionales *masculinas* muestra diferencias significativas pues: 1) Ellos proceden de medios familiares más normalizados, menos exquisitos social y culturalmente. 2) En la elección de pareja muestran un perfil más próximo al matrimonio convencional, pues tienen mujeres educadas y que pueden ser profesionales pero no profesionales de élite. 3) Cuentan con el apoyo de sus esposas, que se encargan de la casa, de los hijos y de acompañarles en sus traslados profesionales, dejándoles total

disponibilidad de su tiempo. En el caso de las élites femeninas, el control de la casa y de los hijos recae sobre la mujer, independientemente de su ascenso profesional. Se divorcian menos que ellas. “Se tienen datos del alto porcentaje de divorcios en mujeres profesionales, a veces debidos a un marido que no soporta la faceta profesional de su esposa” (García de León, 2002, 128).

La abundancia de capital de todo tipo que aparece en la élite profesional femenina y su carácter de pioneras sugiere que las claves de su éxito social apuntan al mismo tiempo a las claves del fracaso social casi generalizado de las mujeres. Un currículo excelente, un sobreesfuerzo, una dura disciplina, una cierta aureola social, un, un...para conseguir menos y con mayor coste que lo que consiguen sus homólogos masculinos con unas alforjas más ligeras. Además, su carácter de pioneras las sitúa involuntariamente en el punto de mira social convirtiéndolas en *objeto*. Medios de comunicación y las instituciones en las que trabajan, analizan su imagen y sus actos, que son sopesados por la balanza del género que las discrimina sutil y frontalmente y que tiene uno de sus reflejos en la desigual valoración del mismo hecho.

b) Cómo acceden y viven el éxito. Las mujeres que acceden a cargos importantes en la jerarquía social: 1) *Presentan trayectorias profesionales más quebradas* y discontinuas que los hombres. Socializadas en la ética del cuidado hacia los otros, solo las muy privilegiadas o sin familia propia siguen una trayectoria lineal similar en esto a la de los hombres, en el sentido de que terminan los estudios universitarios e inician la carrera profesional con dedicación prácticamente exclusiva. Las mujeres profesionales han encontrado mayores encrucijadas pues asumen las propias y las de la familia, y se sitúan ante ellas con un planteamiento más colectivo que el varón. Por ejemplo, carecen de la movilidad necesaria para hacer carrera, además de ser las perjudicadas con la discrecionalidad de muchos de los nombramientos pues no pueden mostrar su excelente currículo, entre otros. 2) *El logro es previamente negociado con los suyos*. Pocas mujeres dicen sí a una propuesta de ascenso importante sin compartir previamente con los suyos pros y contras. Más aún, dicha propuesta es presentada como un logro colectivo que, de coronarse, sería un logro de toda la familia y particularmente del esposo, pues lo han hecho posible y van a sufrir su menor disponibilidad de tiempo. Cuando llega la oportunidad del poder, la mujer la presenta a los otros como un conjunto de casualidades, aunque sean casualidades no casuales sino debidas a la propia valía. 3) *Tienen que hacerse visibles sin dejar de ser invisibles*, y vivir con esta paradoja y con la invisibilidad profesional de las mujeres en general. Las mujeres no pueden manifestar ambición pero deben tenerla sí quieren acceder a puestos de responsabilidad; no pueden hablar en primera persona porque se supone no tienen capacidad para dirigir y gestionar personas y proyectos pues su reino es la vida privada (“la reina de la casa”) y, sin embargo, si acceden a

cargos de responsabilidad es para gestionar e innovar; no pueden mostrar su fuerza emotiva porque equivaldría a que las domina el sentimiento.

En contrapartida, los *hombres* presentan trayectorias profesionales más continuas y no necesitan reprimir u ocultar que desean ascender y que disfrutan con el logro. Así: 1) *Sus trayectorias profesionales son más individualistas* y unidireccionales, establecen sus prioridades profesionales con bastantes menos barreras que ellas y cuentan con el apoyo de las esposas que los siguen en sus periplos profesionales, periplos que pueden significar un quiebro en la vida profesional de éstas. 2) *Comunican a posteriori el ascenso*. Entienden que aceptar una propuesta importante es lo que procede, pues es un reconocimiento personal que implica un enriquecimiento para la familia. 3) *Su preocupación es hacerse más visibles*, que se reconozca su trabajo y su cargo. “Mientras que los agradecimientos están presentes en las mujeres que ocupan cargos en todas las categorías del sistema educativo, desde las directoras de centros (de educación infantil) a (las rectoras de) la universidad, en el caso de los varones no ocurre lo mismo” (Gómez, Callejo y Casado, 2004, 161).

c) En el desempeño del cargo un problema femenino es la *exigencia de tiempo*, la disponibilidad que exige. Los hombres concilian escasamente y manifiestan falta de equidad en la asunción de las responsabilidades familiares. Otro problema que afecta a las mujeres directivas es la *falta de confianza*. Creen que los varones confían en las directivas menos que en los directivos, y esta falta de confianza termina por afectar a la propia confianza personal. El saberse observada hace que la mujer extreme la autoexigencia y termina por dedicar al cargo más tiempo que los hombres, lo que suele acarrearle problemas en la vida familiar. Un tercer problema es que la sociedad tiende a culpabilizar a la mujer profesional de las posibles *desgracias* que pueden sobrevenir en la vida familiar, atribución especialmente fácil cuando esta destaca por encima de la norma.

Gómez, Callejo y Casado (2004) matizan en su estudio que las mujeres que acceden a cargos en los niveles del sistema educativo *no* universitario, tienden a negociar y compartir el logro con sus compañeros y compañeras además de con la propia familia, hasta el punto de que parece que deben el cargo a otros al comienzo, en medio y al final de su desempeño. Estos subterfugios explicativos recuerdan el *síndrome del impostor* (Clance, 1985), una situación de dependencia de las protagonistas no sólo en los inicios del cargo sino en el desarrollo del mismo, motivada porque adolecen de estructura pública y privada en la que apoyarse con normalidad. En último término tienden a ser vistas y a percibirse como élites mediáticas, instrumentos del azar o resultado del dadivoso medio privado, nunca ellas mismas.

Materializar la igualdad efectiva de las mujeres y los hombres requiere fomentar transversalmente el empoderamiento de las mujeres y el reconocimiento de sus derechos sociales, de manera particular en el ámbito de la igualdad de oportunidades, apareciendo el enfoque de género como la forma óptima de conseguir una sociedad sostenible que a corto, medio y largo plazo tenga en cuenta equitativamente las necesidades de los hombres y de las mujeres, es decir, de todos los seres humanos. Hay además otras razones. Primero, los países más subdesarrollados son aquellos en los que formalmente no se permite a las mujeres participar en el trabajo productivo y en la gestión de los asuntos públicos (INSTRAW, 2005). Segundo, las mujeres son las cuidadoras de las personas dependientes, lo que significa para el Estado un cuantioso ahorro presupuestario invisible que debería imputárseles. Tercero, desde un liderazgo horizontal, las mujeres vienen asumiendo la gestión emocional y afectiva de la familia y de sus miembros, algo fundamental máxime en las sociedades modernas donde la red de afectos y de apoyos efectivos se reduce básicamente al ámbito de la familia nuclear. Cuarto, no se ha demostrado que profesionalmente las mujeres sean menos productivas e innovadoras que los hombres.

Sin embargo, lacras sociales como el infanticidio infantil, la violencia de género, el acoso laboral o el SIDA se ceban en las mujeres, lacras que perviven sustentadas en estereotipos y sinergias reales aunque velados. La igualdad de género requiere la implicación sistemática de los hombres y de las mujeres a lo largo y ancho de las instituciones sociales. Y la educación, en su sentido más amplio, debe comprometerse con tan inaplazable como noble objetivo.

Referencias bibliográficas

- Clance, P.R. (1985) The impostor phenomenon. *New Woman*. 15, 40-43.
- Comisión Europea (1999) *Mujeres y ciencia. Movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación científica*. Comunicado de la Comisión Europea 17/2/1999.
- Comisión Europea (2004) *Women in industrial research. Speeding up changes in Europe*. Disponible en http://ec.europa.eu/research/science-society/women/wir/index_en.html.
- Commission of the European Communities (2005) *Women and Science: Excellence and Innovation - Gender Equality in Science*, disponible en: http://www.amit-es.org/descarg/women&science_05.pdf.
- Comisión Europea (2006) *Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para todos (2007). Hacia una sociedad justa*, disponible en <http://www.europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10314.htm>.
- Dossier « Parité: où en est-on? » (2005) *Service Public*, nº III, marzo, pp. 16-25.
- Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (2005) *Mujer y ciencia. La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y tecnología*. Madrid: FECYT.
- GARCÍA DE CORTÁZAR, M. y GARCÍA DE LEÓN, M. A. (1997) Mujeres en minoría. Una investigación sociológica sobre las catedráticas de universidad en España. *Opiniones y actitudes* (16), CIS. 1-67.
- García de León, M. A. (2002) *Herederas y heridas. Sobre las élites profesionales femeninas*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Gómez Esteban, C.; Callejo Gallego, J.; y Casado Aparicio, E. (2004) *El techo de cristal en el sistema educativo español*. Madrid: UNED Ediciones.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2006) *Mujeres y hombres en España 2006*. Madrid: INE.
- Instituto de la Mujer (2008): *Las mujeres en cifras: 1993-2008*. Disponible en:
- http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Mujeres%20en%20cifras%201983_2008.pdf
- INSTRAW (2005) *Educación y capacitación de la mujer: Nuevos retos*. United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women. Elaborado por Jackie Kirk. Centro UNESCO. Universidad de Ulster.
- KINCHELOE, J. L. Y STEINBERG, S. R. (1999). *Repensar el multiculturalismo*. Barcelona: Octaedro.
- Laporta, J. (2008) *¿Pueden criticarse las políticas de género?* El País. 14/08/2008. La cuarta página.

- *Ley Orgánica 3/2007*, de 15 de marzo de 2007, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. BOE, 23/03/07.
- *Ley Orgánica 4/2007*, de 12 de abril DE 2007, *que modifica la Ley Orgánica de Universidades*. BOE, 13 de abril de 2007.
- López Sáez, M. (2003), "Universidad", en *Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos*. Madrid: CIDE/Instituto de la Mujer, 160-267.
- Martín Serrano, M. (Dir.); Algarra Paredes, A.; Mangas, L. y Fernández Cornejo, J. A. (2004) *La situación profesional de la mujer en las administraciones públicas*. EURODOXA. Madrid: INAP/Instituto de la Mujer.
- Ministerio de Administraciones Públicas (2006) *Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas*. Madrid: MAP.
- Ministerio de Educación y Ciencia. Datos disponibles en www.mec.es/universidades/estadísticas.
- Organización de las Naciones Unidas (2000) *Declaración del Milenio*. Nueva Cork: Naciones Unidas. Disponible en <http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/>.
- Organización de las Naciones Unidas (2005): *Objetivos de desarrollo del Milenio Informe de 2005*. Naciones Unidas: Nueva York. Disponible en <http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/>.
- UNESCO (1990), *Declaración Mundial sobre Educación para Todos y Marcos de Acción para satisfacer las Necesidades Básicas de Aprendizaje*. Jomtien: Inter.-Agency Comisión.
- UNESCO (1996) *Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Beijing (China): UNESCO
- Wenneras, C. y Wold, A. (1997): "Nepotism and Sexism in Peer Review". *Nature*. Vol. 387, 341-343.
