Las diferencias de género en las Universidades Politécnicas Españolas y en su gobierno. Análisis de sus políticas de igualdad.

Boronat-Soler, Tamaraa; Meliá-Martí, Elenab

aCentro de Investigación en Gestión de Empresas (CEGEA); Universidad Politécnica de Valencia; tamara\_boronat@icloud.com bCentro de Investigación en Gestión de Empresas (CEGEA); Universidad Politécnica de Valencia; emeliam@esp.upv.es

Resumen

La presencia femenina en la universidad ha ido cobrando fuerza en un proceso conocido como “feminización de las aulas”, si bien esta presencia no se reparte uniformemente en todas las áreas de conocimiento ni se encuentra representada en los escalones más altos de la organización.

El presente estudio tiene como objeto analizar la evolución de la estructura de la universidad española en sus distintos niveles jerárquicos, para identificar posibles sesgos de género, poniendo especial atención al llamado “Techo de Cristal”, es decir, a las barreras invisibles que impiden que las mujeres alcancen puestos de responsabilidad y prestigio en la institución universitaria.

Por último, se pretende particularizar para el caso de las universidades politécnicas españolas, donde se producen las desigualdades de género más dramáticas.

**Palabras clave:** desigualdad de género, segregación horizontal, segregación vertical, techo de cristal.

## 

Abstract

The female presence in the university has been gaining strength in a process known as "feminization of the classroom", although this presence is not evenly distributed in all areas of knowledge and is not represented in the highest steps of the organization.

The purpose of this study is to analyze the evolution of the structure of the Spanish university in its different hierarchical levels, in order to identify possible gender biases, paying special attention to the so-called "Crystal Roof", that is, to the invisible barriers that prevent women reach positions of responsibility and prestige in the university institution.

Finally, it is intended to particularize for the case of Spanish polytechnic universities, where the most dramatic gender inequalities occur.

**Keywords:** gender inequality, horizontal segregation, vertical segregation, glass roof.

## Introducción

El objeto del presente estudio es doble: por un lado hacer un análisis de la estructura actual de la universidad española en cuanto a género. Para ello, se ha realizado una revisión literaria de lo publicado hasta la fecha en nuestro país sobre diferencias de género en la Universidad Española, poniendo énfasis especialmente en la existencia del llamado Techo de Cristal, es decir, las barreras invisibles que impiden que las mujeres alcancen puestos de responsabilidad y prestigio en la institución universitaria. A partir de ahí, se contrastan los datos extraídos de la revisión bibliográfica con los datos estadísticos sobre la población universitaria publicados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, así como por las propias universidades en sus páginas web, al efecto de visualizar la evolución de las universidades en este ámbito.

En segundo lugar, reduciendo el campo de estudio a las Universidades Politécnicas Españolas, siendo en estas donde se imparten principalmente las carreras técnicas -tradicionalmente aquellas que cuentan con una desigualdad más dramática en cuanto a la presencia femenina-, se analizan las políticas que desarrollan encaminadas a la consecución de la paridad de género.

Así, los objetivos del presente trabajo son los siguientes:

* Analizar los posibles sesgos existentes en los distintos niveles organizativos de las universidades españolas determinando sus posibles causas y las relaciones entre ellos.
* Analizar dichos sesgos en el contexto de las universidades politécnicas españolas:
  + Estudiar su evolución a lo largo del tiempo.
  + Identificar las medidas que se están llevando a cabo para fomentar la igualdad.
  + Determinar la correlación existente entre dichas medidas y los resultados obtenidos, medidos en base al grado de paridad de género en sus órganos y estructuras.

## Metodología

Para la parte teórica del estudio se han analizado diferentes tesis y artículos científicos publicados en España sobre diferencias de género en la universidad, desde el año 1999 hasta el 2017. Para la selección de los mismos se ha usado la base de datos de referencias bibliográficas Dialnet. Se han utilizado un total de 31 artículos y dos tesis doctorales, además de un libro, para esbozar la evolución de la estructura universitaria en función del sexo a lo largo de los últimos 20 años. Cabe destacar que en la mayoría de los casos se ha obtenido al menos un documento de cada año en el que se publicó sobre el tema.

La segunda parte del trabajo, de carácter empírico, implicó el uso de fuentes secundarias de carácter numérico. Los datos fueron extraídos de los boletines del personal al servicio de las administraciones públicas del Ministerio de hacienda y Administraciones y de la base de Datos y Cifras del Sistema Universitario Español publicada por el instituto Nacional de Estadística.

Con estos datos fue analizada la composición por género de los distintos niveles jerárquicos (alumnado, personal docente e investigador, personal administrativo y gerencia) en el conjunto de las Universidades Españolas y particularizando para las Universidades Politécnicas Españolas.

Para la última parte, consistente en el análisis de los proyectos y planes de igualdad impulsados desde las politécnicas españolas, se recurrió a la información publicada en las páginas web de dichas universidades, así como a un artículo realizado en la Universidad Politécnica de Cataluña en el año 2013 sobre la composición de las universidades politécnicas españolas desde la perspectiva de género.

## Composición de la Universidad Española desde una perspectiva de género. Revisión de antecedentes.

La historia de la mujer en la universidad es relativamente reciente si se compara con la historia de la Universidad. La primera universidad española fue fundada por Alfonso VIII en 1212 en la ciudad de Palencia, pero no sería hasta el año 1872 cuando María Elena Maseras Ribera se convirtió en la primera mujer matriculada en la Facultad de Medicina de la Universidad de Barcelona. Desde entonces, la presencia femenina en la universidad ha ido cobrando fuerza en todas las áreas de conocimiento en un proceso conocido como “feminización de las aulas”, si bien esta presencia no se ha repartido ni se encuentra repartida uniformemente en las diferentes titulaciones del sistema universitario.

Según el documento “Datos y cifras del sistema universitario español. Curso 2015/2016”, publicado por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, del total de alumnos matriculados y egresados en el Sistema Universitario Español durante el curso 2013-2014, el 54,1 % y el 58 % respectivamente fueron mujeres.

Si bien estos estaban distribuidos de manera desigual entre las distintas ramas de conocimiento.

La distribución de los estudiantes de Grado, 1º y 2º ciclo muestra una mayoría femenina, tanto de alumnos matriculados como de egresados, en las Ciencias Sociales y Jurídicas (60 % y 65,7 %, respectivamente), Artes y Humanidades (61,1 % y 65,1 %) y Ciencias de la Salud (69,4% y 57,2%). A su vez, sigue existiendo una amplia mayoría masculina en las carreras de Ingeniería y Arquitectura (74,2 % de hombres matriculados y 72,1 % de hombres egresados). Por último, se aprecia una situación de paridad en la rama de Ciencias, donde el número de mujeres matriculadas y egresadas es ligeramente superior (51,2 % y 57,2 %, respectivamente).

Esta distribución se repite en los estudiantes de Máster matriculados y egresados por rama de conocimiento: siendo los % de mujeres en Ciencias Sociales y Jurídicas del 56,7 % y 57,8 % respectivamente, en Artes y Humanidades del 61,4 % y 60,9 %, en Ciencias de la Salud del 68,5 % y 70,1 %, en Ingeniería y arquitectura del 28,6 % y 32,1% y en Ciencias del 49,5 % y 51,2 %.

En cuanto a los alumnos de doctorado, el % se invierte ligeramente, encontrando por tanto una situación de paridad con ligera predominancia masculina (50,2 %). Así mismo, la distribución por rama de conocimientos es similar a la observada en los niveles inferiores, siendo el % de mujeres matriculadas del 50,7 % en Ciencias Sociales y Jurídicas, del 53,6 % en Artes y Humanidades, del 63,2 % en Ciencias de la Salud, del 29,8 % en Ingeniería y Arquitectura y del 52,7 % en Ciencias.

Los primeros estudios realizados sobre la situación de la mujer en la universidad ya reflejaban esta segregación horizontal (García Crespo, 1999), y a pesar de las sucesivas medidas de visibilidad que se llevan a cabo desde la universidad como reclamo de mayor presencia femenina en las carreras de carácter técnico, esta sigue siendo una de las asignaturas pendientes para alcanzar la paridad de género. Tal y como apuntan algunos estudios sobre el tema, se trata de elecciones voluntarias por parte de las estudiantes, si bien pueden estar relacionadas con la tendencia de estas a infravalorarse en las habilidades típicas de las disciplinas técnicas, como la habilidad matemática, o a la ausencia de referentes femeninos visibles en estas disciplinas (Martínez Torres; Serrano Ochoa; Díaz Fernández; López Bonilla, 2011).

No obstante, la revisión realizada se ha centrado fundamentalmente en la segregación vertical, es decir, en la discriminación indirecta por razón de género a medida que se escala en los distintos niveles jerárquicos de la universidad.

Llama la atención que, aún existiendo una alta ocupación femenina de las aulas, y aún con evidencias de la obtención de mejores rendimientos académicos por parte de éstas (López Chocero; Sanchís Vidal, 2012), en cuanto a la evolución de las mujeres en la universidad española, se sigan produciendo modelos de tijera (Vega Navarro; Santos Vega, 2010). Así, aun , existiendo entre el alumnado más mujeres que hombres, situación que se mantiene también durante las carreras docentes e investigadoras, y esta realidad se invierte a medida que se asciende en las categorías académicas e investigadoras, con mayor presencia de hombres.

Recurriendo nuevamente al documento “Datos y cifras del sistema universitario español. Curso 2015/2016”, ese puede ver como entre el Personal Docente e Investigador la mujer se encuentra infrarrepresentada, siendo el 39,9% en las Universidades Públicas y el 43,9 % en las Universidades Privadas. Dentro de la Universidad Pública, así mismo obtienen mayor representación en los niveles académicos de menor rango, representando el 39,9 % de los Titulares Universitarios y el 40,6 % de los Titulares de Escuela Universitaria, un 29,7 % de Catedráticos de Escuela Universitaria, mientras que únicamente ocupan un 20,8 % del total de Catedráticos de Universidad.

Como ocurría a nivel de alumnado existe una clara desigualdad en la distribución por género del PDI en función de la rama de conocimiento, siendo el % del PDI femenino del 44,7 % en Ciencias Sociales y Jurídicas, del 47,9 % en Artes y Humanidades, del 44,9 % en Ciencias de la Salud, del 20,8 % en Ingeniería y Arquitectura y del 38,9 % en Ciencias. A su vez, el % de mujeres doctoras en el curso 2014-2015 es del 39 % en el total de las universidades españolas.

**Tabla 1. Composición por género y rama de conocimiento del alumnado y PDI de las universidades españolas.**

**Fuente: Elaboración Propia a partir de los “Datos y cifras del sistema universitario español. Curso 15/16” (2017).**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Rama de conocimiento** | **Grado, 1er y 2º Ciclo** | | **Máster** | | **Doctorado** | **PDI** |
| % Alumnas matriculadas | % Alumnas egresadas | % Alumnas matriculadas | % Alumnas egresadas | % Alumnas matriculadas | % Mujeres |
| Ciencias Sociales y Jurídicas | 60 | 65,7 | 56,7 | 57,8 | 50,7 | 44,7 |
| Artes y Humanidades | 61,1 | 65,1 | 61,4 | 60,9 | 53,6 | 47,9 |
| Ciencias de la Salud | 69,4 | 57,2 | 68,5 | 70,1 | 63,2 | 44,9 |
| Ingeniería y Arquitectura | 25,8 | 27,9 | 28,6 | 32,1 | 29,8 | 20,8 |
| Ciencias | 51,2 | 57,2 | 49,5 | 51,2 | 52,7 | 38,9 |

La revisión bibliográfica realizada señala este problema y afirma que no ha mejorado en las últimas décadas (Matus López; Gallego Morón, 2014) ni parece que pueda hacerlo sin la implantación de una serie de medidas que impulsen la igualdad, y de los controles necesarios para objetivar su eficiencia.

El “Libro Blanco sobre la situación de las mujeres en la ciencia española”, elaborado por la Unidad de Mujeres y Ciencia del MICINN y publicado en 2011, señala la desigualdad de género en la ciencia, fundamentalmente en los niveles más altos de la jerarquía académica.

Entre otros aspectos, el libro pone en relieve algunas de las causas que parecen responder a esta situación de desigualdad, como son la existencia de sesgos de género en la evaluación científica (en los procesos de promoción y de habilitación a cátedra) o la relación entre las cargas familiares y la progresión en la carrera académica. Algunos datos de interés que son revelados en el estudio y que ponen de manifiesto esta desigualdad son los siguientes:

* La probabilidad de que un profesor titular sea promocionado a catedrático es 2,5 veces superior a la de una mujer con las mismas características personales, familiares y profesionales (en contraste con esto las diferencias de género en la promoción a profesor titular no son significativas).
* Asimismo parece que la tenencia de hijos no afecta por igual a hombres y mujeres. Un hombre con hijos tiene una probabilidad 4 veces mayor de ser promocionado a catedrático que una mujer con hijos, si bien un hombre que tiene al menos un hijo tiene 1,7 más posibilidades de ser catedrático que un hombre sin hijos.
* También la actividad investigadora de ellas es menor: en todas las ramas de conocimiento, en promedio ellos publican más artículos (siendo menores las diferencias en la publicación de libros, pero también existente), dirigen un mayor número de tesis doctorales, participan en mayor cantidad de proyectos de investigación como Investigadores Principales y cuentan con una presencia mayor en los Comités de Evaluación y Selección, incluyendo los Comités Editoriales de las revistas académicas.
* Las estadísticas son claras: 2/3 de las mujeres con carreras académicas de alto nivel nunca tuvieron hijos, y solo el 31 % de las catedráticas tiene hijos, frente al 54 % en el caso de los hombres. Parece un factor significativo en la progresión académica de ellas, que en general suelen dedicar un promedio más alto de tiempo a las actividades domésticas. Aunque no el único, según la Encuesta sobre RRHH-2006, las mujeres dedican más tiempo a la actividad docente, si bien las normas vigentes ponderan de forma más significativa la actividad investigadora, aspecto fundamental para la promoción en la universidad.

No son pocos los artículos que apuntan estas diferencias de género para explicar el aglutinamiento de las mujeres en los niveles inferiores de la organización.

Por un lado, una penetración dificultosa en las redes profesionales y de intereses, así como en los círculos de poder académico (Escolano Zamorano, 2005) delimita un contexto de desequilibrio profesional que no se encuentra siempre relacionado con factores de excelencia académica.

Por otro lado, el peso de las labores del territorio doméstico (fundamentalmente el cuidado de los hijos) es en muchos casos un estigma para ellas bajo la actual vigencia de los roles de género tradicionales, y podría ser una consecuencia directa del estancamiento de sus carreras académicas o la ralentización de su acceso a puestos de mayor jerarquía. Por eso muchos autores apuntan que es necesario impulsar la existencia de políticas explícitas para fomentar la compatibilidad entre el ámbito profesional y personal (de Filippo; Sanz Casado; Gómez, 2008).

Precisamente uno de los colectivos universitarios donde la presencia femenina es siempre mayor a la masculina es el Personal de Administración y Servicios (según el documento “Datos y cifras del sistema universitario español. Curso 2015/2016” las mujeres representan el 60,4% del colectivo PAS en España). También en este colectivo el sistema de acceso y promoción se basa en el mérito y los datos parecen indicar que a las mujeres no se encuentran en situación de discriminación, si bien esta mayor presencia femenina también puede considerarse como un reflejo de lo que ocurre en la sociedad: “el carácter supletorio de las funciones del PAS respecto a la docencia y la investigación, tiene un significado cultural próximo a la tradicional y complementaria condición femenina. Esto se concreta en el desempeño de tareas de secretaría y en unas condiciones de trabajo favorables a la conciliación con la vida familiar y sin demasiadas expectativas profesionales” (Martín Bandera; 2014).

No obstante las diferencias más dramáticas aparecen en el último escalón de la jerarquía universitaria: los puestos de responsabilidad y gestión.

Actualmente existen en España 50 universidades públicas, en todas ellas únicamente se puede identificar a 3 rectoras: Pilar Aranda en la Universidad de Granada; Nekane Balluerka en la Universidad del País Vasco; y Margarita Arobix en la Universidad Autónoma de Barcelona.

En las universidades privadas se contabilizan un total de 6 rectoras: Josefina García Lozano en la Universidad Católica San Antonio de Murcia; Isabel Fernández en la Universidad Europea de Madrid; Concepción Burgos en la Universidad a Distancia de Madrid; Rosa Visiedo Claverol en la Universidad CEU Cardenal Herrera de Valencia; María del Rosario Sáez Yuguero en la Universidad Católica de Ávila; e Imelda Rodríguez en la Universidad Europea Miguel de Cervantes.

Con todo ello se puede concluir que, en las más de 80 universidades Españolas (públicas y privadas), solo hay 9 mujeres ocupando el puesto de rector, al que se accede por elección democrática entre los miembros de la comunidad que cumplen con determinados requisitos.

Pero esta discriminación se puede encontrar en todos los puestos de gestión de la universidad: a excepción de la secretaría general, los puestos ocupados por mujeres representan un porcentaje minoritario (Cuevas-López; Días-Rosas, 2015).

**Tabla 2. Composición por género del personal de las universidades españolas.**

**Fuente: Elaboración Propia a partir de los “Datos y cifras del sistema universitario español. Curso 15/16” (2017).**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Categoría profesional** | | **Universidades Públicas** | **Universidades Privadas** |
|  | Total | 39,9 | 43,9 |
|  | TU | 39,9 |  |
| % Mujeres PDI | TEU | 40,6 |  |
|  | CU | 20,8 |  |
|  | CEU | 29,7 |  |
| % Mujeres PAS |  | 60,4 | |
| % Mujeres Rectoras |  | 6 | 19 |

Un aspecto destacable es la escasa visibilidad que tiene la existencia de este “techo de cristal” tanto fuera como dentro del mundo académico. Por norma general las mujeres suelen tener opiniones más negativas sobre este fenómeno que los hombres, pero son las personas más jóvenes las que menos perciben este problema, quizás por no haber sufrido directamente ese trato discriminatorio (Matus López; Gallego Morón, 2014).

Si bien es una realidad ampliamente conocida, son pocos los estudios realizados hasta la fecha sobre el tema, y menos aún los que analizan las causas o proponen medidas al respecto. En la literatura existente aparecen esbozos de una realidad que se repite a lo largo de todo el entresijo universitario español y que subraya la necesidad de impulsar Planes de Igualdad en las Universidades, de acuerdo con la Ley de Igualdad, que promuevan realmente el acceso igualitario de las mujeres a los distintos niveles jerárquicos de la universidad, tanto a nivel académico como de gestión. Dichos artículos enfatizan que son necesarias políticas activas orientadas a una discriminación positiva que pueda invertir la lógica estructural establecida y acelerar un proceso que lleva más de 20 años estancado (Poy Castro, 2009). Y es que los desequilibrios en materia de género son equiparables a los de la media de la Unión Europea, si bien hay que reconocer que ciertos países -como Suecia, Noruega y Finlandia (El Libro Blanco, 2011)- están más cercanos a encontrar la paridad de género en sus sistemas universitarios, debido a la aplicación de diversas medidas legislativas como son la implantación de cuotas en los Tribunales o las políticas orientadas a la corresponsabilidad y a la distribución igualitaria de las tareas de cuidado.

“El “techo de cristal”, el estigma de la autolimitación, la brecha salarial, la ausencia de reconocimiento de la desigualdad y sus causas, y los espejismos de la conciliación siguen siendo las grandes asignaturas pendientes en el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres” (Gómez Cama, 2015).

En un estudio reciente sobre las políticas públicas se observó que, de un total de 49 universidades públicas españolas estudiadas, todas excepto tres tenían unidades de igualdad, aunque solo el 75 % había redactado un Plan de Igualdad, si bien no en todas se mantenía actualizado (y la existencia de este carece de sentido sin el debido seguimiento). Además, tan solo el 53 % de las universidades estudiadas visibilizaba las estadísticas desagregadas por sexo, aspecto que resulta fundamental a la hora de medir la evolución de la situación y de intentar adecuar las políticas a las necesidades reales de los docentes (Martín Bandera, 2014).

El lento avance de la situación pone de manifiesto que la legislación actual no es suficiente para alcanzar la igualdad de género. Las leyes actuales marcan las medidas pero no garantizan que sean puestas en práctica ni que se estudien sus resultados. Se han dado avances importantes relacionados con la consolidación de la meritocracia para reducir los sesgos de género: acreditación externa a las universidades, publicitación de los requisitos necesarias, etc. (Pastor Gosálbez; Acosta Sarmiento, 2016).

Pero aún estamos lejos de encontrar un camino efectivo para lograr la integración efectiva de la mujer en el mundo académico, y sin duda este pasa por hacer visible la problemática existente y profundizar en el análisis de los mecanismos de promoción operantes en la propia institución, así como en el estudio de las causas que mantienen esta brecha y las medidas necesarias para reducir estas distancias -junto con los controles pertinentes para garantizar la consecución de los objetivos planteados-.

## La desigualdad de género en las Universidades Politécnicas Españolas.

* 1. **Antecedentes.**

En el año 2013 las profesoras de la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC) -M. Soledad Marqués Calvo, Núria Salán Ballesteros y Marta Tura Solvas- publicaron un “Estudio comparativo de la carrera académica del profesorado en las universidades politécnicas españolas desde la perspectiva de género”, en colaboración con las otras universidades politécnicas españolas: Universidad Politécnica de Madrid (UPM), Universidad Politécnica de Valencia (UPV) y Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT).

Los principales resultados de dicho trabajo fueron los siguientes:

* La distribución del PDI en función del sexo en las universidades politécnicas revelaba que el porcentaje de mujeres en el total del profesorado representaba entre un 19% (UPCT) y un 29% (UPV).
* En cuanto a la categoría académica, la diferencia de género más dramática aparecía al considerar el colectivo del profesorado catedrático de universidad, donde el % de los hombres superaba ampliamente al de las mujeres en las cuatro universidades. Por el contrario no se constataron diferencias significativas en ninguna de ellas en cuanto la categoría de profesorado titular de la universidad.
* En relación a la actividad docente, el porcentaje de mujeres sin quinquenios es bastante superior, y de poseerlos, su número era inferior al de los profesores.
* La producción científica de las mujeres es baja comparada con la de los hombres. Siendo notable la diferencia de género al considerar aspectos clave como el número de sexenios, la dirección de tesis doctorales y la participación en proyectos de investigación competitivos, sobretodo como investigador principal. Dicha diferencia era superior a la de los quinquenios, y aumentaba a medida que se incrementaba el número de ellos.
* En cuanto a la conciliación de la actividad laboral y doméstica, los porcentajes de mujeres con o sin pareja que asumían no compartir responsabilidades domésticas eran siempre superiores a los de los hombres, tanto por los hijos como por otras personas dependientes a su cargo. Esta situación puede ser clave en la escasez de catedráticas en las cuatro universidades, siendo muchas veces las propias mujeres las que ponían los límites a sus carreras profesionales por sentirse “incapaces” de compaginarlas con su vida personal.
* A pesar de que las cuatro politécnicas contaban con planes de igualdad aprobados, éstos no parecían haber potenciado un salto cuantitativo ni cualitativo importante en la reducción de estas diferencias de género existentes en el profesorado.
  1. **Evaluación de las dieferencias de género en las Universidades Politécnicas Españolas en la actualidad.**

Cuatro años más tarde a la publicación del estudio anterior, poco parece haber avanzado la situación de la mujer en la Universidad Politécnica Española. La existencia de desigualdades de género en las politécnicas sigue estando patente en los datos que mostramos a continuación, y refleja cómo esas distancias lejos de superarse se hacen cada vez mayores en algunos ámbitos.

Hemos recopilado información de diferentes fuentes para realizar una composición por género actualizada de las cuatro universidades politécnicas españolas. Los resultados se muestran a continuación.

* + 1. *Alumnado*

Según datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2017) se aprecia una minoría femenina que oscila entre el 26 % en la Universidad Politécnica de Cataluña y el 35 % en la Universidad Politécnica de Valencia.

También queda reflejada la segregación horizontal -o desigualdad por rama de conocimiento- entre la población estudiantil.

Del total de las carreras ofertadas en estas universidades, a excepción de la UPM (18 %) el porcentaje de mujeres matriculadas en carreras de Ciencias Sociales y Jurídicas es superior al de otras ramas científicas presentes en esas universidades y oscila entre el 35% (UPC) y el 48 % (UPV y UPCT). En cuanto a Ciencias de la Salud, la UPC es la única que oferta alguna titulación sobre esta rama científica y las mujeres son mayoría (74 %). Otras de las ramas típicamente “femeninas” son las Artes y Humanidades, el porcentaje de mujeres es alto (entre el 70 % y el 86 %). En Ciencias la desigualdad es dispar y el porcentaje de mujeres oscila entre el 14 % y el 59 %).

Por último, en Ingeniería y Arquitectura, que representan casi la totalidad de las carreras ofertadas en las universidades politécnicas, se hace notable la escasez de alumnas matriculadas, oscilando el porcentaje entre el 24 % (UPCT) y el 32% (UPM).

* + 1. *Personal Docente e Investigador (PDI)*

La recopilación de información sobre el PDI (Personal Docente e Investigador) y el PEI (Personal Empleado Investigador), ha permitido contrastar lo siguiente:

En primer lugar lo más destacable es la escasa presencia femenina dentro del PDI y del PEI de las universidades politécnicas, siendo más acusada en la cúspide de dicha categoría, es decir, en la figura de catedrático de universidad. Además se aprecia una ligera superioridad en el porcentaje de mujeres pertenecientes a todas las categorías en la Universidad Politécnica de Valencia, con la única excepción de la figura del TEU, figura que como sabemos está en extinción.

**Tabla 3. Composición por género del PDI y el PEI de las universidades politécnicas españolas.**

**Fuente: Elaboración Propia a partir de datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2017).**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Universidad** | **% Mujeres PDI** | | | | **% Mujeres PEI** |
| CU | TU | CEU | TEU |  |
| UPM | 14 | 27 | 19 | 32 | 33 |
| UPC | 8 | 25 | 20 | 29 | 31 |
| UPV | 16 | 30 | 39 | 28 | 38 |
| UPCT | 11 | 20 | 10 | 19 | 38 |

En segundo lugar, se ha comparado el porcentaje actual de catedráticas y titulares universitarias en las cuatro universidades con los obtenidos en el año 2013 para apreciar si existe una evolución positiva al respecto.

**Tabla 4. Evolución de la composición por género del PDI de las universidades politécnicas españolas.**

**Fuente: Elaboración Propia a partir de datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2017).**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Universidad** | **% Mujeres PDI** | | | | | |
| **CU** | | | **TU** | | |
| 2013 | 2017 | Variación | 2013 | 2017 | Variación |
| UPM | 12 | 14 | 2 | 27 | 27 | 0 |
| UPC | 8 | 8 | 0 | 24 | 25 | 1 |
| UPV | 14 | 16 | 2 | 27 | 30 | 3 |
| UPCT | 9 | 11 | 2 | 18 | 20 | 2 |

Se puede apreciar como ha aumentado el porcentaje de catedráticas en todas las universidades en dos puntos porcentuales (salvo en la UPC, donde se ha mantenido). La evolución en el colectivo de Titulares Universitarias también ha sido positiva (a excepción de la UPM, donde se ha mantenido) pero más desigual, habiéndose incrementado en un 1 punto porcentual en la UPC, en 3 en la UPV y en 2 en la UPCT).

* + 1. *Personal de Administración y Servicios (PAS)*

Los datos de la Estadística de Personal de las Universidades (EPU) para el curso 2015/2016 permite contrastar (tabla X) que se trata del único colectivo de las universidades politécnicas en el que, no solamente las mujeres no son una minoría, sino que superan en número a los hombres (en los casos de la UPC, la UPV y la UPCT).

No es un hecho sorprendente ya que es algo generalizado en todas las universidades españolas, lo que viene siendo respaldado por la revisión literaria realizada anteriormente.

**Tabla 5. Composición por género del PAS de las universidades politécnicas españolas.**

**Fuente: Elaboración Propia a partir de datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2016).**

|  |  |
| --- | --- |
| **Universidad** | **% Mujeres PAS** |
| UPM | 49 |
| UPC | 62 |
| UPV | 54 |
| UPCT | 62 |

* + 1. *Órganos de gobierno*

Por último se han utilizado las páginas web de las universidades para analizar la composición de sus órganos de gobierno.

Como ya se mencionó previamente, en la cúpula de la universidad la presencia femenina se reduce considerablemente. Si contamos con la escasa presencia de la mujer en todo el colectivo politécnico (a excepción del PAS) no sorprende demasiado que el organigrama de las universidades refleje una situación de notable desequilibrio a favor de los hombres.

En primer lugar, en cuanto al máximo escalafón de las universidades, ninguna mujer ocupa ni ha ocupado el puesto de rector en ninguna de las cuatro universidades politécnicas españolas.

Con respecto a los vicerrectorados, la única universidad politécnica cercana a cumplir el principio de paridad es la UPV, donde el 44 % de los vicerrectorados están presididos por mujeres, le sigue la UPC con un 38%, la UPM con un 14,3% y la UPCT con u 11,1%.

**Tabla 6. Composición por género de los órganos de gobierno de las universidades politécnicas españolas.**

**Fuente: Elaboración Propia a partir de la web de la universidad.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Universidad** | **% Mujeres rector** | **% Mujeres vicerrector** |
| UPM | 0 | 14,3 |
| UPC | 0 | 38 |
| UPV | 0 | 44 |
| UPCT | 0 | 11,1 |

En cuanto a la gerencia, ese encuentra cierta paridad, tanto en la UPCT como en la UPC este cargo se encuentra ocupado por una mujer. Lo mismo ocurre con el cargo de secretaria general, ostentado por una mujer en la UPM y la UPCT.

Por último, se han podido extraer datos de la UPV y la UPC en cuanto a la composición del Consejo de Gobierno, en ambos casos la mujer se encuentra infrarrepresentada.

En cualquier caso, al igual que ocurría en el resto de las universidades españolas, se puede apreciar cómo la mujer tiene escasa representación en los puestos de mayor jerarquía de la administración de las universidades politécnicas españolas.

## Las políticas de fomento de la igualdad de género en las Universidades Politécnicas Españolas.

En esta última parte se ha analizado el grado de compromiso que han adquirido las universidades politécnicas españolas en la consecución de la igualdad de género a través de las medidas y los planes de acción que se están llevando a cabo en pro de este objetivo.

Todas ellas forman parte de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU), a la que están adscritas un total de 39 universidades públicas españolas.

Además, las cuatro cuentan con una Unidad de Igualdad de Género, que es la que se encarga de:

* Elaborar, implantar, realizar el seguimiento y la evaluación de los planes de igualdad.
* Asesorar a los órganos de gobierno de la universidad en materia de igualdad.
* Realizar estudios con el fin de fomentar la igualdad de género.
* Promover el conocimiento en materia de igualdad de género en la comunidad universitaria.

Se ha recopilado en la siguiente tabla la información existente en la páginas web de las Unidades de Igualdad de las 4 politécnicas para comparar las medidas que dichas universidades están llevando a cabo para fomentar la igualdad. Al mismo tiempo, se han identificado programas formativos, oficiales o no, existentes en las 4 universidades en materia de igualdad o género, a la vez que de otros eventos o recursos disponibles de mayor carácter divulgativo.

**Tabla 7. Políticas, proyectos y otros recursos para fomentar la igualdad de género en las universidades politécnicas españolas.**

**Fuente: Elaboración Propia a partir de la web de la universidad.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **UPM** | **UPC** | **UPV** | **UPCT** |
| **Plan de igualdad** | 2008-2011 | 1º:2007-2010 2º:2013-2015 3º: 2016-2020 | 2014-2016 | 2010-2011 |
| **Estadísticas desagregadas por género** | Women at UPV (2ª Edición: 2016) | Distribució dels membres de la comunitat UPC en funció del gènere (2015-2016)  Infografia Dones UPC 2014  Resum de línforme anual de la situació de les dones a la UPC | No hay | Informe Comisión Igualdad |
| **Proyectos** | Proyecto europeo TRIGGER (2014)  Lenguaje sexista  Violencia de género | Sostre de Vide  +NoiesTIC  Reforma horària  Mentoria  Protocol Prevenció i actuació dássetjament sexual  Recursos per al llenguatge i la comunicació no sexista | Plan Concilia  Lenguaje inclusivo  STOP a la violencia de género |  |
|  | **UPM** | **UPC** | **UPV** | **UPCT** |
| **Principales cursos** | Curso Universitarias XXI en la Ciencia, la Tecnología y la Innovación | Máster Universitario en Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía | Cursos CFP Programa INCIDE: Igualdad y participación social; Igualdad de género | Taller sobre igualdad, violencia y estereotipos |
| **Otros recursos** | Blog “Ellas ingenian, Ellas innovan, ellas edifican. Mujeres de la Universidad Politécnica de Madrid”  “Las mujeres en la Universidad Politécnica de Madrid”  Jornadas y seminarios | Jornadas y seminarios  “Estudio comparativo de la carrera académica del profesorado de las universidades politécnicas españolas desde la perspectiva de género” | Jornadas y seminarios | La conciliación como instrumento de inclusión social de la mujer ingeniera (2017)  Mujer ingeniera y conciliapyme (web)  Concurso de frotografía |

Del análisis comparativo efectuado (tabla XXX), cabe destacar que las primeras universidades en elaborar un Plan de igualdad fueron la Universidad Politécnica de Cataluña (2007) y la Universidad Politécnica de Madrid (2008).

Son también las universidades donde más proyectos y publicaciones sobre género se llevan a cabo anualmente.

No obstante, es la Universidad Politécnica de Cataluña la única que mantiene su plan de igualdad actualizado, habiéndose aprobado recientemente su III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Es importante resaltar que en las cuatro universidades se realizan talleres y jornadas sobre temas de igualdad de género, si bien la única que cuenta con una titulación oficial sobre género es la UPC (Máster universitario en Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía). En la UPM y la UPV se ofertan cursos no oficiales sobre la mujer en la ciencia y la igualdad de género, respectivamente.

No obstante, no se ha encontrado una correlación directa entre el número de acciones en fomento de la igualdad que promueve cada una de las universidades y las desigualdades de género existentes en ellas. De hecho la universidad politécnica donde parece encontrarse una mayor presencia femenina en los niveles de alumnado, docencia y gobierno es la UPV, y sin embargo es la única de la que no se han podido encontrar estadísticas desagregadas por género, siendo su plan de igualdad de reciente creación (2014-2016).

Ello parece indicar que estas medidas no son exclusivamente las causantes directas de una mayor participación femenina. Sería interesante analizar por qué se da esta situación en concreto en la UPV y replantearse la efectividad de las medidas que se están promoviendo en otros centros para el fomento de dicha igualdad, pues los datos ponen de manifiesto que el avance de en este sentido es demasiado lento, y hace pensar en que pueden no estar siendo del todo efectivas.

## Conclusiones

Del estudio de la evolución del papel de la mujer en las universidades españolas se pueden extraer las siguientes conclusiones:

En primer lugar, aunque la llamada feminización de las aulas es una realidad cada vez más presente (en la mayoría de las áreas de conocimiento, salvo la Ingeniería y la Arquitectura, son ellas las que predominan en cuanto a alumnado), la segregación vertical existe hoy prácticamente tal y como se daba hace veinte años: si bien en la base de la pirámide (alumnado) hay equilibrio entre hombres y mujeres, a medida que vamos ascendiendo de nivel académico el porcentaje de mujeres se va reduciendo, en primer lugar en cuanto a las mujeres titulares de universidades (donde el porcentaje se reduce hasta un 40 %) y más dramáticamente cuando se alcanza el máximo nivel en la carrera docente, las cátedras, donde apenas representan el 20 %.

Además, el acceso a los puestos de dirección de las universidades está limitado fundamentalmente a los hombres, donde aún son una clara mayoría. Del total de universidades públicas y privadas españolas, tan solo existen nueve rectoras. El vicerrectorado también está ocupado fundamentalmente por hombres. Tan solo en la secretaría general la mujer tiene mayor presencia. Y es que el colectivo PAS es el único en el que existe superioridad femenina a nivel general, un reflejo más de una sociedad machista en la que la mujer se ocupa de lo accesorio, que además está estrechamente ligado con la necesidad de compatibilizar la vida profesional con las tareas domésticas donde todavía hoy ellas asumen la principal responsabilidad.

La perpetuación de las normas sociales tradicionales en la universidad es un hecho, a pesar de los intentos políticos y la legislación existente al respecto. Las universidades han creado comisiones y planes de igualdad para fomentar la igualdad de género en todos los niveles de la institución, sin embargo dichas medidas no parecen estar dando los resultados esperados en base a los datos obtenidos. Y esto es un patrón que se repite en la mayoría de universidades europeas.

A pesar de todo esta problemática aún no parece haber alcanzado las cotas de visibilidad suficientes para que se le dé la importancia que se merece, aunque en los últimos años parece que la sensibilización al respecto es mayor, se están realizando más investigaciones sobre el tema y existe una corriente de actuación a favor del cambio.

La adecuación de unas políticas activas de igualdad, que se orienten por un lado la corresponsabilidad doméstica y la conciliación familiar, y por otro lado a la transparencia y justicia en los procesos de promoción, serán necesarias para que la brecha de género existente se estreche.

Por último, todos estos resultados se replican para el caso de estudio seleccionado: el entorno de las universidades politécnicas españolas, viéndose agudizado por ser aquellas las que ofertan titulaciones donde la presencia femenina ha sido y es minoritaria.

Las medidas que se están implantando en ellas no están dando los resultados esperados a la velocidad que se desea. Se tendrá que profundizar en las causas que inciden en esta desigualdad para diseñar políticas de actuación concretas que conformen un contexto adecuado para la igualdad de oportunidades, tanto en lo teórico como en lo práctico.

## Referencias

Alonso Sánchez, M. J. (2002). “Las Académicas. Profesorado Universitario Y Género” en *Revista de Educación*, 38(1), 465–475.

Arregui, V., & Inés, G. (2003). Mujeres en el mundo académico español.

Científica, V., Mujeres, L. A. S., Ciencia, Y. L. A., La, Y. E. N., Historia, C., & Social, E. H. (1988). Vida Científica.

Crespo, C. G. (1999). La mujer en la universidad y la sociedad del conocimiento. Revista Española de Educación Comparada, 0(5), 103–124.

De Filippo, D., Sanz Casado, E., & Gómez, I. (2009). Movilidad científica y género: Estudio del profesorado de una universidad española. Revista Mexicana de Sociología, 71(2), 351–386.

Díaz Martínez, C. (2013). ¿ Aman la ciencia las mujeres de comienzos del siglo XXI?¿ Ama el sistema de ciencia a las mujeres?. SEBBM, 2013, num. 176, p. 5-8.

Do Socorro, M.(2017). GÉNERO Y ENSEÑANZA SUPERIOR EN EL escenario español.

Elizondo Lopetegui, A., Novo Arbona, A., & Silvestre Cabrera, M. (2010). Igualdad de mujeres y hombres en las universidades españolas 113.

Escolano Zamorano, E. (2006). Discriminación en un medio meritocrático : las profesoras en la universidad española. Revista Mexicana de Sociología, 68(2), 231–263.

Gallego-morón, M. M. N. (2015). Si no lo veo no lo creo Glass ceiling in the University . If I don ’ t see it don ’ t believe it, 26, 611–626.

Gómez Cama, M. del C. (2015). Presencia, Evolución Y Participación De Las Mujeres En La Universidad: La Universidad De Cadiz, 452.

Guil, A. (2007). Docentes e investigadoras en las universidades españolas: visibilizando techos de cristal. Revista Investigación Educativa, 25(1), 111–131.

Interior, B. (2015). Políticas Educativas, 1–22.

Ion, G. (2013). El profesorado y su percepción sobre la igualdad de género en la universidad1/Teaching staff and their perception about gender equality at university. Revista complutense de educación, 24(1), 123-140.

Mentado Labao, T., Montané, A., & Olivé Ferrer, M. C. (2012). Espacio de género. Una política en las universidades españolas a favor de la igualdad. In Investigación y género, inseparables en el presente y en el futuro: IV Congreso Universitario Nacional Investigación y Género. Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Sevilla, 21 y 22 de junio de 2012.

López de la Cruz, L. (2002). La presencia de la mujer en la Universidad Española. Revista Historia de La Educación.

López, S., & Sanchis, A. (2012). Mujeres en la universidad. 963–988.

Madariaga, I. S. De. (2011). Libro blanco: Situación de las mujeres en la ciencia española.

Marqués Calvo, M., Salán Ballesteros, M. N., & Gómez Castán, S. (2012). Estudio comparativo de la carrera académica del profesorado en las universidades públicas politécnicas españolas desde una perspectiva de género. Investigación Y Género, Inseparables En El Presente Y En El Futuro: IV Congreso Universitario Nacional “Investigación Y Género” : Sevilla, 21 Y 22 de Junio de 2012, 1097–1108.

Martín Bardera, S. (2014). Concepto de género: de las teorías feministas a las políticas públicas. Tesis Doctoral.

Martín, M., & Díaz, C. (1978). La escasez de mujeres en la academia. Un caso de histéresis social, 631–648. Editorial

Martínez Torres, M. del R., López Bonilla, J. M., & Díaz Fernández, M. del C. (2010). Estudio de género en los órganos decisorios de la universidad. Investigaciones Multidisciplinares En Género: II Congreso Universitario Nacional “Investigación Y Género” : Sevilla, 17 Y 18 de Junio de 2010, 681–691.

Martínez Torres, M. del R., Serrano Ochoa, M. Á., Díaz Fernández, M. del C., & López Bonilla, J. M. (2011). Identificación de las principales dificultades que obstaculizan el acceso a los Órganos de Gobierno en las universidades españolas. Logros Y Retos: Actas Del III Congreso Universitario Nacional “Investigación Y Género”, 1239–1257.

Martínez, M. (2011). Notas Sobre La Visibilidad Y La Invisibilidad De Las Mujeres En Nuestra Sociedad : El Caso Concreto De La Universidad De Alicante ., 37–58.

Matus, M., & Gallego, N. (2013). Igualdad en la universidad. Hombres y mujeres funcionarios frente al techo de cristal. ¿Algo está cambiando? Universidad Pablo de Olavide. Dpto. de Economía, Métodos Cuantitativos E Historia Económica, I(2010), 1006–1018.

Ministerio de Educación, C. y D. (2017). Curso escolar 2016/2017. Datos y cifras. Catálogo de Publicaciones Del MECD, (Datos y cifras ciclo escolar 2016-2017). Retrieved from https://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/indicadores-publicaciones-sintesis/datos-cifras/Datosycifras1617esp.pdf

Polo, M. (2003). Aproximación a un Modelo de Diseño : ADITE, 1(1993), 67–83.

Poy, R. (2012). MUJERES Y UNIVERSITARIAS: HISTORIA DE UN DESENCUENTRO EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA CONTEMPORÁNEA. Tribuna abierta e, 297–314.

Rodríguez Pacios, A. (2006). Educación Superior Y Segregación De Género : Órganos Unipersonales De La Universidad De León. Cuestiones de Género, 1, 137–153.

Sarmiento, A. A. (2016). género en la Universidad española . Avances y retos, 7, 247–271.

Tomás, M., & Duran, M. M. (2009). El género y la participación en algunos órganos de gobierno en la universidad. Revista Complutense de Educación, 20(2009), 151–163.

Vega Navarro, A., & Santos Vega, J. D. (2010). Vega Navarro\_Santos Vega\_la mujer en la universidad de la laguna.pdf. Revista Qurriculum.