



El rol de género en la Universidad española como obstáculo para la consecución de la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres

por Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado

El derecho a la igualdad y la no discriminación tienen rango constitucional en España (art. 14 CE) y nuestro actual acervo normativo para la consecución de la igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres es cada vez mayor y mejor¹. Sin embargo, pese a este avance en la igualdad jurídica, formal, en el ámbito de la Universidad existe todavía un marcado rol de género que impide la efectividad de la igualdad y no discriminación, corriéndose el riesgo de transmitir tan negativo legado a las diferentes profesiones prácticas, entre ellas, las relacionadas con el derecho.

El hecho de que la Universidad tenga un marcado componente patriarcal, machista, contrasta con los datos estadísticos, tanto del Gobierno de España como de la OCDE, por ejemplo, donde no solo la media de mujeres universitarias es mayor (un 55% frente a un 45% de hombres)², sino que, además, ellas obtienen mejores notas de acceso a la universidad y en las propias carreras; un 54% de mujeres, entre 25 y 34 años, posee estudios superiores. Según los últimos datos correspondientes a 2021, en ciencias sociales y jurídicas, las mujeres representan un porcentaje más alto, un 60.1% de los estudiantes.

Centrándonos solo en las personas que realizan “**carrera universitaria**”, es decir, aquellas personas que se dedican como profesión a la universidad como docentes e investigadores, nos encontramos, al menos, **dos, problemas principales de género**.

Primero, simplificando mucho la cuestión, se inicia la carrera universitaria partiendo de la realización de la tesis doctoral. Para conseguir un contrato permanente es necesario obtener de agencias externas a la Universidad una evaluación positiva, bajo solicitud, que confirme el estado de madurez profesional de la persona en la docencia y en la investigación. Y esta evaluación requiere que la persona haya publicado, participado en conferencias y proyectos de investigación, realizado estancias en el extranjero y, entre otros méritos, docencia en máster.

¹ Destacamos solo el Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, de incremento del salario mínimo interprofesional que afecta a los sectores más precarizados, compuestos mayormente por mujeres.

² Si bien es cierto, se trata de medias, porque el porcentaje disminuye considerablemente cuando se trata de carreras tecnológicas y científicas -como es conocido- con solo un 25,4% de mujeres.

En este sentido, **las mujeres tienen mayor dificultad para acreditarse** por motivos de maternidad, de conciliación, de cuidados y de falta de corresponsabilidad en ello; situaciones que penalizan la carrera profesional de la mujer profesora, porque las normas en general no tienen en cuenta la perspectiva de género. A lo que se suma la repetición de patrones de género en congresos o conferencias, algunos organizados por mujeres, donde las mujeres no son invitadas, presuponiendo que por razones de cuidado no pueden acudir; cuestión que durante el confinamiento y la pandemia se reproducía, como ponían de manifiesto algunos titulares de prensa del tipo “ellas engordan menos sus CV que ellos durante la pandemia”.

Segundo, a medida que **ascendemos en la escala jerárquica en la estructura** universitaria nos encontramos con **menos mujeres** en la Universidad pública española. Me explico. Imaginemos que una mujer ha superado, pese a los obstáculos, el proceso de evaluación y se encuentra acreditada para su estabilización; ahora, puede optar, cuando se convoquen, a concursos públicos -méritos y oposición-. Pero, será difícil que consigan ser profesoras titulares o catedráticas (funcionarias públicas), debido a la tendencia de la Universidad española en las dos últimas décadas a la *contractualización* (sic.), en detrimento de la función pública; convocándose, mayoritariamente, concursos de plazas estables con contrato laboral. Coexisten, así, dos sistemas de profesorado que, pese a realizar las mismas funciones y poseer las mismas obligaciones, no tienen los mismos derechos. Y esto se refleja normativamente. Entre otras, la Ley Orgánica de Universidades actual (LO 6/2001) establece que solo pueden ser rectores de Universidad los profesores que ostenten la categoría de catedráticos (art. 20). Esta cuestión no es menor porque en la actualidad podemos comprobar estadísticamente que el porcentaje de catedráticas sobre el total es del 22,5%.

Si hilamos más fino en la última estadística, sumando todos los profesores estables, funcionarios y laborales, nos encontramos con 46.453 mujeres profesoras y 62.343 hombres, es decir, las mujeres representan más del 45% de la plantilla de las universidades públicas. Acercándonos a las disciplinas jurídicas (desde el derecho civil al mercantil) las ratios de catedráticas pueden ser, incluso, del 20% (frente al 80% de hombres), el de profesoras titulares se mueve en el 50% y el número de profesoras contratadas laboralmente con carácter permanente es superior en todas y cada una de ellas. Es, por tanto, que **hay una relación de poder asimétrica** que exige la integración de la igualdad y no discriminación para erradicar las situaciones desiguales de género.

El último problema de la universidad es **la resistencia al uso de un lenguaje inclusivo**. La Universidad pública está adaptando en los últimos 5 años, aproximadamente, las guías docentes de las asignaturas, pero todavía queda mucho camino por recorrer; tampoco los manuales académicos de referencia han conseguido este objetivo. Pero, junto a ello, nos encontramos con dos obstáculos principales que dificultan la destrucción de los roles de género.

El primero, proviene de las normas en sentido general, porque estas siguen utilizando un lenguaje sexista. Por ejemplo, en el ámbito del Derecho del Trabajo nuestra norma básica, el Estatuto de los Trabajadores, continúa hablando de “trabajador” y “empresario”. Además, es necesario recordar que no solo en los estudios de Derecho o de Relaciones Laborales se estudian normas, pues estas recorren otras tantas disciplinas, como la arquitectura, la ciencia política, la medicina o el periodismo.

El segundo, proviene de los propios profesores y profesoras en sus propios casos prácticos o explicaciones en el aula, dejándose arrastrar por lo establecido habitualmente, sin replanteárselo. Es frecuente encontrarse cómo los protagonistas de los casos prácticos son hombres cuando hablamos de profesiones o sectores con mayor capacitación y puestos de trabajo como el director o gerente de una empresa o, incluso, el deportista profesional de élite; sin embargo, la mujer aparece encasillada en actividades como la secretaria, la enfermera, la limpiadora, la administrativa o la becaria.

El uso de un lenguaje sin aplicar la perspectiva de género tiene un reflejo preocupante en la práctica, siendo necesario **erradicar este uso sexista y androcéntrico**.

En definitiva, la consecución de la igualdad y no discriminación no pasa solo por las normas, sino porque **la Universidad** y todo lo que ella conlleva **se ponga las gafas violetas**.

Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado

Profesora Titular (A) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social, Universidad de Barcelona