

La desigualdad en la universidad

En el cuerpo de catedráticos de universidad solo el 21% son mujeres y en las 50 universidades públicas solo hay 11 rectoras

Matilde Cuenca Casas

Catedrática de Derecho Civil en la Universidad Complutense

En la universidad española sucede lo mismo que en otras actividades profesionales: la presencia de la mujer se difumina según se asciende de categoría. Si bien las mujeres son la mayoría (55%) de la población universitaria, el porcentaje disminuye conforme vamos escalando en categoría y en gestión universitaria de alta responsabilidad. En el cuerpo de catedráticos de universidad, solo el 21% son mujeres. En las 50 universidades públicas solo hay 11 rectoras.

A mi juicio, las dificultades de las mujeres en el desarrollo de su carrera profesional comienzan en el ámbito doméstico. Este es el aspecto clave. Trabaje o no fuera de casa, la mujer sigue siendo, en la mayoría de las ocasiones, la que soporta el peso de la responsabilidad en la crianza de los hijos. Buena prueba de ello es que el 75% de las jornadas a tiempo parcial suelen ser femeninas. Aunque ambos progenitores trabajen fuera del hogar, son las mujeres las que soportan en mayor medida el peso del trabajo doméstico. Si, a pesar de ello, la mujer logra ascender en su carrera profesional, es a base de un sobreesfuerzo que generalmente el hombre no hace. De ahí que, en muchas ocasiones, el progreso profesional de una mujer sea a costa de sacrificar su vida personal. Este precio no suele pagarlo el hombre, que puede mantener ambas esferas en un cierto equilibrio. Mientras estas diferencias de base no se corrijan, seguirá invirtiéndose la gráfica conforme escalamos en nivel de responsabilidad.

Para lograr una igualdad efectiva, creo que es preciso atacar la causa y trabajar en el ámbito de la educación, de forma que el hombre asuma el rol que como progenitor le corresponde con la misma intensidad que lo hace la mujer. Este cambio en las tareas domésticas ya se va produciendo, pero muy poco a poco, y debe ser exigido por la mujer.

La clave está en la igualdad de oportunidades y el progreso con base en criterios de rigurosa meritocracia. Debe llegar un momento en el que no se tema contratar a una mujer por el riesgo de que falte al trabajo porque tenga o pueda tener hijos. Ese riesgo debe ser compartido y se



Una profesora imparte clase en una universidad. GETTY IMAGES

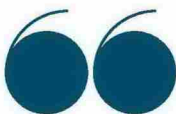
debe avanzar a una política real de conciliación entre la vida familiar y profesional, y esta conciliación debe ser necesaria tanto para los hombres como para las mujeres.

Aún hoy, en muchos procesos de selección y en igualdad de condiciones se contrata a un hombre y no a una mujer por el riesgo de que esta pueda ser madre. Esto es sencillamente injusto e intolerable. Una mujer no debe tener que renunciar a

formar una familia si quiere avanzar profesionalmente. Esto no solo es malo para la mujer, sino para la sociedad en su conjunto. Buena prueba de ello es la baja natalidad que actualmente tenemos, en parte relacionada con las dificultades de conciliación y que va a tener unos efectos económicos y sociales severos.

La desigualdad de base en el ámbito familiar y doméstico se trata de compensar con medidas que impliquen discriminación positiva privilegiando a la mujer si concurre en igualdad de condiciones, méritos y capacidades. Pienso que en un proceso de selección no debe sacrificarse el mérito en favor del género (ni masculino ni femenino). Hay que permitir que las mujeres tengan los mismos méritos que los hombres y no creo que sea bueno para la mujer el ser seleccionada solo para cumplir una cuota. El privilegio no puede eclipsar la valía.

Basta con escoger para los puestos a los mejores, y las mujeres deben tener la posibilidad de ser las mejores. Hay que trabajar duro en medidas de corresponsabilidad y conciliación que favorezcan la igualdad de oportunidades.



Debe llegar un momento en el que no se tema contratar a una mujer por el riesgo de que falte porque tenga o pueda tener hijos