
E D I T O R I A L

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 del abanico de enfoques que ofrece la igualdad efectiva, en los últimos tiempos ha cobrado 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. A riesgo de resultar reiterativa, pretendo destacar el “nuevo” planteamiento de aplicar sistemáticamente la perspectiva de género (“mainstreaming” o transversalidad) a lo largo y ancho de los sistemas sociales.

Entiendo 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, y que habría evitado que en el siglo XX el Consejo General de Instrucción Pública acordara proponer al Ministerio de Fomento 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, lo que se hizo. O se percibirían de otro modo las medidas contra el maltrato por violencia de género, dado que maltratados y víctimas se distribuirían más o menos aleatoriamente entre ambos géneros sin cebarse mayoritariamente en uno en cada caso.

La perspectiva de género tiene alto interés, tanto desde la consideración de la equidad, como desde las leyes orgánicas aprobadas o modificadas recientemente en el Parlamento, 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).

En *¿Pueden criticarse las políticas de género?* J. Laporta (2008), catedrático de Filosofía del Derecho, escribe 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, 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, especialmente en comparación con los hombres.

Libros, caminos y días dan al hombre sabiduría, dice un proverbio árabe. El sustrato de dicho proverbio ha permitido comprender que la consolidación del feminismo como movimiento doctrinal a lo largo del siglo XX ocurre merced al avance del conocimiento, de la sensibilidad y de la equidad, pues muchos lo rechazábamos sin saber qué contenía. Actualmente es asumido por todo el arco parlamentario dado que se trata de un código ético, de justicia social. Las feministas pedían equidad para con media humanidad, lo que resultaba y resulta molesto para la otra mitad, que vive bien siendo el centro del mundo. Es decir, en una sociedad con los poros y sinergias patriarcales penetrando en los genes sociales. Ejemplos.

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 desarrollados se reconocía a las mujeres las libertades y derechos en igualdad que a los hombres.

Por ello no sorprende que se produzcan determinadas reacciones cuando en la elaboración de los títulos de grado en el marco del EEES se dice que el currículo debe contemplar la perspectiva de género. Sus oponentes están convencidos de que se viene contemplando pues los planes de estudios, dicen, han sido (*¿*) y son para los hombres y para las mujeres. Si acaso, cambiar alguna cosa para que todo siga igual. Tampoco sorprende que un corrector de pruebas de imprenta tache el término ciencia “generizada” empleado intencionalmente y ponga en su lugar ciencia “generalizada”. Más allá del neologismo, barreras mentales y sociales impiden pensar que la autora quería decir lo que dice y no lo que parece sería lo correcto¹. Este término se recoge en una de

1 Cuando escribo estas líneas perduran los ecos del término “miembra” (“miembros y miembras”) empleado por una Ministra del actual Gobierno. Otra parlamentaria dijo en su día en el hemiciclo del Congreso “jóvenes” (“jóvenes y jóvenes”) y ocurrió un revuelo similar. Recientemente presidí un tribunal de Tesis Doctoral en el que la doctoranda se trabó al inicio de la exposición al querer aclarar que con el término “alumnos” se refería a los alumnos y a las alumnas. No comparto que haya que saltarse las normas de la RAE ni otras muchas normas que nos vienen gobernando y que vienen mostrando ciertas virtualidades para regir la convivencia. Si digo que a estas normas hay que aplicarle la perspectiva del género de modo que se equilibren entre hombres y mujeres los cargos y cargas del vivir. La reacción tajante de un miembro del tribunal al barullo gramatical/social de la doctoranda me hizo pensar que, como tantos, este profesor reaccionaba de buena fe, es decir, en base a prejuicios, estereotipos y sinergias, pues parecía que la RAE no es una obra humana mejorable sino algo a respetar literalmente, aunque el DRAE señale, por ejemplo, que es más

las colaboraciones de la obra *Educación y género. El conocimiento invisible* que verá la luz estos días².

Hombres y mujeres somos socializados de forma diferente y desde mil atalayas se observa la reproducción de lo masculino y lo femenino. Existen excepciones, pues el sistema precisa mostrar flexibilidad para perpetuarse. Extremando los modelos, el masculino ocupa el espacio público, es el jefe de la tribu, controla el presupuesto, señala las prioridades y da proyección social a las normas para su cumplimiento. Las mujeres acatan las normas, aplican el presupuesto en el ámbito privado y cuidan de que sus miembros crezcan con capacidad para colaborar en las prioridades de cada momento. La ética del cuidado del otro, de la sumisión al otro, de gustar al otro, de no destacar sobre el otro, de cumplir con las expectativas ajenas, de, de... lastra a las mujeres a modo de memoria atávica y les lleva a elegir en función de los otros, y a no aplicar diversos registros emocionales que marquen distancias entre ella y los otros. Su principal registro relacional es la complicidad, la sumisión, el liderazgo horizontal, la disponibilidad incondicional, lo que suele ser letal para ver respetados y reconocidos sus derechos, capacidad y liderazgo en los ambientes y organizaciones regidos por los valores patriarcales. Es decir, por los valores del espacio público. Y cuando acceden por derecho propio a dicho espacio, especialmente con cargos de alta responsabilidad, no pueden (ni deben) desprenderse de las competencias "domésticas" desarrolladas, lo que suele ser negativo en el desarrollo del cargo. Se les evalúa desde y por el patriarcado, pues sinergias y prejuicios hacen que los evaluadores sean mayoritariamente hombres.

Dos manifestaciones de lo anterior lo encontramos en el campo de la carrera científica y en el acceso a los cargos de responsabilidad.

1. Carrera científica y evaluación por pares. Un estudio de Wenneras y Wold (1997) publicado en *Nature* sobre el sexismo imperante en la estructura social de la ciencia en Suecia, pone de manifiesto con datos reales 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 doblemente superior a la de sus homólogos. El estudio *La perspectiva de género en los sistemas de evaluación de la producción científica* (Lara, 2007) muestra datos de nuestra realidad que hacen reflexionar sobre el sobreesfuerzo que se exige a las científicas y sobre la invisibilidad de las mujeres pues, por ejemplo, en las Ponencias de Evaluación de dicha actividad científica, en la Junta de Andalucía sólo el 15% de los evaluadores son mujeres.

Tras la obtención del título, las mujeres científicas encuentran diversos obstáculos en la carrera profesional que llevan a un importante porcentaje de ellas al subempleo

huérfano el huérfano de padre que el huérfano de madre. También llama la atención que en las reacciones a "jóvenes" y "miembras" sean pocos los que han percibido en el *lapsus* una especie de acto fallido, un sentimiento de sus prestigiosas autoras de no sentirse representadas en la construcción gramatical de la RAE, en su composición y productos.

2 Coordinada por C. Jiménez Fernández y G. Pérez Serrano y coeditada por Tirant lo Blanc y UNED, recoge las colaboraciones de quince catedráticas de las Facultades de Pedagogía de las Universidades de Alicante, Barcelona, Granada, La Laguna, León, Málaga, Murcia, Sevilla, Tarragona, Valencia y UNED.

y al abandono. 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 las mujeres 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" (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 estas, aspira a una participación mínima del 40% de mujeres en todas las etapas de consulta, gestión y aplicación de los Programas Marco y de los programas específicos 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 e intereses de los hombres y de las mujeres, y no se dé un enfoque andrógino a la investigación. 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 o sobre el papel de las mujeres en los nuevos patrones de gestión de los asuntos públicos y ciudadanos.

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, representan el 37% del profesorado universitario y el 14% de los Catedráticos de Universidad. En España en 2006 eran mujeres el 37% de los funcionarios del Estado pertenecientes al grupo A, el más elevado. 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.

2. 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 la actualidad

han cumplido ya 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 la Academia. Son pioneras y son minoría. Es decir, personas doblemente excepcionales dadas su condición de élites y de mujeres, y se caracterizan por (García de León, 2002):

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 capital afectivo grande del padre y de la madre y han crecido en hogares psicológicamente seguros. 3) Se han casado con hombres que han impulsado inicialmente la carrera profesional de la esposa. 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 o la separación es más frecuente entre las elites femeninas que entre sus homólogos masculinos.

El análisis biográfico de las *elites* 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... 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. Por ejemplo, las ingenieras manifiestan que ante el suspenso de una alumna de la Universidad Politécnica la reacción común es “que hubiera elegido una carrera más fácil”; ante el suspenso del alumno la valoración es “eligió una carrera muy difícil” (López Sáez, 2003).

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 currículum, 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 tan 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.

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 ya apuntado 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.

En definitiva, 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 este enfoque como la forma óptima de conseguir una sociedad sostenible que a corto, medio y largo plazo y que tenga en cuenta equitativamente las necesidades de 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 por excelencia de las personas dependientes, lo que en países como el nuestro significa para el Estado un cuantioso ahorro presupuestario invisible que debería imputárseles (Durán, 2007). 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, como he intentado esbozar. 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

- 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
- Durán, M. A. (2007). *El valor del tiempo*. Madrid: Espasa.
- 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 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.
- Grañeras Pastrana, M. y Savall Ceres, J. (2004). *Mujeres en cargos de representación del sistema educativo*. Madrid: CIDE e Instituto de la Mujer, pp. 11-85.

- 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.
- Lara, C. (2007). "La perspectiva de género en los sistemas de evaluación de la producción científica". *Revista de Investigación Educativa*, vol. 25, n. 1, pp. 133-150.
- Laporta, J. (2008). *¿Pueden criticarse las políticas de género?* El País. 14/08/2008. La cuarta página.
- Wenneras, C. y Wold, A. (1997). "Nepotism and Sexism in Peer Review". *Nature*. Vol. 387, 341-343.

Carmen Jiménez
Presidenta de AIDIPE