

**dosier**

## **Techo de cristal: rompiendo la brecha con planes de igualdad**

# **Las mujeres lideran de facto, pero no de iure**

**Lorenzo Chedas Redondo**

Periodista y docente

LOS DATOS PUBLICADOS POR EL MINISTERIO DE UNIVERSIDADES MUESTRAN QUE EL 60% DEL ESTUDIANTADO QUE SE GRADUÓ EN EL CURSO 2020-2021 FUERON MUJERES, así como que el aumento porcentual ha sido progresivo durante los últimos años, ensanchándose cada vez más la diferencia con respecto a los hombres. Con todo, la letra pequeña refleja una realidad no tan optimista.

### **Mayoría dispar en la base**

El número de mujeres egresadas en el sistema universitario español lleva años siendo superior al de los hombres, pero debe señalarse que este incremento porcentual ha sido desigual, pues siguen existiendo ramas de conocimiento en el que la predominancia de hombres todavía se mantiene y en las que resulta difícil un cambio de tendencia.

Especialmente preocupante es el caso de las disciplinas conocidas como STEM (ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas, por sus siglas en inglés), en donde las mujeres apenas representan el 36% de estudiantes, si bien existen, a su vez, diferencias palpables entre titulaciones de la misma rama. Así, en Biología, el porcentaje de mujeres asciende al 62%, cuando en Ingeniería Informática apenas supone un 14% del total.

Estos datos arrojan una triste evidencia: la perpetuación de los estereotipos de género clásicos en el tiempo, que continúan asociando a los hombres características como el liderazgo o el estatus social, mientras que las mujeres se identifican aún con roles asistenciales y de cuidados. El hecho de que siga habiendo una mayoría femenina en titulaciones como Enfermería (81%) o la docencia en Educación Infantil (91%) dan buena prueba de ello. Esta tendencia a escoger trabajos asignados a estos roles supone, en cierto modo, una segregación por sexos, con una barrera evidente en el acceso de las mujeres a los cargos de mayor responsabilidad, no solo en las empresas, sino también en el sector público y, por ende, en la Universidad.

### **Minoría absoluta en la cúspide**

De este modo, los campus españoles cuentan con una mayor presencia femenina en las aulas, pero no en los despachos. Esta doble vertiente se constata en el hecho de que las mujeres representan el 43% del personal docente e investigador (PDI), y se hace todavía más patente en el caso del cuerpo

de catedráticos y en los rectorados, pues los porcentajes descienden hasta el 25% y el 23%, respectivamente. La escasa renovación generacional en los claustros universitarios, unido a las estructuras de poder eminentemente masculinas, dificultan un cambio de paradigma.

Una vez terminada la Universidad, las mujeres deben enfrentarse también a la persistencia de los estereotipos tradicionales de género y las dificultades en el acceso a los puestos de poder, no solo en la empresa privada, sino también en el sector público.

Un buen ejemplo es el ámbito de la Justicia, ya que, si bien las graduadas en Derecho superan a los hombres (un 59% en el curso 2020-2021, con un aumento de un 4% en seis años) y son también mayoría en las últimas promociones de la judicatura (un 71% en la de 2022), en los órganos centrales del Poder Judicial el porcentaje se invierte de forma abrupta, suponiendo solo el 12% del Tribunal Supremo. La desigualdad en términos de liderazgo se extiende también al conjunto de las administraciones públicas, en donde los órganos de dirección, muchos de ellos cargos de libre designación, los encabezan en su mayoría hombres.

Esta situación es especialmente preocupante al estar hablando del sector público, ya que el sistema de oposición garantiza la igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como las condiciones laborales y económicas que, en el caso del empleo público son las mismas, algo que no ocurre, como ya sabemos, en la empresa privada. Sin embargo, lo cierto es que la carrera que las mujeres lideran al salir de la Universidad se ve lastrada por una serie de obstáculos que reducen sus posibilidades de llegar a la cúpula de las organizaciones de las que forman parte y que, como vemos, ocurre tanto en el sector público como en el privado.

## **La gran renuncia**

El origen de este techo de cristal está, además de en los ya citados roles de género, en las renuncias que deben hacer las mujeres a lo largo de su carrera profesional para afrontar la maternidad o el cuidado de menores o mayores. Estas limitaciones, que no se dan apenas durante la etapa universitaria, acaban surgiendo a medida que se asientan en sus puestos de trabajo y suponen una discriminación evidente, pues en muchos casos no son voluntarias y se producen, en buena medida, por la escasa cultura de corresponsabilidad que predomina en nuestra sociedad. Es precisamente en estos momentos de abdicación cuando sus compañeros las adelantan.

En este sentido, desde CCOO llevamos tiempo señalando la necesidad del establecimiento de cuotas hasta que se consiga la igualdad total en todos los ámbitos, y que esto no se limite a que haya un porcentaje similar de mujeres y hombres en las plantillas de las organizaciones, sino que la representación sea similar en los puestos directivos. Ningún organismo puede funcionar sin la fuerza de las mujeres, y lo justo es que ocupen los puestos que les corresponden como motor de la organización de la que forman parte. Asimismo, es necesario también el establecimiento de criterios objetivos para los nombramientos discrecionales que garanticen la paridad a todos los niveles y que ayuden a terminar con las barreras para la realización de la mujer en la esfera pública.

Por último, desde CCOO consideramos necesario articular políticas socioeducativas que ayuden a erradicar las discriminaciones laborales por cuestión de género y una orientación vocacional temprana que sirva para reestructurar los roles de género desde las primeras etapas educativas hasta el acceso a la Universidad, garantizando así una verdadera equidad libre de estereotipos de género.

**La desigualdad en términos de liderazgo se extiende también al conjunto de las AA. PP., en donde los órganos de dirección, muchos de ellos cargos de libre designación, los encabezan en su mayoría hombres**