

El papel de la mujeres en la docencia y en la investigación de la filosofía

Esperanza Rodríguez Guillén, IES Margarita Salas; Concha Roldán, Instituto de Filosofía del CSIC; y Stella Villarnea, Universidad de Alcalá¹

Introducción

A continuación presentamos un resumen de las comunicaciones pronunciadas en la mesa organizada por Esperanza Rodríguez en el marco del Día Mundial de la Filosofía (19 noviembre de 2015) bajo el título “El papel de las mujeres en la docencia y la investigación de la Filosofía”. Una mesa cuyo objetivo fundamental fue transmitir que en la docencia y la investigación de la Filosofía no ocurre nada muy diferente de la propia sociedad, donde sigue considerándose a las mujeres como inferiores y dependientes de los varones, excluyéndose las subrepticamente de una representación igualitaria tal y como demandan sus capacidades y formación. En las sociedades occidentales se ha ido instaurando una igualdad *de iure* entre los géneros, pero estamos muy distantes de haberla conseguido *de facto*. De ahí el sentido y la necesidad de una mesa donde se plantea la desigualdad en la práctica de la profesión docente e investigadora de la Filosofía, a cuyo estudio, sin embargo, concurren con una elevada tasa de éxito las mujeres.

En primer lugar (A), Esperanza Rodríguez Guillén, nos presenta las cifras (estadísticas e indicadores) relativas a las mujeres entre el profesorado de enseñanza secundaria, así como la ausencia (casi) absoluta de mujeres filósofas en los libros de texto de bachillerato.

En segundo lugar (B), la aportación de Stella Villarnea ofrece, de manera resumida, la legislación básica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que es de relevancia para el tema, algunos datos sobre la presencia/ausencia de las mujeres en Filosofía en la Universidad española y algunos estudios sobre trayectorias laborales de mujeres de alta cualificación, presencia en puestos de responsabilidad e impacto de la crisis sobre el empleo en las mujeres españolas. El texto termina con una llamada por el cambio climático de las mujeres en Filosofía, inspirada en Linda M. Alcoff. Mi conclusión: sin las mujeres, la Universidad tampoco es sostenible.

Por último (C), Concha Roldán facilita un resumen de lo que fue su aportación a la mesa del 19 de noviembre con datos e interpretación de la situación de las mujeres en la investigación de la Filosofía en las instituciones españolas.

El trabajo que aquí presentamos es un *work in progress*, que contamos con desarrollar y presentar en las II Jornadas de debate de la Red española de Filosofía (REF: 4 y 5 de marzo de 2016; <http://redfilosofia.es/>). Esperamos que los datos y los análisis que aquí presentamos nos permitan avanzar no solo en el conocimiento de la situación de las mujeres del colectivo de la enseñanza secundaria, universitaria y de investigación en nuestro país (que no es tan diferente del resto de países europeos y occidentales, en general), sino sobre todo en el paulatino cambio de la misma.

¹ * espeguillen13@yahoo.es; concharoldan@gmail.com; stella.villarnea@uah.es

a) El papel de la mujer en la docencia de la filosofía no universitaria: presencia y ausencia

Esperanza Rodríguez Guillén, IES Margarita Salas

Una alumna que empieza a estudiar filosofía por primera vez en un instituto puede encontrarse con más frecuencia de la deseada, con una asignatura en la que parece que no han existido nunca mujeres pero paradójicamente, quien le está mostrando esa nueva materia y le está intentado explicar todos esos nuevos conocimientos (al parecer exclusivamente de varones) es una mujer, su profesora de filosofía.

Esto es lo que ocurre en muchos institutos, en otros solo se da una diferencia y es que quien está en la clase enseñando filosofía es un profesor. Esta es la imagen que reciben tanto chicas como chicos curso tras curso.

Para comprender mejor la realidad de las mujeres profesionales de la filosofía en este ámbito educativo, vamos a revisar tres parámetros:

1. Presencia/ausencia de mujeres docentes en los distintos niveles educativos
2. Presencia/ausencia de filósofas en los libros de textos de Filosofía de 1º de bachillerato
3. Presencia/ausencia de mujeres en el currículo de Filosofía de 1º de bachillerato (LOMCE)

| Mujeres en el profesorado por enseñanza que imparten | Curso 2012-13 (%) |
|--|-------------------|
| Total | 65,6 |
| Enseñanzas Régimen General (no universitaria) | 71,1 |
| Educación infantil | 97,6 |
| Educación primaria | 80,5 |
| Educación primaria y ESO | 72,3 |
| ESO y/o Bachillerato y/o FP | 56,1 |
| Educación primaria, ESO y bachillerato / FP | 67,4 |
| Educación especial | 81,5 |
| Enseñanza universitaria | 39,4 |
| Enseñanzas Régimen Especial | |
| Enseñanzas artísticas | 45,4 |
| Enseñanza de idiomas | 74,6 |
| Enseñanzas deportivas | 10,9 |
| Educación de adultos | 62,7 |

Fuente: Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores. Edición 2015. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Datos de la presencia de mujeres docentes en los distintos niveles educativos

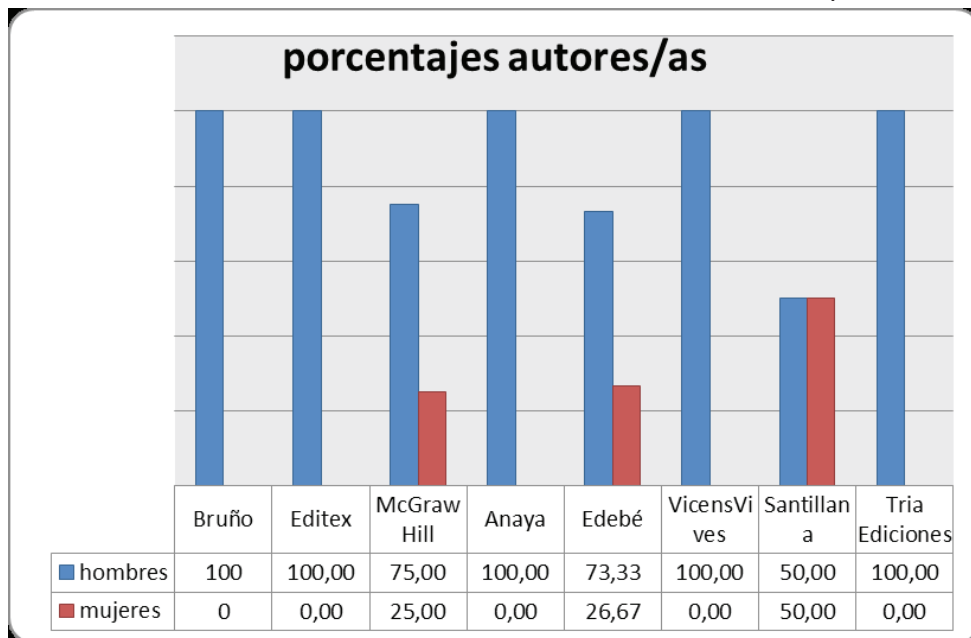
Ni en el Ministerio de Educación ni en las distintas comunidades autónomas, hay publicados datos exactos sobre el número de docentes por asignatura o departamento, pero sí por niveles educativos.

Se ha marcado el dato relevante, en bachillerato ESO, Bachillerato y FP hay más mujeres, 56% y este porcentaje aumenta si separamos FP y Bachillerato porque en este último hay mayor presencia de mujeres que en Formación Profesional. Este dato sí suelen publicarlo las comunidades autónomas

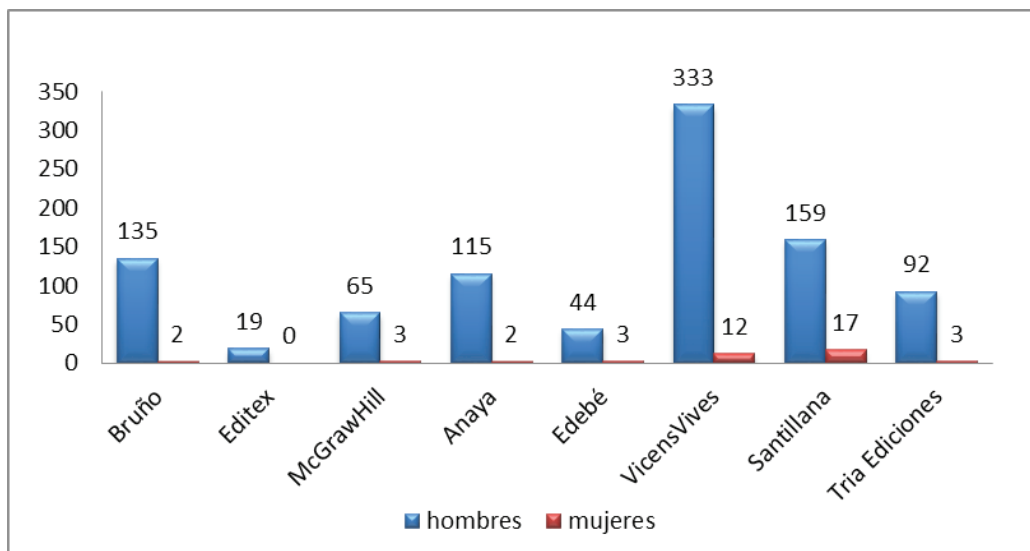
Desgraciadamente se mantiene una importante brecha entre los niveles educativos próximos a la infancia donde se requiere una preparación académica menor y un grado de especialización igualmente más bajo. Son niveles educativos que no se suelen fomentar entre los varones, tradicionalmente se han presentado como más propios de mujeres. Llama la atención la gran diferencia entre educación infantil, 97% y deportivas, 10.9%.

Presencia de filósofas en los libros de textos de Filosofía de 1º de bachillerato

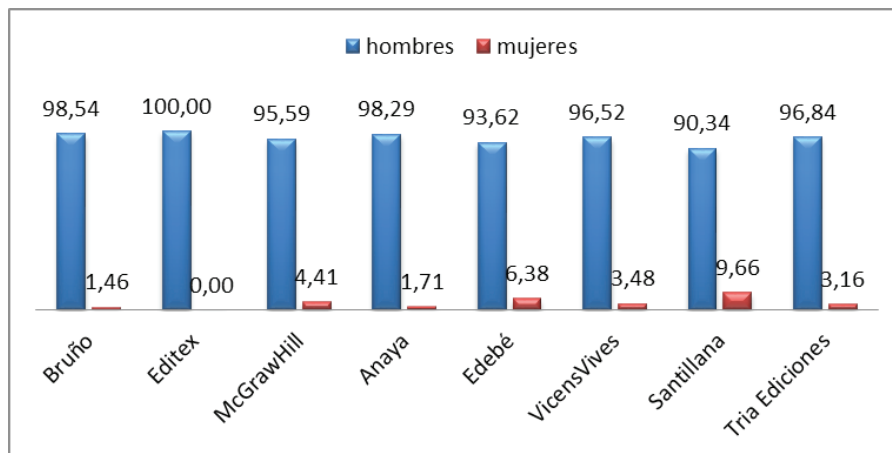
Para este parámetro se han elegido ocho editoriales distintas y dos tipos de datos para analizar y cuantificar: presencia de mujeres como autoras de libros de textos y presencia de mujeres en los contenidos de las unidades didácticas desarrolladas, en especial en los fragmentos de textos seleccionados en cada tema. Los datos hablan por sí solos.



Textos de filósofas citados en libros de Filosofía de Primero de Bachillerato (LOMCE)



Porcentajes de textos de filósofas citados en libros de filosofía de 1º de Bachillerato LOMCE



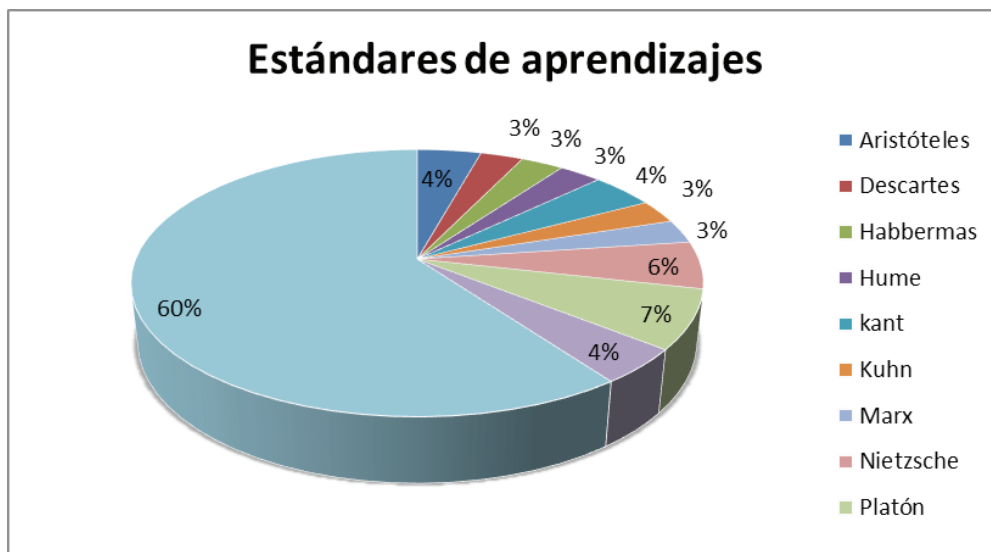
Los datos son tan elocuentes que no requieren muchos comentario, hay más mujeres enseñando filosofía pero esto no se refleja en los libros de texto porque las editoriales parece que siguen buscando a varones para escribir sus textos. Lo mismo sucede con los contenidos.

Si tenemos en cuenta que el propio Ministerio de Educación, Cultura y Deporte no hace nada por cumplir sus propias recomendaciones y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres impulsando la visibilidad de las pensadoras que han durante tanto tiempo han sido olvidadas, la situación es todavía más preocupantes.

Presencia/ausencia de mujeres en el currículo de Filosofía de 1º de bachillerato (LOMCE)

Este curso 2015/16 se ha empezado a impartir la LOMCE en los curso impares de la ESO y el Bachillerato, pero los currículos siguen omitiendo los nombres de importantes pensadoras, ni antiguas ni actuales, ni españolas ni de ningún otro país, simplemente no están.

En este gráfico de porcentajes hay no hay ningún color que se corresponda con ninguna mujer: ni Hipatia, ni Mary Wollstonecraft, ni Simone de Beauvoir, ni Hannah Arendt, ni Maria Zambrano, ni otras muchas.



Estas ausencias son especialmente llamativas porque los temas que se tratan en este la filosofía de primero de bachillerato son muy variados y algunos en especial muy próximos al pensamiento de algunas autoras.

A modo de conclusiones

El origen de este breve análisis fue la pregunta de una alumna que, ante la incoherencia de tener por segundo año una profesora de filosofía mientras que en su libro de Filosofía seguía sin aparecer ninguna filósofa preguntó *¿No han existido filósofas hasta ahora?*, habrá que concluir que sí han existido pero la historia está escrita en masculino. Es necesario reparar en ello porque nada va a cambiar si nosotras no hacemos algo. Está bien empezar por mostrar la ausencia y pasar después a poner nombre y apellido a las filósofas.

Las mujeres en filosofía en la universidad: otra vez en la encrucijada²

Stella Villarrea, Universidad de Alcalá³

“The story in a nutshell about the climate for women in philosophy is this: Although there are more of us than ever, the climate is still bad. We need to take serious steps toward climate change, but the philosophy profession as a whole is as full of denial about this situation as Fox News is full of denials about global warming.”

(Linda Martín Alcoff, *A Call for Climate Change of Women in Philosophy*)

Legislación

La *Ley Orgánica 3/2007*, de 22 marzo, para la igualdad efectiva e mujeres y hombres regula en su Título V, Capítulo I, el principio de igualdad en la ocupación pública, estableciendo los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas.

En la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres leemos que, dentro de la ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma con carácter específico o sectorial, en “pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa”. Si vamos al art. 25 de la Ley orgánica de Igualdad, hallamos el contenido de “La igualdad en el ámbito de la educación superior”:

1. Se fomentará la enseñanza y la investigación sobre el significado y el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

² Agradezco a María Isabel Martínez Blázquez, Remedios Menéndez Calvo y Carmen García Terriza su ayuda en la búsqueda de datos y referencias para la realización de este trabajo. Agradezco también a Concha Roldán Panadero su invitación a participar, junto a ella y Esperanza Rodríguez, en la mesa redonda “El papel de las mujeres en la docencia y la investigación en Filosofía” que, con ocasión del *Día Mundial de la Filosofía 2015* y bajo el título “Yo vuelo alto, pienso libre”, organizó la asociación +Filosofía, la Red Española de Filosofía y el Instituto de Filosofía del CSIC, el 19 de noviembre de 2015, en La Corrala de Madrid.

³ <http://uah.academia.edu/StellaVillarrea/>

2. Y se promoverá, en particular:

- La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres
- La creación de posgrados específicos
- La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia


En la Exposición de motivos de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, se hace mención al papel de la universidad como transmisor esencial de valores. Se enumera la “igualdad entre hombres y mujeres” como uno de los valores que la Universidad debe cuidar de manera especial. Se dice, literalmente, “El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad”. Con la promulgación de la LO 4/2007 no sólo se impulsa a las universidades para dar respuesta a tal reto, sino que establece ciertos sistemas que puedan contribuir a alcanzar la paridad en los órganos de representación, así como una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación (acorde con el porcentaje que presentan entre las personas con título universitario). Con la reforma de la LOU en 2007 se introducen, al menos formalmente, la creación de programas específicos sobre la igualdad de género.

La Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (Disposición Adicional 12ª) “Unidades de igualdad”: “Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”. Para conseguirlo, no sólo hay que cumplir con lo previsto en la Ley, sino que las universidades deben contar entre sus estructuras con unidades de igualdad dotadas de una partida presupuestaria, de personal técnico especializado en género y de personal de administración, teniendo en cuenta la idiosincrasia de cada Institución.

La Disposición Adicional Octava de la Ley 7/2007 de 12 de Abril, del Estatuto Básico del Empleado Público establece que las Administraciones Públicas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, tendrán que adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

II. Datos: presencia/ausencia de las mujeres en filosofía en la universidad

1. Personal docente e investigador universitario según datos del Ministerio

|  SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES | | PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR UNIVERSITARIO SEGÚN CATEGORÍA | | | | | | | | | |
|--|---------------------------------------|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Curso Académico | | 2013-2014 | 2012-13 | 2011-12 | 2010-11 | 2009-10 | 2008-09 | 2007-08 | 2006-07 | 2005-06 | 2004-05 |
| % Mujeres | TOTAL | 39,9 | 39,26 | 38,64 | 38,1 | 37,17 | 36,58 | 36,38 | 36,05 | 35,43 | 35,26 |
| | Personal funcionario | 35,37 | 35,2 | 34,98 | 34,73 | 34,31 | 33,78 | 33,9 | 33,7 | 33,5 | 33,5 |
| | Catedráticas de Universidad | 20,66 | 20,29 | 19,53 | 18,38 | 18,8 | 15,25 | 14,99 | 14,29 | 14 | 13,98 |
| | Titulares de Universidad | 39,72 | 39,66 | 39,34 | 39,92 | 39,12 | 37,28 | 37,1 | 36,59 | 36,38 | 36,33 |
| | Catedráticas de Escuela Universitaria | 29,28 | 29,21 | 29,19 | 29,39 | 30,16 | 30,57 | 31,73 | 32,92 | 32,74 | 33,48 |
| | Titulares de Escuela Universitaria | 41,14 | 40,89 | 41,1 | 41,4 | 41,58 | 41,26 | 41,39 | 41,39 | 41,27 | 41,34 |
| | Otro personal funcionario | 37,5 | 34,39 | 32,11 | 30,89 | 35,47 | 34,38 | 28,44 | 22,88 | 31,01 | 28,12 |
| | Personal emérito | 24,72 | 25 | 21,63 | 30,39 | | | | | | |
| | Personal contratado | 43,21 | 42,38 | 41,46 | 40,81 | 39,61 | 39,1 | 38,74 | 38,41 | 37,49 | 37,23 |

RECTORAS Y RECTORES

2014

| | | |
|---------|-------|---|
| %Mujere | TOTAL | 8 |
|---------|-------|---|

2. Presencia/ausencia de las mujeres en filosofía en la universidad

2.1. Presencia de mujeres como Personal Docente e Investigador (PDI) en Filosofía en las universidades españolas

Tabla 2. Presencia de las mujeres en las Universidades Privadas

| UNIVERSIDADES PRIVADAS | | | |
|------------------------|---------|---------|-------|
| Universidad | Mujeres | Hombres | Total |
| UNAV | 16 | 36 | 52 |
| UPCOMILLAS | 34 | 33 | 67 |

Tabla 3. Presencia de las mujeres en los Centros de Investigación

| CENTROS DE INVESTIGACIÓN | | | |
|--------------------------|---------|---------|-------|
| Centro | Mujeres | Hombres | Total |
| IFS-CSIC | 15 | 14 | 29 |

2.2. Presencia de mujeres en las diferentes categorías de PDI

2.2.1. Universidades públicas

| CATEDRÁTICO/A | | | |
|---------------|-------|---------|---------|
| CENTRO | TOTAL | MUJERES | HOMBRES |
| UB | 5 | 0 | 5 |
| UDG | 0 | 0 | 0 |
| UMU | 8 | 0 | 8 |
| UNIOVI | 7 | 3 | 4 |
| UNIZAR | 2 | 0 | 2 |
| USC | 5 | 0 | 5 |
| US | 9 | 1 | 8 |
| UV | 3 | 0 | 3 |
| UVA | 2 | 0 | 2 |
| UPV | 0 | 0 | 0 |
| UAH | 1 | 0 | 1 |
| UAM | 5 | 0 | 5 |
| UCM | 3 | 2 | 1 |
| UNED | 8 | 2 | 6 |

| PROFESOR/A TITULAR | | | |
|---------------------------|--------------|----------------|----------------|
| CENTRO | TOTAL | MUJERES | HOMBRES |
| UB | 24 | 6 | 18 |
| UDG | 0 | 0 | 0 |
| UMU | 11 | 3 | 8 |
| UNIZAR | 6 | 4 | 2 |
| USC | 14 | 6 | 8 |
| US | 19 | 2 | 17 |
| UV | 8 | 2 | 6 |
| UVA | 4 | 2 | 2 |
| UAM | 18 | 7 | 11 |
| UCM | 17 | 6 | 11 |
| UNED | 22 | 10 | 12 |

| PROFESOR/A ASOCIADO/A | | | |
|------------------------------|--------------|----------------|----------------|
| CENTRO | TOTAL | MUJERES | HOMBRES |
| UB | 18 | 4 | 14 |
| UDG | 0 | 0 | 0 |
| UMU | 7 | 1 | 6 |
| UNIZAR | 2 | 0 | 2 |
| USC | 0 | 0 | 0 |
| US | 1 | 0 | 1 |
| UV | 1 | 0 | 1 |
| UVA | 4 | 2 | 2 |
| UAM | 1 | 0 | 1 |
| UCM | 2 | 0 | 2 |
| UNED | 1 | 1 | 0 |

| PROFESOR/A AYUDANTE | | | |
|-----------------------------------|--------------|----------------|----------------|
| PROFESOR AYUDANTE DOCTOR/A | | | |
| CENTRO | TOTAL | MUJERES | HOMBRES |
| UB | 0 | 0 | 0 |
| UDG | 0 | 0 | 0 |
| UMU | 0 | 0 | 0 |
| UNIZAR | 6 | 2 | 4 |
| USC | 0 | 0 | 0 |
| US | 1 | 1 | 0 |
| UV | 1 | 0 | 1 |
| UVA | 5 | 1 | 4 |
| UAM | 2 | 0 | 2 |
| UCM | 0 | 0 | 0 |
| UNED | 4 | 2 | 2 |

| INVESTIGADOR/A | | | |
|----------------|-------|---------|---------|
| CENTRO | TOTAL | MUJERES | HOMBRES |
| UB | 4 | 2 | 2 |
| UDG | 0 | 0 | 0 |
| UMU | 0 | 0 | 0 |
| UNIOVI | 0 | 0 | 0 |
| UNIZAR | 0 | 0 | 0 |
| USC | 0 | 0 | 0 |
| US | 0 | 0 | 0 |
| UV | 3 | 2 | 1 |
| UVA | 0 | 0 | 0 |
| UPV | 0 | 0 | 0 |
| UAH | 11 | 3 | 8 |
| UAM | 0 | 0 | 0 |
| UCM | 9 | 5 | 4 |
| UNED | 0 | 0 | 0 |

| BECARIO/A | | | |
|-----------|-------|---------|---------|
| CENTRO | TOTAL | MUJERES | HOMBRES |
| UB | 26 | 7 | 19 |
| UDG | 0 | 0 | 0 |
| UMU | 0 | 0 | 0 |
| UNIOVI | 0 | 0 | 0 |
| UNIZAR | 0 | 0 | 0 |
| USC | 0 | 0 | 0 |
| US | 6 | 1 | 5 |
| UV | 0 | 0 | 0 |
| UVA | 0 | 0 | 0 |
| UPV | 0 | 0 | 0 |
| UAH | 2 | 1 | 1 |
| UAM | 0 | 0 | 0 |
| UCM | 0 | 0 | 0 |
| UNED | 0 | 0 | 0 |

2.2.2. Universidades privadas

| INVESTIGADORES | | | |
|----------------------------|----|----|----|
| UNAV | 10 | 4 | 6 |
| PROFESORES UNIVERSITARIOS. | | | |
| UPCOMILLAS | 67 | 34 | 33 |
| UNAV | 46 | 11 | 35 |

2.2.3. Centro de investigación IFS-CSIC

| | | | |
|------------------------|----|----|----|
| PROFESOR UNIVERSITARIO | 22 | 10 | 12 |
| BECARIOS | 2 | 2 | 0 |
| INVESTIGADORES | 4 | 2 | 2 |

2.3. Acreditaciones para Cátedra en el Área de Artes y Humanidades

Nota: El sistema no muestra la proporción de mujeres y hombres en el total de participantes, por lo que no se puede saber los porcentajes de mujeres y hombres suspensos y aprobados respecto al total de presentados.

Tabla 4. Plazas para Cátedra en 2013

| ACREDITACIONES PARA ARTES Y HUMANIDADES EN 2013 | | | | | |
|---|---------------------|-----------|-----------|---------|---------|
| FECHA | TOTAL PARTICIPANTES | APROBADOS | SUSPENSOS | MUJERES | HOMBRES |
| 08/01/2013 | 13 | 7 | 6 | 2 | 5 |
| 06/02/2013 | 18 | 10 | 8 | 3 | 7 |
| 07/03/2013 | 14 | 11 | 3 | 9 | 2 |
| 10/04/2013 | 10 | 4 | 6 | 1 | 3 |
| 14/05/2013 | 7 | 2 | 5 | 1 | 1 |
| 10/06/2013 | 16 | 12 | 4 | 5 | 7 |
| 10/07/2013 | 17 | 12 | 5 | 4 | 8 |
| 30/09/2013 | 12 | 2 | 10 | 2 | 0 |
| 04/10/2013 | 19 | 19 | 0 | 6 | 13 |
| 07/11/2013 | 24 | 14 | 10 | 4 | 10 |
| 12/12/2013 | 30 | 25 | 5 | 15 | 10 |
| TOTAL | 180 | | | 52 | 66 |

Tabla 5. Plazas para Cátedra en 2014

| ACREDITACIONES PARA ARTES Y HUMANIDADES EN 2014 | | | | | |
|---|---------------------|-----------|-----------|---------|---------|
| FECHA | TOTAL PARTICIPANTES | APROBADOS | SUSPENSOS | MUJERES | HOMBRES |
| 09/01/2014 | 10 | 9 | 1 | 4 | 5 |
| 06/02/2014 | 8 | 8 | 0 | 3 | 5 |
| 06/03/2014 | 12 | 9 | 3 | 5 | 4 |
| 10/04/2014 | 10 | 8 | 2 | 3 | 5 |
| 08/05/2014 | 9 | 9 | 0 | 2 | 7 |
| 05/06/2014 | 15 | 13 | 2 | 5 | 8 |
| 10/07/2014 | 6 | 6 | 0 | 3 | 3 |
| 30/09/2014 | 16 | 13 | 3 | 6 | 7 |
| 01/10/2014 | 18 | 18 | 0 | 11 | 7 |
| 06/11/2014 | 26 | 20 | 6 | 7 | 13 |
| 11/12/2014 | 25 | 20 | 5 | 8 | 12 |
| TOTAL | 154? | | | 57 | 76 |

Tabla 6. Plazas para Cátedra en lo que llevamos de año 2015

| ACREDITACIONES PARA ARTES Y HUMANIDADES EN 2015 | | | | | |
|---|---------------------|-----------|-----------|---------|---------|
| FECHA | TOTAL PARTICIPANTES | APROBADOS | SUSPENSOS | MUJERES | HOMBRES |
| 22/01/2015 | 34 | 28 | 6 | 8 | 20 |
| 19/02/2015 | 28 | 20 | 8 | 8 | 12 |
| 12/03/2015 | 17 | 15 | 2 | 6 | 9 |
| 23/04/2015 | 32 | 23 | 9 | 10 | 13 |
| 21/05/2015 | 24 | 18 | 6 | 7 | 11 |
| 25/06/2015 | 22 | 9 | 13 | 5 | 4 |
| 20/07/2015 | 41 | 28 | 13 | 10 | 18 |
| 24/09/2015 | 25 | 15 | 10 | 7 | 8 |
| TOTAL | 223 | | | 61 | 95 |

II. Informes sobre trayectorias laborales

1. Informe: “Diagnóstico sobre mujer y empleo cualificado en la CAM”. Datos y conclusiones del resumen ejecutivo

En las últimas décadas, las mujeres de la Comunidad de Madrid han protagonizado cambios de gran alcance y con importantes consecuencias económicas y sociales. Entre otros, destacan dos de gran envergadura: el elevado incremento de mujeres en el trabajo remunerado (el porcentaje de mujeres en edad de trabajar con un empleo remunerado pasó de un 28,8% en 1996 a un 46,4% en 2004); y el aumento de los niveles educativos (el 58% de los/as egresados/as universitarios/as fueron mujeres en el año 2002).

Estos dos procesos han producido una transformación sin precedentes en las condiciones de vida de un gran número de mujeres pero también han tenido gran impacto a nivel económico y social.

En la actualidad, las mujeres poseen elevados niveles de formación y cualificación que les deberían permitir tener más y mejores oportunidades de acceso a puestos directivos y con responsabilidad. *Aunque estos cambios deberían haber tenido también un reflejo en su presencia en los ámbitos de poder, las cifras nos muestran una realidad distinta.* El estudio “Diagnóstico sobre mujer y empleo cualificado en la CAM” (2005), realizado por Consultrans con la colaboración de Abay Analistas, cifra en *tan sólo un 12% el porcentaje de cargos de poder ocupados por mujeres en la Comunidad de Madrid* (Consultrans y Abay Analistas, 2005).

2. Informe: “Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación”

2.1. Justificación del estudio: Dos fenómenos transformadores de la realidad económica y social

El estudio “Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación” (Martínez, M.I. et al, 2011) analiza la presencia y posición de las mujeres españolas en los puestos de trabajo de muy alta cualificación (entendidos como puestos de alta dirección o que exigen estudios universitarios de segundo y tercer grado para ocuparlos), sus perfiles socio-laborales y sus trayectorias laborales, con el fin de avanzar en el conocimiento de la situación de este colectivo.

En el ámbito laboral, las mujeres españolas continúan actualmente teniendo mayores tasas de paro, menores tasas de ocupación y de actividad y condiciones laborales más precarizadas (parcialidad, temporalidad, brecha salarial, etc.). No obstante, si se atiende a

los indicadores estadísticos, es en esta esfera donde parece que se ha recorrido un mayor camino hacia la igualdad ya que, el notable aumento de la presencia de las mujeres en el mercado laboral ha sido, probablemente, uno de los cambios con mayor impacto social y económico que se ha producido en las últimas décadas en España. En los últimos diez años, la tasa de ocupación ha aumentado del 30% al 42%.

Este hecho se produce en paralelo con otro elemento de especial importancia social y económica: el aumento del nivel educativo de la población española que, en el caso concreto de las mujeres, ha sido especialmente significativo. La población española con estudios universitarios ha pasado de 2,3 millones en 1989 a 9,0 millones en 2009. De éstos, 4,6 millones son mujeres (el 51%), siendo, en la actualidad, la mayoría del alumnado en las universidades. Esta ganancia de educación se ha reflejado en un significativo aumento de cualificación de la población activa y de la población ocupada con importantes efectos sobre la economía española. En el caso concreto de las mujeres, el nivel educativo más alto, unido a las mayores dificultades de acceso al empleo, han sesgado la estructura educativa del empleo femenino hacia niveles medios y altos de cualificación en prácticamente todo el tejido productivo.

Pero, además, este proceso ha provocado también importantes cambios en la esfera social, que muestran una fuerte interrelación con los de la esfera económica, entre otros la caída de la tasa de natalidad, el fuerte incremento de la demanda de servicios de cuidado de menores y personas dependientes, o el aumento de la demanda de servicios culturales y de formación.

A pesar de la importancia de este fenómeno, sus implicaciones han sido poco analizadas, especialmente, desde un punto de vista de género. Este estudio tiene como objetivo contribuir a paliar esta deficiencia.

2.2. Consideraciones metodológicas

Para realizar este análisis, las autoras utilizan la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), una de las fuentes estadísticas más completas para el análisis de los puestos de trabajo y la única que permite el análisis de trayectorias laborales. La MCVL es un conjunto organizado de microdatos anónimos extraídos de registros administrativos de la Seguridad Social, del Padrón Municipal Continuo y de la Agencia Tributaria, correspondiente a más de un millón de personas y que constituye una muestra representativa de todas las personas que han tenido relación con la Seguridad Social en un determinado año. El uso de esta fuente permitió analizar las trayectorias laborales de 32.690 personas que ocupan puestos de muy alta cualificación, de las cuales 13.802 (42,2%) son mujeres (datos referidos a 2009).

No obstante, y con el objetivo principal de ampliar el marco de análisis, aproximar el universo y ofrecer cifras básicas, en este trabajo también se incluye un análisis de la evolución reciente (últimas dos décadas) del empleo de alta cualificación en España a través de la Encuesta de Población Activa (EPA).

La utilización de la MCVL ha condicionado la definición operativa de empleo de muy alta cualificación, que en el marco de la investigación, se concreta en el conjunto de personas: (a) empleadas por cuenta ajena y (b) que ocupan un puesto de trabajo de alta cualificación (Grupo 01. Alta dirección, ingenieros/as, superiores, doctores/as y licenciados/as) para el que se requiere estar altamente cualificado/a.

La principal aportación de este trabajo es la verificación a nivel empírico (con muestras muy amplias y análisis de inferencia estadística) de las posiciones diferenciales (incluida la brecha salarial) de las mujeres españolas en la muy alta cualificación, por lo que sus resultados contribuyen a centrar el debate y la reflexión sobre la situación de las mujeres en el empleo altamente cualificado y sobre el desarrollo de sus carreras profesionales. A continuación se recogen algunas de las principales conclusiones alcanzadas por el estudio.

2.3. La presencia de las mujeres en la alta cualificación en España

La estrategia llevada a cabo por un gran número de mujeres españolas de apostar por la educación tiene su reflejo en el empleo altamente cualificado. Los resultados de este estudio muestran que la presencia de las mujeres en este tipo de empleo ya ha alcanzado una masa crítica (43,3%).

Sin embargo, la segregación sectorial sigue siendo una realidad y algunos sectores de actividad incorporan a un reducido número de mujeres en sus puestos de alta cualificación: la agricultura, la industria, la construcción o las ramas industriales de alta y media-alta tecnología no alcanzan aún una masa crítica. El porcentaje de mujeres en consejos de administración no llega al 30% en ningún sector de actividad. Además, atendiendo a las condiciones laborales, la presencia femenina es mayor en aquellos grupos de trabajadores/as con peores condiciones. Así mismo, el perfil de las empresas o instituciones también parece ser un elemento relevante en relación con la mayor o menor presencia de las mujeres en el empleo de muy alta cualificación, siendo las entidades de servicios (educación, servicios sanitarios o sociales), de gran tamaño y con más de 10 años de antigüedad) las que mayores porcentajes presentan. Este perfil está muy influido por el peso que aún tiene el sector público en el empleo femenino de alta cualificación.

2.4. Perfil de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación

Los perfiles estadísticos de hombres y mujeres trabajando en puestos de muy alta cualificación son similares en España, exceptuando en materia salarial. Las características personales (edad entre 35 y 44 años y cónyuge con empleo remunerado) y la tipología contractual (jornada completa y con un contrato indefinido en una empresa consolidada y de gran tamaño) no muestran grandes diferencias. Sin embargo, mientras la “trabajadora tipo” en la alta cualificación responde al siguiente perfil: se ubica en una empresa del sector sanitario, otros servicios y en las Administraciones Públicas (funcionaria); tiene menos de 10 años de experiencia laboral y gana entre 30.000€ y 50.000€ (a jornada completa); el “trabajador varón tipo” trabaja en alguna actividad de la rama de servicios a las empresas; tiene una experiencia laboral de menos de 10 años o de más de 10 años y gana entre 50.000€ y 100.000€ (también a jornada completa).

No obstante, la mayor diferencia se encuentra en materia salarial, donde la brecha media se sitúa en el 31,8% (diferencia entre el salario medio de los hombres y las mujeres en puestos de muy alta cualificación y a jornada a tiempo completo), aumentando ésta a medida que lo hace la experiencia laboral. En este sentido, importante es resaltar que el estudio compara las ganancias para el mismo sector y para la misma experiencia laboral por lo que la diferencia salarial sólo puede ser explicada por la existencia de una discriminación salarial por razón de género.

2.5. Trayectorias laborales

Las trayectorias laborales del colectivo de personas en empleos de muy alta cualificación son, en líneas generales, muy estables: el 67,8% de los varones y el 63,0% de las mujeres no ha abandonado el empleo de alta cualificación desde que accedió a este tipo de puesto de trabajo. Sin embargo, en términos comparados, las trayectorias de las mujeres en la alta cualificación son más inestables que las de los varones. Un mayor porcentaje de mujeres que de varones ha tenido, al menos, una baja en la afiliación a la Seguridad Social y la probabilidad de que los episodios de desempleo sin prestación o inactividad sean de carácter involuntario es mayor en el caso de las mujeres. Además, en relación con las condiciones de trabajo, de nuevo, las mujeres presentan una situación menos favorable, con un mayor número medio de contratos y el doble del tiempo trabajado bajo contratos temporales.

Es importante destacar que los rasgos específicos, y desfavorables, de las trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación se agudizan en el caso de las mujeres de entre 35 y 44 años, tramo de edad sobre el que el estudio realiza un análisis específico, al coincidir con el intervalo en el que la mayoría de las mujeres y varones se inician en la maternidad/paternidad y disfrutan de la crianza de sus hijos/as. El mercado laboral penaliza a las mujeres en este tramo de edad con trayectorias más inestables (con un mayor número de episodios de desempleo e inactividad) que la de los varones y este hecho se produce con independencia de si tienen hijos/as a su cargo o no, por lo que la penalización se produce por la mera posibilidad de tener descendencia.

III. Informe: “Presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad y competitividad laboral”

3.1. Justificación del estudio: el desajuste entre la presencia de las mujeres en el mercado laboral y su participación en los ámbitos de decisión

Las barreras culturales e institucionales implican una mayor dificultad para las mujeres a la hora de acceder a puestos de responsabilidad y toma de decisiones. El denominado “techo de cristal” sigue persistiendo en la alta dirección y en los consejos de administración de las empresas y los hombres siguen estando sobrerrepresentados en los altos cargos. Es decir, a pesar del notable incremento de las tasas de actividad de las mujeres españolas, no se ha producido un aumento proporcional de mujeres en altos puestos directivos tema que, en los últimos años, parece despertar especial interés en el ámbito académico, normativo y empresarial, no sólo desde una perspectiva relacionada con la igualdad y la justicia social, sino también como elemento relacionado con la competitividad de las empresas.

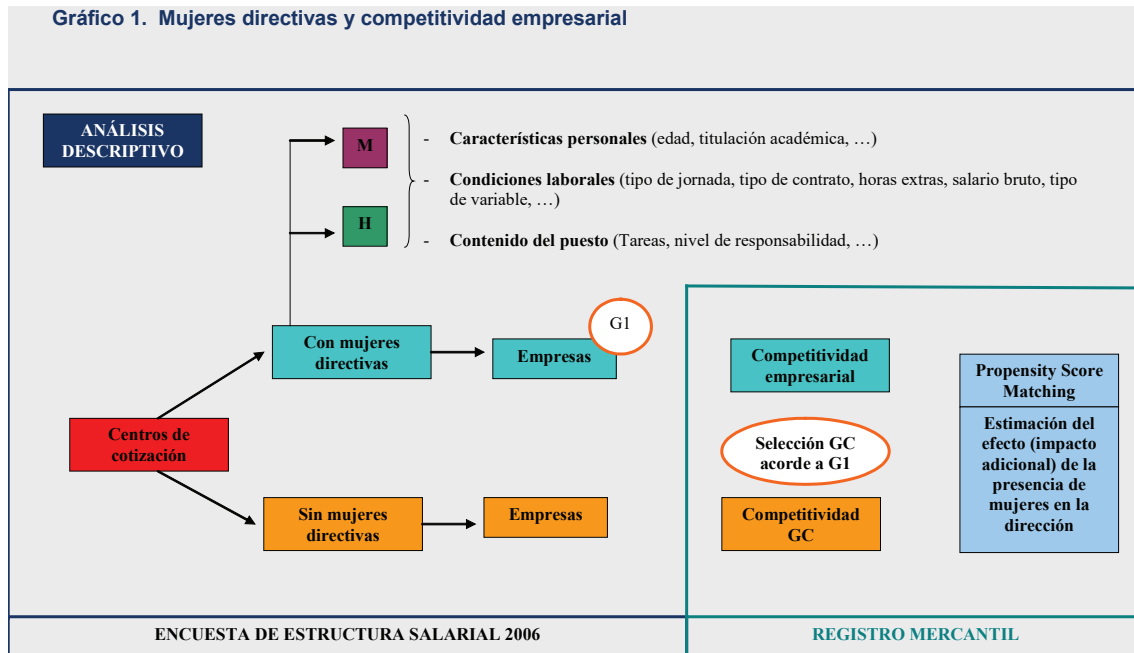
Sin embargo, a pesar de la proliferación de la investigación relacionada con la presencia de mujeres y su impacto en la competitividad empresarial, la mayoría de los estudios existentes son de carácter descriptivo y no utilizan técnicas econométricas que refuercen la posible relación de causalidad; solamente analizan grandes empresas o empresas cotizadas; centran la presencia de mujeres solamente en los consejos de administración; abordan la relación con la competitividad empresarial identificándola con la rentabilidad; y no profundizan en la cadena de efectos mediante los cuales la presencia de mujeres en los puestos de decisión termina afectando de forma positiva a la competitividad empresarial.

En este sentido, el estudio *Presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad y competitividad laboral* (Consejo Superior de Cámaras de Comercio y Abay Analistas Económicos y Sociales, 2012) analiza la relación entre la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad y la competitividad empresarial, aportando, además, información sobre los factores que facilitan o dificultan el acceso de las mujeres a dichos puestos, con el objetivo último, por un lado, de avanzar en el conocimiento de los mecanismos mediante los cuales la diversidad de género en puestos de decisión afecta positivamente a la competitividad empresarial y, por otro, contribuir a paliar la escasez de mujeres en dichos puestos.

3.2. Consideraciones metodológicas

Existe una falta de información estadística adecuada, de una fuente que aúne un alto detalle sobre puestos de trabajo, trabajadores/as que los ocupan y competitividad empresarial, por lo que este estudio se apoya en una fuente estadística elaborada *ad hoc* que mezcla datos de la Encuesta de Estructura Salarial (2006) y del Registro Mercantil para superar esta limitación. Por otra parte, las autoras han desarrollado un indicador sintético de competitividad a partir de un amplio conjunto de variables económicas y financieras (relacionadas principalmente con el crecimiento, la productividad y la rentabilidad de las empresas).

Los resultados del indicador sintético ponen de manifiesto que las variables más influyentes en los niveles de competitividad de las empresas, en el periodo 2007-2008 son variables asociadas a una buena gestión de la empresa, reflejada tanto en su capacidad de creación de negocio como en el control de sus procesos. En concreto, las variables que explican en mayor medida las diferencias de competitividad entre empresas son: la variación del empleo (creación o mantenimiento del mismo, muy ligada a la capacidad de mantener o aumentar cuota de negocio), el nivel de la productividad por empleado/a, la capacidad de generar valor añadido, la capacidad de generar negocio (crecimiento de los ingresos) y la capacidad de generar beneficios (margen bruto de explotación).



3.3. Conclusiones: Influencia de la diversidad de género en la competitividad empresarial

En los últimos años el concepto de diversidad ha suscitado un interés creciente en el ámbito empresarial y, aunque surgió como respuesta a la necesidad de gestionar plantillas heterogéneas, la literatura ha ido poniendo de manifiesto que una gestión adecuada de la diversidad puede tener también efectos positivos en el desarrollo de la empresa.

Pero, ¿se puede afirmar que existe una influencia significativa (relación causal) entre la diversidad de género en los puestos de responsabilidad de las empresas y la competitividad de las mismas?

Quizá la principal contribución de este estudio es la verificación de esta relación causal, mediante la estimación de un modelo econométrico *logit*, que confirma que la diversidad de género es una variable significativa que influye de forma positiva en la probabilidad de que una empresa se sitúe entre las más competitivas. Y, además, el efecto positivo sobre la competitividad empresarial no se limita a los puestos de alta dirección sino que la gestión de la diversidad de forma transversal. Es decir, la presencia de una masa crítica de mujeres en puestos de responsabilidad, tanto técnicos como directivos, potencia este efecto positivo.

Sin embargo, pese a la constatación de la relación positiva entre la diversidad de género en puestos de responsabilidad y la competitividad empresarial, en España las empresas que cuentan con, al menos un 30% de mujeres en estos puestos (en ambos, el ámbito directivo y en el técnico) representan tan sólo un 0,8% del total. Este porcentaje asciende a un 36,1% en el caso de las empresas que cuentan con una masa crítica de mujeres en puestos de responsabilidad de carácter técnico y se sitúa en tan sólo un 2,7% si se tiene en cuenta el porcentaje de mujeres en puestos de dirección.

Interesante es también resaltar que las empresas que en este momento han alcanzado niveles más altos de diversidad son las que, a su vez, presentan un alto grado de feminización de su empleo y cuentan con plantillas con altos niveles de educación (y superiores en el caso de las mujeres). Por el contrario, las empresas que no alcanzan una masa crítica de mujeres en puestos de responsabilidad, ni en el ámbito técnico ni en el directivo, son empresas en las que la presencia de mujeres es relativamente baja en todas las ocupaciones.

Otras características empresariales que influyen en la mayor o menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad son el tamaño (se observa una mayor diversidad en aquéllas de mayor tamaño); y la titularidad (las empresas públicas o las que tienen alguna participación de carácter institucional son las que muestran mayores porcentajes de mujeres en estos puestos).

Por último, en relación con la organización del trabajo, en las empresas más diversas se observa un peso relativamente alto de las ocupaciones de “cuello blanco”, especialmente de las de mayor cualificación (directivos/as, profesionales y técnicos/as y profesionales y técnicos/as de apoyo), una mayor estabilidad en el empleo y, salvo en el caso de las empresas con diversidad en puestos técnicos, salarios mayores y menores brechas salariales de género tanto en la plantilla en general como en los puestos de responsabilidad.

IV. Informe: “España 2013, Fundación Encuentro: las mujeres, otra vez en la encrucijada”

En las últimas décadas, algunas de las brechas de género más significativas se estaban viendo reducidas en nuestro país. Con velocidades dispares, los indicadores de participación de las mujeres en el sistema educativo, en el mercado de trabajo y, en menor medida, en los ámbitos de poder y de toma de decisiones venían mejorando de forma continuada desde la década de los años noventa. En este escenario irrumpe, a finales del año 2008, la crisis económica. Una crisis que en aquellas fechas no se preveía tan profunda como finalmente ha resultado y que, en los cuatro años y medio transcurridos desde entonces, ha ido socavando los pilares en los que se había apoyado el largo período de expansión económica precedente. Tras la cascada de acontecimientos y medidas adoptadas en estos últimos años, cabe preguntarse qué ha sido de las dinámicas de avance señaladas. El capítulo “Las mujeres, otra vez en la encrucijada” del informe “España 2013” de la Fundación Encuentro está dedicado al impacto de la crisis en las mujeres españolas y trata de responder a esta cuestión (MARTÍNEZ y GUILLÓ, 2013).⁴

En la década anterior a la crisis (1997-2007) los progresos más notables se estaban produciendo en el mercado de trabajo. El Informe España ha recogido muchos de ellos, pero quizás cabe destacar, por su capacidad de transformación social, el aumento sostenido de la tasa de actividad femenina. Y parece que este incremento es ya un cambio estructural que la crisis no ha logrado frenar. La tasa de actividad ha continuado aumentando en todos los grupos de edad a un ritmo similar al que lo hizo en los años anteriores a la crisis, con la única excepción de las mujeres más jóvenes, que, ante la mayor dificultad para encontrar empleo han decidido prolongar su recorrido académico. Así mismo, la tasa de actividad en los tramos de edad que concentran el inicio en la maternidad y en la crianza de los hijos e hijas ha seguido creciendo también a un ritmo muy similar al que venía haciéndolo antes de la crisis. El porcentaje actual de mujeres de entre 30 y 45 años empleadas o en búsqueda de un trabajo remunerado oscila entre el 80% y el 86%.

Otra tendencia clave que la crisis no ha logrado frenar ha sido la ganancia, también continuada, en el nivel educativo de las mujeres españolas. Éste es el elemento clave, sin el cual no se puede comprender ni su posición actual en el mercado de trabajo, ni los efectos diferenciales que la crisis ha tenido sobre dicha posición, ni sus perspectivas de futuro.

Ha sido precisamente el diferencial educativo de las mujeres españolas y sus mayores dificultades de acceso al empleo, reflejadas durante décadas en mayores tasas de paro, los factores que han sesgado el empleo femenino hacia las categorías superiores de educación. Las mujeres han ido ocupando puestos de media y alta cualificación en casi todo el tejido productivo, pero de manera muy especial en algunos sectores, como la sanidad o la educación, altamente feminizados y en los que el sector público tiene un peso muy alto.

¿Cómo ha afectado la crisis al empleo femenino? En los primeros años, la destrucción de empleo se centró en sectores muy masculinizados, por lo que, para el conjunto del período 2008-2013, las mujeres presentan mejores resultados que los hombres en casi todos los indicadores de empleo analizados. El diferencial educativo y su posición sectorial han actuado como paraguas, especialmente para el empleo femenino cualificado. Sin embargo, en el último año, *las medidas de austeridad se han centrado en los servicios de bienestar (sanidad, educación y servicios sociales) y el impacto negativo sobre las mujeres es ahora mucho más visible*. En la medida que el denominado “ajuste del sector público” siga centrado en estos servicios, el balance puede verse modificado a corto plazo. A modo de ejemplo, baste señalar que más del 70% de los profesionales sanitarios son mujeres y que, desde 2008 hasta hoy, se han suprimido 45.500 puestos de trabajo ocupados por mujeres en el sector.

Los importantes logros en las tasas de actividad femeninas han ido acompañados de

⁴ El título de este trabajo, “Las mujeres en filosofía en la universidad: Otra vez en la encrucijada”, toma prestada esta lúcida expresión que encabeza este capítulo del Informe España 2013.

pasos mucho más discretos en lo que a condiciones de trabajo se refiere. Ya antes de la crisis, las mayores brechas se observaban en este ámbito: las mujeres ocupaban empleos más precarios, menos adecuados a su cualificación, con mayores tasas de temporalidad, con más contratos a tiempo parcial (en un alto porcentaje no deseado) y con brechas salariales difícilmente atribuibles en su totalidad a factores observables, es decir, debidas, en buena medida, a la discriminación. La crisis ha deteriorado enormemente las condiciones de empleo de hombres y mujeres, especialmente en relación con las situaciones de subempleo. Sin embargo, de nuevo, la ubicación sectorial de las mujeres y sus mayores niveles de cualificación les han situado en posiciones menos vulnerables que las de los hombres, lo que ha resultado en una cierta reducción de las brechas de desigualdad. Brechas, no obstante, que siguen siendo notables y desfavorables a las mujeres en todos los indicadores referidos a las condiciones de trabajo.

Un último indicador que refleja la envergadura de los cambios en el ámbito laboral y social es el número de hogares en los que la persona de referencia es mujer. Así mientras que en año 1990, sólo en el 7% de los hogares la persona de referencia empleada era una mujer, en 2012 este porcentaje asciende al 39% y su ritmo de avance se ha mantenido durante el periodo de crisis.

Sin embargo, en otros ámbitos diferentes al laboral, los avances estaban siendo más costosos y se han demostrado también menos sólidos. *Los ámbitos de decisión* (alta dirección de las empresas, poder judicial, político, altos cargos de la Administración, etc.) *siguen estando caracterizados por una clara sobrerrepresentación masculina que no responde ni al marco normativo vigente ni a la participación de las mujeres en otros ámbitos de la sociedad.* Con excepción del ámbito judicial, las mujeres están todavía lejos de representar porcentajes cercanos a la paridad y en algunos casos ni siquiera llegan a alcanzar una masa crítica. *El denominado “techo de cristal” sigue actuando como freno a la igualdad en las esferas de poder.*

La rapidez y solidez de los avances de las mujeres españolas en su entrada en el ámbito laboral contrasta con la lentitud observada en el trabajo no remunerado. La división sexual del trabajo está aún claramente presente en todas las esferas, pero es especialmente visible en el ámbito reproductivo y en los trabajos de cuidados. Se ha señalado que la destrucción de empleo ha sido más acusada en el caso de los hombres que en el de las mujeres y que un número importante de ellos ha pasado a situaciones de desempleo. Cabe preguntarse en qué medida esta nueva realidad ha tenido un impacto positivo en la corresponsabilidad en los trabajos domésticos y de cuidados, es decir, si ha contribuido, o no, a un mayor equilibrio de tiempos y responsabilidades en el hogar.

Los datos actuales parecen constatar la persistencia de una estrecha relación entre los roles de género asignados a cada sexo y los usos del tiempo, no sólo en cuanto al trabajo remunerado y no remunerado, sino también respecto a los espacios público y privado. Los datos muestran que las mayores disparidades se localizan en los trabajos reproductivos y de cuidados: el porcentaje de mujeres que los realiza es del 91,9% (17 puntos superior al de los hombres) y la dedicación media diaria a los mismos es dos horas diarias superior. En menor medida, las disparidades persisten en el trabajo remunerado, donde la participación de los hombres es superior en diez puntos porcentuales y la dedicación media diaria supera también en una hora y doce minutos la de las mujeres.

No obstante, aunque las diferencias en los usos del tiempo continúan siendo notables, se aprecia una disminución de las mismas en los últimos años: los hombres participan más y dedican algo más de tiempo diario al hogar, pero este avance es claramente insuficiente y no guarda simetría con el experimentado por las mujeres en el ámbito laboral. Los distintos indicadores confirman la fortaleza de las tendencias de integración de las mujeres en el mercado laboral, pero también las resistencias encontradas para reducir sus tiempos en el hogar, con las consecuentes repercusiones en su bienestar.

En este sentido, la mayor presencia y dedicación de las mujeres a los trabajos de cuidados tiene repercusiones negativas más allá del ámbito laboral. El modelo androcéntrico, además de separar esferas, ámbitos y tareas, asigna también valores a esta división, de tal forma que cualquier actividad relacionada con el sostenimiento de la vida es menos apreciada que las que se realizan en el “ámbito productivo”. Esta desigual valoración se plasma también en el diseño y en las prioridades de las políticas públicas. Una buena muestra de ello es el recorte producido en las prestaciones y servicios sociales, que afectan en mayor medida a las mujeres que a los hombres, ya que perpetúa su rol de cuidadoras y dificulta todavía más la compatibilización de los trabajos de cuidados con el empleo remunerado y con otro tipo

de actividades. Y otra muestra más son las recientes reformas en el sistema de pensiones, que dificultan cada vez más el acceso a quienes tienen trayectorias laborales discontinuas y que, por tanto, desvaloriza, aún más, los episodios de tiempo dedicados a los trabajos de reproducción y cuidados.

En definitiva, el título del capítulo, “Las mujeres, otra vez en la encrucijada”, alude a un escenario en el que la integración de las mujeres españolas en el mercado laboral no ha encontrado una respuesta de apoyo equivalente ni en el ámbito privado ni en el institucional. Los recortes en los servicios de bienestar y el retroceso en las políticas de igualdad de oportunidades acentuarán las asimetrías señaladas, asimetrías que junto con la falta de valoración de los tiempos dedicados al sostenimiento de la vida dan como resultado una de las tasas de natalidad más bajas del mundo y un deterioro de la calidad de vida de importantes colectivos de mujeres.

V. Brecha salarial

5.1. Día de la Igualdad Salarial: la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue sin disminuir del 16,4 % en toda Europa

Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todos los trabajadores. Por término medio, las mujeres de la UE ganan alrededor de un 16% menos por hora que los hombres. La brecha salarial entre hombres y mujeres no son las mismas en toda Europa. La brecha salarial entre hombres y mujeres existe a pesar de que las mujeres obtienen mejores resultados académicos que los hombres en la escuela y la universidad. Por término medio, en 2012, el 83% de las mujeres jóvenes de la UE cursaban al menos estudios de secundaria, frente al 77,6% de los hombres. Además, las mujeres representan el 60% de los graduados universitarios de la UE (Comisión Europea, 2015b).

En Europa las mujeres siguen trabajando “gratis” 59 días al año: así lo indican las últimas cifras publicadas en 2015 por la Comisión Europea. La brecha salarial entre hombre y mujeres, es decir, la diferencia media entre los ingresos por hora de las mujeres y los hombres en todos los sectores de la economía, apenas ha variado en los últimos años, manteniéndose cercana al 16 % (este año, al igual que el pasado, es del 16,4 %). Este porcentaje determina que, por segundo año consecutivo, el Día europeo de la igualdad salarial se celebre un 28 de febrero: en efecto, este acontecimiento paneuropeo marca la fecha del nuevo año civil a partir de la cual las mujeres comienzan en realidad a ser remuneradas por su trabajo de forma comparable a los hombres; dicho de otro modo, las mujeres deben trabajar actualmente de manera “gratuita” 59 días hasta situarse en el mismo nivel salarial que los hombres. Es la cuarta vez que el Día de la igualdad salarial se celebra a escala europea: el 5 de marzo de 2011, la Comisión lanzó esta jornada (IP/11/255), la segunda se celebró el 2 de marzo de 2012 (IP/12/211) y la tercera, el 28 de febrero de 2013 (IP/13/165).

“El Día europeo de la igualdad salarial nos recuerda las desiguales condiciones salariales que se aplican aún a las mujeres en el mercado laboral. En los últimos años, la brecha salarial apenas ha experimentado una leve disminución. Por si fuera poco, esa muy ligera tendencia a la baja se ha debido esencialmente a la crisis económica, que ha provocado una reducción de los ingresos de los hombres, y no al aumento de los sueldos de las mujeres”, ha indicado Viviane Reding, vicepresidenta y comisaria de Justicia de la UE. “La igualdad de remuneración por un mismo trabajo es uno de los principios fundamentales de la UE pero, desgraciadamente, todavía no es una realidad para las mujeres en Europa. Tras años de pasividad, ha llegado el momento de impulsar el cambio. La Comisión Europea está preparando actualmente una iniciativa que lo ponga en marcha para que, en un futuro próximo, no haya que celebrar ningún Día de la igualdad salarial más” (Reding, 2015).

La brecha salarial entre hombres y mujeres se expresa como porcentaje de los ingresos de los hombres y representa la diferencia entre la remuneración media bruta por hora de los empleados de sexo masculino y los de sexo femenino en todos los sectores de la economía de la UE. Las últimas cifras ponen de manifiesto que la media de la Unión Europea en 2012 era del 16,4 %, lo que refleja su estancamiento tras la tendencia ligeramente

descendente registrada en años recientes con respecto a los porcentajes del 17 % o más de periodos anteriores. De hecho, se observa una constante tendencia a la baja en Dinamarca, la República Checa, Austria, los Países Bajos y Chipre, mientras que en otros países (Polonia, Lituania), esa tendencia a la baja se invirtió en 2012. En algunos países como Hungría, Portugal, Estonia, Bulgaria, Irlanda y España, la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha agrandado en los últimos años.

La paulatina reducción de la brecha salarial obedece a diversos factores, como el aumento de la proporción de trabajadoras con un nivel de educación superior o el mayor impacto de la recesión económica en algunos sectores con predominio masculino, como la construcción o las obras públicas. El cambio no se debe únicamente, por lo tanto, a la mejora de las condiciones salariales y laborales de las mujeres.

El informe presentado por la Comisión Europea en diciembre de 2013 sobre la aplicación de las normas de la UE en materia de igualdad de trato laboral a las mujeres y los hombres (Directiva 2006/54/CE) puso de manifiesto una serie de factores que dificultan la igualdad salarial, como la falta de transparencia de los sistemas de remuneración, la falta de claridad jurídica en lo que se entiende por trabajo de igual valor y los obstáculos prácticos. Como ejemplo de estos últimos cabe citar la falta de la información necesaria para que los trabajadores puedan interponer con éxito una demanda de igualdad salarial o la no publicación de información sobre los niveles salariales correspondientes a las distintas categorías de empleados (IP/13/1227). El aumento de la transparencia en materia de retribución salarial podría mejorar la situación individual de las víctimas de la discriminación salarial, facilitando su comparación con los trabajadores del sexo opuesto.

La igualdad de género es uno de los principios fundamentales de la Unión Europea; el principio de igualdad de remuneración está consagrado en los Tratados desde 1957 e incorporado a la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación. El 9 de diciembre de 2013, la Comisión aprobó un informe en el que se evaluaba la aplicación práctica de las disposiciones sobre igualdad salarial en los países de la UE (IP/13/1227). En él se llegaba a la conclusión de que el principal reto para todos los Estados miembros será en el futuro la correcta aplicación y el control del cumplimiento de las normas establecidas en la Directiva 2006/54/CE.

Además de supervisar la correcta ejecución de la legislación de la UE, la Comisión ha proseguido su actividad en todos los frentes para acortar la brecha salarial, con iniciativas como la denominada “La igualdad es rentable”, que, a lo largo de 2012 y 2013, ayudó a las empresas a acortar la brecha salarial con la organización de talleres y actividades de formación; las Recomendaciones específicas por países anuales emitidas en el proceso del Semestre Europeo, que llaman la atención de los Estados miembros sobre la necesidad de resolver las diferencias salariales; la organización de Días de la igualdad salarial; el intercambio de las mejores prácticas; y la financiación de iniciativas de los Estados miembros con cargo a los Fondos Estructurales y de acciones de la sociedad civil.

La Comisión está estudiando actualmente diversas posibilidades de intervención a nivel europeo para aumentar la transparencia salarial y con ello acortar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, contribuyendo a promover y facilitar una aplicación efectiva en la práctica del principio de igualdad de remuneración (Comisión Europea, 2015c).

5.2. En España la situación es aún peor: las mujeres trabajan “gratis” alrededor de 70 días

Si en la Unión Europea las mujeres ganan por hora el 16,4% menos que los hombres, en España la situación es aún peor, llegando en estos años a alcanzar más de un 20% de brecha salarial, según datos de la Comisión Europea, difundidos por distintas instancias españolas (Junta de Andalucía, 2015). En España las mujeres trabajan “gratis” alrededor de 70 días. En 2015, el 12 de octubre fue el Día por la igualdad salarial para las mujeres españolas: desde ese día hasta fin de año trabajaron sin cobrar.

En concreto, y según el Informe sobre Igualdad Salarial 2015 de UGT (UGT, 2015):

1. España dispara su brecha salarial, se aleja de la media de la Unión Europea y se sitúa a los niveles de 2002.

2. La brecha salarial en España se sitúa en el 24%, la más alta de los últimos cinco años.
3. Las mujeres en España dejaron de percibir 27.783 millones de euros en 2012.
4. Las bajadas de salarios han afectado de forma directa en el aumento de la brecha salarial.
5. Casi cuatro millones de mujeres, el 46,55 % de las trabajadoras de nuestro país, perciben salarios por debajo de los 15.000 euros brutos cada año.
6. Solo cinco Comunidades Autónomas tienen una brecha salarial inferior a la media nacional.

A pesar de las diferentes iniciativas de la Comisión Europea que intentan luchar contra la desigualdad salarial, las cifras no se reducen al nivel que sería necesario. Los Estados miembros son los que tienen que tomar las medidas necesarias para acabar con esta situación, de forma más eficaz y sobre todo más rápida. Según los estudios no será hasta 2095 cuando las mujeres cobrarán lo mismo que los hombres por el mismo trabajo. Es, por tanto, un momento demasiado lejano (USO, 2015).

Las diferencias salariales provocan a corto plazo situaciones injustas y, a largo plazo, provocarán, y ya están provocando, el aumento de la feminización de la pobreza en las personas mayores, que se traduce en que las mujeres cobran casi un 40% menos de pensión y esa diferencia puede ir en aumento si no corregimos las causas que generan esa desigualdad.

Como indican los informes de los sindicatos UGT y USO que hemos citado, la lucha por la igualdad salarial entre hombres y mujeres debe encabezar las políticas Europeas, pues son situaciones injustificadas e inaceptables en una sociedad que proclama la lucha por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida. Para corregir la brecha salarial no sólo hay que garantizar remuneraciones iguales sino seguir facilitando medidas que permitan que las mujeres accedan al mercado laboral, al mismo tiempo que los hombres. Las mujeres siguen encontrando mayores obstáculos que los hombres en el mercado de trabajo, sobre todo para compaginar la vida laboral con la personal y sobre todo familiar, lo cual tiene su efecto en la brecha salarial. Las excedencias para el cuidado de hijos/as y familiares tienen rostro de mujer así como las reducciones de jornada, lo cual afecta a sus ingresos de forma directa.

VI. Conclusión: una llamada por el cambio climático de las mujeres en filosofía

Como se ha dicho numerosas veces, sin las mujeres el sistema es insostenible. Esto vale también para la Universidad: sin las mujeres, la Universidad tampoco es sostenible. Los mecanismos generales han sido ya identificados por la teoría feminista y los estudios de género. Conceptos como “techo de cristal” o “efecto tijera”, que tan bien ha explicado mi compañera de mesa y directora del Instituto de Filosofía del CSIC, Concha Roldán, son clave para describir el desarrollo de las trayectorias académicas y laborales de las mujeres y hombres en la Universidad. La ausencia femenina en los libros de texto (tanto al nivel de filósofas de cabecera como al nivel de autoras de los manuales) contribuye a la falta general de referentes en la formación de estudiantes en secundaria y bachillerato, a la que se ha referido con precisión la profesora y coordinadora de la Comisión de Educación de la Red española de Filosofía, Esperanza Rodríguez en su intervención. Ambas estudiosas han descrito bien las relaciones reflejas y simultáneas de la espiral de giro constante que lleva a la discriminación.

En esta situación, adecuar los criterios de actuación de las Universidades, establecer pautas favorecedoras de la igualdad en los distintos ámbitos, adoptar acciones específicas dirigidas a combatir todas las manifestaciones todavía subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden conseguirla, deben ser objetivos nítidos, perseguidos con eficacia, por las instituciones de enseñanza superior. A estos objetivos contribuyen con todo su esfuerzo determinadas organizaciones de los estudios universitarios que incorporan y fomentan las asignaturas, cursos, másteres y doctorados de feminismo y de género, los distintos Institutos de Investigación en Estudios Feministas o Género que han ido surgiendo y manteniéndose, así como la creación de las Unidades de Igualdad y los Planes de Igualdad en diferentes Universidades españolas. Como hemos comprobado una y otra vez, siempre hay un largo camino por recorrer entre el análisis de los datos y la intervención efectiva con medidas que logren invertir las tendencias. Como en otras ocasiones, la correcta financiación, tanto de la Universidad en su conjunto como de las medidas de promoción de la igualdad de género en concreto, sigue siendo el caballo de batalla.

Para terminar, podemos volver a la Petición por el cambio climático de las mujeres en filosofía de Linda Martín Alcoff, Catedrática de Filosofía de la City University of New York (CUNY) con la que se inicia este trabajo. Mientras escribo esto hoy, se acaba de anunciar el histórico acuerdo en la Cumbre de París sobre el cambio climático. En este ambiente social y político, esperamos que también se produzca un cambio de hábitat que solucione la ausencia de las mujeres en filosofía en España. Para cimentar esa esperanza, y no confiar en vano, quiero concluir este trabajo compartiendo la proactiva declaración final de Alcoff: “Tenemos bastante trabajo por hacer”. Esto lo podemos aplicar, por supuesto y especialmente, a nuestro entorno más cercano.

C. Las mujeres en la investigación de la filosofía: inferioridad y exclusión

Concha Roldán, Instituto de Filosofía de CSIC

Aunque la mujeres que se dedican a la enseñanza secundaria y universitaria dedican gran parte de sus esfuerzos a la investigación, voy a referirme aquí en concreto a las mujeres que desempeñan su actividad profesional en instituciones dedicadas a la investigación y, en particular al Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), como la agencia estatal mayor y más representativa en nuestro país.

El CSIC (www.csic.es) se creó en 1939 para sustituir a la Fundación Nacional de Investigaciones Científicas, y fue alojado en los edificios de la Junta de Ampliación de Estudios que había sido disuelta por el franquismo. En la actualidad lo componen 142 Institutos, agrupados en nueve áreas científicas diferentes, entre las que se encuentra el Área de Humanidades y Ciencias Sociales, cuyos investigadores representan algo menos del 10% del conjunto, y que está integrada por 16 institutos, de los cuales la mayor concentración de profesionales se encuentra en el Centro de Ciencias Humanas y Sociales (CCHS), sito en la madrileña calle de Albasanz. El Instituto de Filosofía (IFS: www.ifs.csic.es) del CSIC forma parte de los seis institutos alojados en el CCHS y está compuesto por una veintena de investigadores en plantilla, a los que se suman cuatro investigadores contratados (FPI y Juan de la Cierva), último reducto de las decenas que tuvimos hace unos años, antes de que el Ministerio de Economía y Competitividad (del que el CSIC depende además en lugar de hacer lo del Ministerio de Educación y Cultura, como las Universidades e Institutos de Enseñanza Secundaria) instaurara su política de cofinanciación de becas y contratos, que tanto daño ha hecho a la investigación en nuestro país, dejando a la mayoría de los más jóvenes en los márgenes o directamente fuera de la misma, por lo que el fenómeno de la “fuga de cerebros” se ha acrecentado considerablemente; en el caso concreto de la Filosofía muchos jóvenes están viéndose obligados a emigrar a países centroeuropeos (Alemania, Francia u Holanda), anglosajones (Inglaterra, EEUU) y a países Iberoamericanos (sobre todo Chile, Colombia y Ecuador). Entre estos jóvenes que se ven obligados a abandonar su país de manera temporal (contratos EU, becas Fulbright, Humboldt, Marie Curie, etc.) o definitiva (obtención de plazas de funcionario o indefinidas que no se están convocando en España) se encuentran muchas mujeres, puesto que –como vamos a ver- tienen mucho menos acceso a los pocos contratos y plazas que se convocan en nuestro país. El problema añadido es que muchas de las mujeres profesionales en la Filosofía declinan por cuestiones familiares (maternidad y/o cuidado de personas dependientes o ancianos) esa posibilidad de emigrar a otros países, por lo que terminan abandonando su dedicación y realización profesional con mucha más facilidad que los varones, razón por la que se sigue dando una visible “masculinización de la Filosofía” en España.

Los resultados numéricos de la presencia de las mujeres en las escalas científicas del CSIC no difieren mucho de las ya facilitadas por Stella Villarrea en la Universidad y de algunos de los datos facilitados por Esperanza Rodríguez para la enseñanza secundaria. A diferencia de la Universidad, cuyos profesores funcionarios ocupan dos puestos diferenciados: Profesores Titulares y Catedráticos, en el CSIC hay tres escalas diferentes para el personal en plantilla: Científicos Titulares (CT), Investigadores Científicos (IC) y Profesores de Investigación (PI); antes en la Universidad se contemplaba una tercera escala, los Profesores Agregados. Pues bien, las mujeres investigadoras ocupan mayoritariamente la escala inferior, mientras que son muy pocas las que acceden a la escala superior; expresado proporcionalmente, un 35 % de CTs, frente a un 20% de ICs y un 14 % de PIs. Este fenómeno es el que constituye la denominada “tijera” (véase para ello la bibliografía citada al final, en especial Paloma Alcalá y Eulalia Pérez Sedeño, 2006 y 2007) que se presenta en los gráficos y que viene a mostrar que, a pesar de tener los mismo méritos –e incluso superiores- el porcentaje de mujeres que ocupa puestos de mayor responsabilidad es mucho inferior, tal y como vienen sosteniendo los informes y denuncias feministas sobre el denominado “techo de cristal” desde hace dos décadas (Valcárcel, 1997). Como colofón indicaré que sólo un 10 % de las direcciones de los institutos son ostentados por mujeres; en mi caso soy una de las excepciones, ocupando la Dirección del Instituto de Filosofía del CSIC desde 2009: cabe señalar que fui la primera mujer que obtuvo una plaza de CT en el Instituto de Filosofía del CSIC en 1997.

El fenómeno del techo de cristal es si cabe más llamativo en el campo de las Humanidades Ciencias Sociales, puesto que el número de mujeres que acaban las licenciaturas es muy superior al de varones, y con muchas mejores calificaciones; también son muchas las mujeres que se doctoran con la máxima nota, y muchas las que obtienen contratos competitivos (Juan de la Cierva, Ramón y Cajal, Starting Grant,) sin embargo, luego son menos las que obtienen una plaza y, como hemos visto, menos las que una vez obtenida la plaza se promocionan a escalas superiores.

Las conclusiones a que han llegado durante las dos últimas décadas los informes sobre la incidencia de la denominada “cuestión de género” en la Universidad y, particularmente los informes “Mujer y Ciencia” de la FECYT, coordinados por Eulalia Pérez Sedeño, entonces Directora de la FECYT y ahora PI en el IFS-CSIC (véase Bibliografía, 2007), son alarmantes y reflejan que en la investigación -lo mismo que en la docencia o en el desempeño de cargos políticos- no ocurre algo muy diferente de la sociedad en general, donde siguen dominando subrepticia y hasta inconscientemente) las leyes del patriarcado que quieren relegar a las mujeres a “su papel como madres, esposas y cuidadoras en general”. La influencia del patriarcado se nota también en las mismas “estadísticas oficiales” que cargan en exceso la discriminación en el fenómeno de la maternidad y en la compatibilidad de la vida familiar; como resultado de que la sociedad “penaliza” la maternidad en las mujeres con aspiraciones profesionales; este no es un fenómeno diferente en Europa, por ejemplo en Alemania, donde puede verse como las ayudas estatales para la permanencia de las mujeres en casa por maternidad (durante tres y ¡hasta seis! años) se vuelve contra la posibilidad de retomar la vida profesional tras esos periodos. En este sentido, la igualdad pasa por reivindicar la dedicación al cuidado (de niñas/os, dependientes y ancianas/os) por parte de los varones, instaurando medidas que lo promuevan y favorezcan, incluso con las denominadas “acciones positivas”; un ejemplo de ello acaba de darlo Suecia, con la instauración de la obligatoriedad de tomarse los varones el permiso de paternidad, sin quitárselo por ello a las propias mujeres.

Sin políticas de igualdad, promovidas por los gobiernos y las instituciones, no pueden cambiarse las costumbres ancestrales, grabadas a fuego en las conciencias de varones y mujeres, ni luchar contra los estereotipos. Y el caso de la discriminación de las mujeres en el docencia y la investigación de la Filosofía no es un caso aislado. Por ello han sido muy importantes en las últimas décadas la promulgación de leyes (como la Ley de Igualdad, marzo 2007) y comisiones que intenten corregir estas desigualdades (como la creación de la Unidad “Mujeres y Ciencia” en el CSIC (2006), que velan, entre otras cosas, por la formación paritaria de los tribunales de oposiciones (frente a las tradicionales “fratrías” en la formación de las comisiones de evaluación y contratación) y por que no se de lugar a discriminaciones por razón de género en el desempeño de las tareas de la investigación. En este sentido, fueron pioneros algunos seminarios de investigación como el Seminario Feminismo e Ilustración, fundado por Celia Amorós en la Universidad Complutense de Madrid (1987) o los Institutos de Investigaciones feministas (UAM, UCM, etc.), que han desarrollado una labor muy importante al llevar a la Academia los estudios de género.

Para terminar, quiero apuntar aquí la importancia que en el campo de la investigación y de la docencia han tenido la formación de asociaciones académicas y científicas de mujeres para reivindicar la instauración efectiva de la igualdad y la paridad. Mencionaré solo algunas de las activas: AMIT (Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas), AUDEM (Asociación Universitaria de Estudios de las Mujeres) y Asociación GENET (Red Transversal de Estudios de Género en Ciencias Humanas, Sociales y Jurídicas), que acaba de publicar y presentar a los medios el Informe de Igualdad (2015): “género y políticas públicas: claves para la agenda política” (<http://genet.csic.es/>).

Más allá de la deconstrucción de la construcción social de género, tenemos todavía por delante ser capaces de presentar a la sociedad modelos de “mujeres filósofas”, que fueron las grandes ausentes de las historias de la filosofía y que ahora apenas aparecen en los lugares públicos de discusión (mesas y tertulias científico-académicas en televisión, presentaciones de libros, etc.)

Referencias bibliográficas

Alcalá Cortijo, Paloma, “A ras de suelo. Situación de las mujeres en las instituciones científicas”, en *Ciencia, tecnología y género en Iberoamérica* (P. Cortijo, E. Pérez Sedeño, C. Roldán y MJ. Santesmases, eds.), Monografías 29, CSIC, 2006.

Alcoff, Linda Martín, “A Call for Climate Change for Women in Philosophy” (<http://alcoff.com/articlos/call-climate-change-women-philosophy>).

Consultrans y Abay Analistas (2005), *Diagnóstico sobre mujer y empleo cualificado en la Comunidad Autónoma de Madrid*, Madrid, Comunidad de Madrid.

Comisión Europea (2015a), “Brecha salarial entre hombres y mujeres” (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf).

Comisión Europea (2015b), “Nota de prensa sobre Día europeo de la igualdad salarial” (http://europa.eu/rapid/press-release_ip-14-190_es.htm).

Comisión Europea (2015c), “La igualdad es rentable” (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/equality-pays-off/index_en.htm).

Comisión Europea (2000), “Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros” (Informe ETAN), <http://www.cordis.lu/rtd2002/science-society/women.htm>

Consejo Superior de Cámaras y Abay Analistas (2012), *Presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad y competitividad laboral*, Madrid, Servicio de Estudios del Consejo Superior de Cámaras.

CSIC, *Mujeres investigadoras en el CSIC* (desde 2001): <http://www.csic.es>

Fernández Vargas, Valentina y Santesmases, M^a Jesús, *Ciencia y Tecnología en el CSIC: Una visión de Género*, ARBOR, Julio-Agosto 2002.

Guil Bozal, Ana, “Barreras al desarrollo profesional de las mujeres en la Universidad”, en *Ciencia, tecnología y género en Iberoamérica* (P. Cortijo, E. Pérez Sedeño, C. Roldán y MJ. Santesmases, eds.), Monografías 29, CSIC, 2006.

INE, Estadísticas de la enseñanza superior en España.

Junta de Andalucía (2015), Día europeo de la igualdad salarial, (<http://www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/web/portal-de-igualdad/dia-europeo-de-la-igualdad-salarial>).

Martín Lou, M^a Asunción et Alia (Concha Roldán, Filosofía), “Área de Humanidades y Ciencias Sociales: una visión en el tiempo”, en FERNÁNDEZ VARGAS, Valentina y SANTESMASES, M^a Jesús, *Ciencia y Tecnología en el CSIC: Una visión de Género*, ARBOR, Julio-Agosto 2002, pp. 53-5.

Martínez, María Isabel; Guilló, Nuria; Santero, Rosa; Castro, Rosa Belén (2011), *Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación*, Ed. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

Martínez, María Isabel y Guilló, Nuria (2013), “Las mujeres, otra vez en la encrucijada”, en *Informe España 2013*, Fundación Encuentro.

Pérez Sedeño, Eulalia et ALIA, *Mujer y Ciencia /Woman and Science: La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y Tecnología*, FECYT (2ª ed. actualizada), 2007.

Pérez Sedeño, Eulalia y Alcalá Cortijo, Paloma, “La ley de la ciencia 20 años después: ¿dónde estaban las mujeres?“, Revista Madri+D, Diciembre 2006.

REDING, Viviane (2015), “Página principal de la Vicepresidenta y Comisaria de Justicia de la UE” (<http://ec.europa.eu/reディング>).

Santamarina, Cristina, *Las mujeres españolas ante el conocimiento científico y tecnológico*, Estudio realizado para el Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Exteriores, 2000, (inédito).

Santesmases, Mª Jesús, *Mujeres científicas en España (1940-1970): profesionalización y modernización social*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2000.

Unión General de Trabajadores (UGT) (2015), Informe UGT sobre igualdad salarial 2015” (http://www.ugt.es/publicaciones/informe_ugt_sobre_igualdad_salarial_2015.pdf).

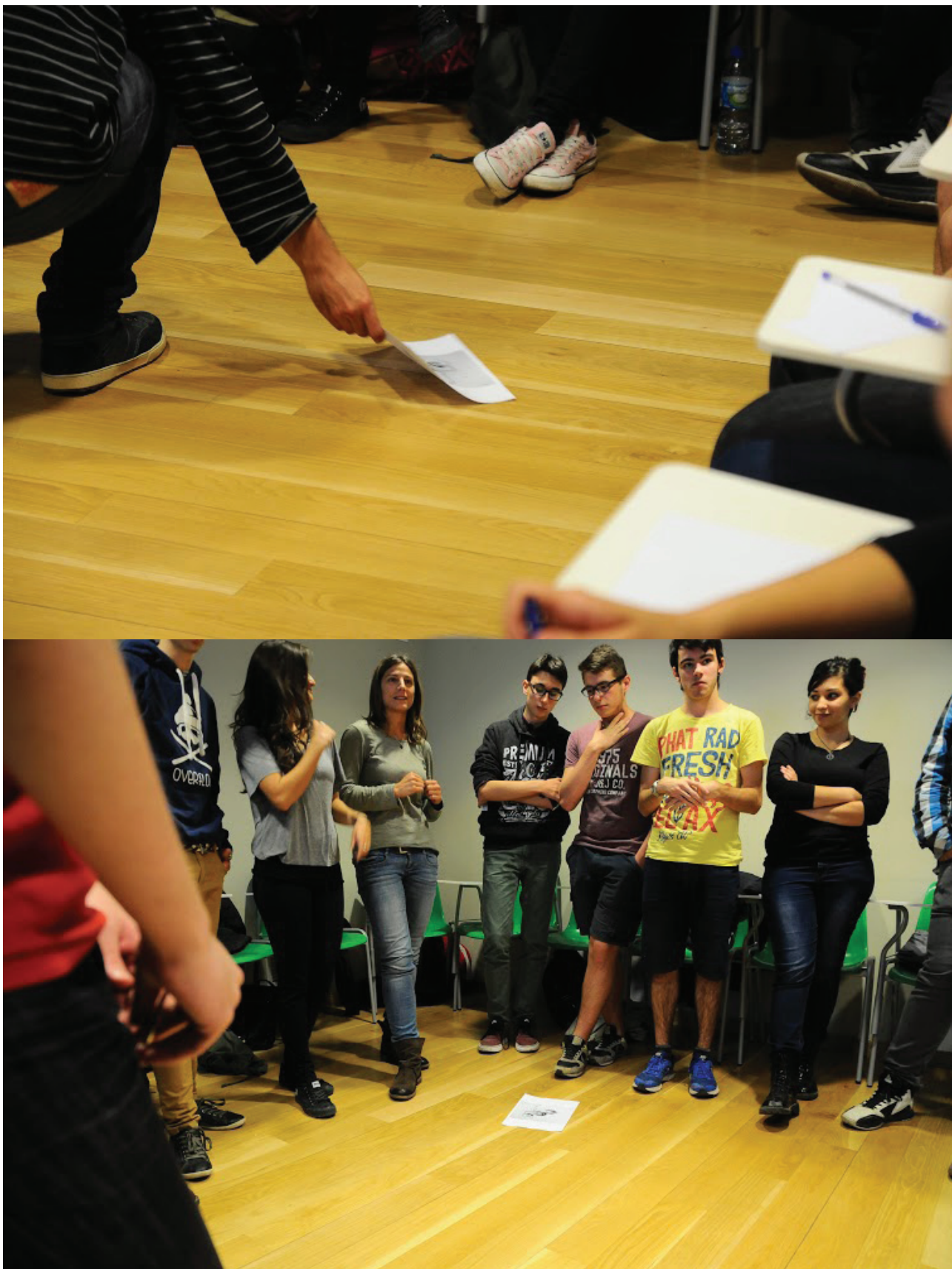
Unión Sindical Obrera (USO) (2015), “Día europeo de la igualdad salarial: un horizonte todavía muy lejano” (<http://www.uso.es/dia-europeo-de-la-igualdad-salarial-un-horizonte-todavia-muy-lejano/>).

Valcárcel, Amelia, *La política de las mujeres*, Cátedra, Col. Feminismos, Madrid, 1997.

Villarme, Stella y Guilló, Nuria (2015), “Epistemología en situación: Nuevas aproximaciones a la relación entre mujeres y poder”, en Laura María Branciforte y Rocío Orsí (ed.), *La guillotina del poder*, Madrid, Plaza y Valdés, pp. 223-241.

VV.AA. “Filosofía 1 bachillerato”, (2015), Santilla

VV.AA. Filosofía 1 (2015) Editorial Edebé



Fotografía: Sergio Andres Garcia



Fotografía: Sergio Andres Garcia