



**Universitat de les  
Illes Balears**

Facultad de Economía y Empresa

**Memoria del Trabajo de Fin de Grado**

# El techo de cristal en la Universitat de les Illes Balears (UIB)

Laura Moreno Montes

**Grado de Economía**

Año académico 2019-20

DNI de la alumna: 45691608S

Trabajo tutelado por Marta Jacob Escauriaza  
Departamento de Economía Aplicada

Se autoriza a la Universidad a incluir este trabajo en el Repositorio Institucional para su consulta en acceso abierto y difusión en línea, con fines exclusivamente académicos y de investigación	Autor		Tutor	
	Sí	No	Sí	No
	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Palabras clave del trabajo:

Techo de cristal, feminismo, igualdad, empoderamiento, universidad, mujer, barreras, obstáculos, sociedad.

# ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE CONTENIDO.....	2
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	3
RESUMEN.....	4
ABSTRACT.....	4
1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
3. HISTORIA DE LA INCORPORACIÓN DE LA MUJER A LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA.....	7
4. HIPÓTESIS.....	15
5. METODOLOGÍA.....	15
6. PRINCIPALES RESULTADOS.....	16
Personal docente e investigador.....	16
Plantilla de PDI por categoría profesional.....	18
PDI por departamentos y género.....	21
Composición de los grupos de investigación.....	25
PDI por cargo de responsabilidad.....	27
7. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	31
8. CONCLUSIÓN.....	38
9. BIBLIOGRAFÍA.....	41

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1. PAÍSES CON INGRESOS BAJOS.....	9
ILUSTRACIÓN 2. FEMINIZACIÓN DEL ALUMNADO UNIVERSITARIO ESPAÑOL EN EL SIGLO XXI.....	13
ILUSTRACIÓN 3. PRESENCIA DE LA MUJER EN LAS CARRERAS UNIVERSITARIAS POR RAMAS DEL CONOCIMIENTO (2015 - 2019).....	14
ILUSTRACIÓN 4. EVOLUCIÓN DEL PDI POR GÉNERO Y AÑOS ACADÉMICOS. ....	17
ILUSTRACIÓN 5. EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE CATEDRÁTICAS EN LA UIB (1998 - 2019). ....	19
ILUSTRACIÓN 6. DESEQUILIBRIO DE GÉNERO EN LA CATEGORÍA DE CU. ....	20
ILUSTRACIÓN 7. EVOLUCIÓN DEL PORCENTAJE DE PROFESORAS TITULARES DE UNIVERSIDAD EN LA UIB (1998 - 2019). ....	21
ILUSTRACIÓN 8. EVOLUCIÓN DE LOS DEPARTAMENTOS CON UNA MENOR PRESENCIA DE MUJERES (2011 - 2019). ....	23
ILUSTRACIÓN 9. PRESENCIA DE MUJERES COMO INVESTIGADORA PRINCIPAL (IP) EN LOS GRUPOS DE INVESTIGACIÓN DE LA UIB SEGÚN ÁREA ANEP (2019 - 2020). ....	26
ILUSTRACIÓN 10. MAYORÍA DE MUJERES EN EQUIPOS DE INVESTIGACIÓN CUYO IP RESPONSABLE ES UN HOMBRE. ....	27
ILUSTRACIÓN 11. PRESENCIA DE LA MUJER EN CARGOS DEPARTAMENTALES DEL PDI (2019).....	28
ILUSTRACIÓN 12. PRESENCIA DE LA MUJER EN CARGOS DEPARTAMENTALES DEL PDI (2017).....	28
ILUSTRACIÓN 13. PRESENCIA DE LA MUJER EN CARGOS DEL PDI DENTRO DE LAS FACULTADES Y ESCUELAS (2019). ....	29
ILUSTRACIÓN 14. PRESENCIA DE LA MUJER EN CARGOS DEL PDI DENTRO DE LAS FACULTADES Y ESCUELAS (2017). ....	30
ILUSTRACIÓN 15. RANKING DE PAÍSES CON UN ÍNDICE DE DESIGUALDAD DE GÉNERO INFERIOR.....	33
ILUSTRACIÓN 16. CLASIFICACIÓN DEL CLAUSTRO DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE.....	34

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. MATRÍCULA DE MUJERES EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA EN LOS AÑOS 20. ....	11
TABLA 2. PRESENCIA DE MUJERES EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA EN LOS AÑOS 20. ....	11
TABLA 3. PRESENCIA DE LA MUJER EN LAS CARRERAS UNIVERSITARIAS EN LOS AÑOS 20. ....	12
TABLA 4. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS EN ESPAÑA (1970 - 1990). ....	12
TABLA 5. PARTICIPACIÓN DE LA MUJER ENTRE EL PDI (1997 - 2020). ....	16
TABLA 6. PRESENCIA DE LA MUJER EN EL PDI POR CATEGORÍA PROFESIONAL (2019-2020). ....	18
TABLA 7. CATEGORÍAS PROFESIONALES DENTRO DEL PDI CON MENOR PRESENCIA FEMENINA. ....	18
TABLA 8. DEPARTAMENTOS DE LA UIB SEGÚN GÉNERO (2019 - 2020). ....	22
TABLA 9. DEPARTAMENTOS DE LA UIB CON UNA MENOR PRESENCIA DE MUJERES. ....	22
TABLA 10. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA FEMENINA EN VARIOS DEPARTAMENTOS UNIVERSITARIOS DE LA UIB (2004 - 2019).....	24
TABLA 11. EVOLUCIÓN DE LA PRESENCIA FEMENINA ENTRE EL PDI DE VARIOS DEPARTAMENTOS (2014 - 2019).....	25
TABLA 12. EVOLUCIÓN DE LA MUJER ENTRE LOS IPS DE LOS GRUPOS DE INVESTIGACIÓN DE LA UIB (2017 - 2019). ....	25
TABLA 13. PRESENCIA DE LA MUJER EN LOS GRUPOS DE INVESTIGACIÓN DE LA UIB SEGÚN ANEP 2019- 2020.....	26

## RESUMEN

El presente estudio es el resultado del trabajo de investigación de fin de grado para la obtención del grado de Economía en la Universitat de les Illes Balears (UIB). Con esta investigación se pretende aportar más evidencia a la literatura científica sobre el papel de la mujer en la universidad española en general, y en la UIB en particular.

En este trabajo se analiza si en la Universidad reina la igualdad de género o existe un techo de cristal para la mujer, y, por tanto, tiene como objetivo general realizar un análisis descriptivo de la limitada presencia de la mujer en puestos directivos y de responsabilidad institucional en la UIB, así como entre el personal docente de más alto nivel. La revisión de la literatura ha permitido identificar que todavía existen muchas desigualdades y una escasa presencia de la mujer en la universidad española. Asimismo, los resultados analizados indican que sí existe un techo de cristal en la UIB: 1) Los departamentos dominados por el género masculino son aquellos de las ramas relacionadas con las Ciencias y la Ingeniería y Arquitectura, mientras que existe presencia femenina predominante en los departamentos relacionados con las Artes y Humanidades Ciencias Sociales y Ciencias de la Salud. 2) Aunque existe una evolución positiva de la mujer en ciertos cargos; no podemos afirmar que estos hechos aislados signifiquen, ni mucho menos, que las mujeres han conseguido eliminar las barreras que les impide ascender a los altos cargos. 3) El 60% de los grupos de investigación se encuentran bajo la dirección de un hombre y, además, entre el 20% de esos equipos de investigación que están bajo la dirección de un hombre, la mayoría o totalidad de sus miembros son mujeres. 4) Aunque la evolución del número de mujeres que son Catedráticas de Universidad (CU) frente al de hombres ha mostrado un progreso positivo, sigue siendo una categoría muy masculinizada.

**Palabras clave:** Techo de cristal, feminismo, igualdad, empoderamiento, universidad, mujer, barreras, sociedad.

## ABSTRACT

This work is the result of the end-of-degree project to obtain the degree in Economics from the Universitat de les Illes Balears (UIB). The objective of the research is to provide additional evidence to the scientific literature about the role of women in the Spanish University, especially emphasizing the situation at the UIB by providing additional descriptive information.

The paper analyses if there is gender equality at the University or there is a glass ceiling for women, and hence, the general objective is to carry out a descriptive analysis of the limited presence of women in management positions and of institutional responsibility at the UIB, as well as among the highest-level teaching staff. A review of the literature has allowed us to identify that there are still many inequalities and a low presence of women in the Spanish university. Likewise, results indicate that there is a glass ceiling at the UIB: 1) Departments where there is gender inequality, i.e., dominated by men are those of Sciences,

Engineering and Architecture whilst there are more women in departments related with the branch of Arts and Humanities, Social Sciences, or Health Sciences. 2) Even thus there is a positive evolution over the years in certain positions, this fact cannot lead us to state that women have been able to remove all the barriers they must face to access high-level positions despite all the achievements they had made. 3) 60% of the research groups are under the direction of a man, and additionally, 20% of these groups where the principal researcher is a man, most or all of their members are women. 4) Even though there has been a positive evolution of the positions of Full Professor among women compared to men, it is still a highly masculinized professional category.

**Key Words:** Glass Ceiling, feminism, equality, empowerment, university, woman, barriers, obstacles, society.

# 1. INTRODUCCIÓN

En el ámbito político se suele utilizar con frecuencia la palabra igualdad, este término también suele dar lugar a varios debates. Estas discusiones escapan del ámbito político y se introducen en el espacio universitario, en el mundo laboral e incluso en el hogar, creando reflexiones muy interesantes que, en este trabajo, vamos a tratar de analizar en el contexto de la universidad española.

Actualmente se ha puesto de moda hablar de igualdad, sin embargo, muchos se preguntan qué es exactamente la igualdad. La igualdad es un derecho y se define de la siguiente forma:

*Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Esto significa que todas las personas, sin distinción alguna tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto. (Constitución Española, BOE, 1978).*

En varias ocasiones nuestros políticos han llevado a la práctica políticas que perseguían dicho principio constitucional, donde se garantiza la representación equilibrada de mujeres y hombres en la Administración y en sus instituciones, como sería la universidad. Un ejemplo lo encontramos en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears con su Ley de igualdad (*"Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes"* [artículo 4](#)). Como señalan Laorden y Giménez (1978): *"No es posible una liberación de la mujer sin una transformación total de las estructuras sociales, transformación en la que la Universidad es una pieza clave."*

No obstante, la aplicación de estas medidas no ha remediado la escasa presencia de mujeres en puestos directivos y de responsabilidad institucional en la universidad española en general y en la UIB en particular. Por ello, es de sumo interés indagar en el análisis, desde una perspectiva descriptiva, y analizar las causas de este fenómeno a través de una revisión de la literatura y evidencia empírica.

Las universidades son espacios inspiradores para la sociedad, en estas instituciones los ciudadanos adquieren conocimientos superiores que utilizarán en las diferentes etapas de su carrera profesional. Por eso mismo es imprescindible que su aprendizaje sea impartido desde la perspectiva de igualdad de género, evitando así perpetuar el liderazgo masculino y el sometimiento de la mujer (Lorenzo, Sola y Cáceres, 2007).

A pesar de ser un tema muy recurrente en la actualidad, no existe mucha evidencia empírica, no constan datos cuantitativos que demuestren estos hechos, especialmente para la UIB. Por ello, con esta investigación pretendemos aportar más evidencia a la literatura sobre el papel de la mujer en la UIB. Se pretende analizar si en la Universidad reina la igualdad de género,

tratando de conocer qué porcentaje de hombres y mujeres poseen cargos representativos institucionales o de alto nivel dentro del personal docente, en cada uno de los departamentos y en la UIB en su conjunto.

## **2. Objetivos de la investigación.**

El objetivo general de este trabajo es realizar un análisis descriptivo de la limitada presencia de la mujer en puestos directivos y de responsabilidad institucional en la UIB, así como entre el personal docente de más alto nivel. Como objetivos secundarios, llevar a cabo una revisión de la literatura que ayude a analizar y profundizar sobre las causas de la limitada presencia de la mujer en la universidad española en general y de la UIB en particular entre el personal docente como entre el alumnado especialmente en determinados grados universitarios, además de describir las barreras y obstáculos que deben afrontar para acceder a dichos puestos durante la última década.

Este trabajo se estructura como sigue, tras una breve introducción al tema donde se indica el objetivo de la investigación y la motivación para llevar a cabo este TFG, el segundo apartado realiza una evolución histórica de la incorporación de la mujer a la universidad española, el tercer apartado se divide en varios subapartados como explicamos a continuación: primero se centra en una revisión bibliográfica sobre el papel de la mujer en la universidad española; segundo, una revisión de la literatura sobre las causas de la tardía incorporación de la mujer a la universidad española; y tercero, un análisis sobre las barreras y obstáculos que encuentran para su incorporación y/ascenso profesional. En el cuarto apartado se describen las hipótesis que nos planteamos y que pretendemos contrastar, apoyadas en la literatura analizada. El quinto apartado describe los datos y la metodología utilizada para llevar a cabo el contraste de hipótesis. El sexto apartado presenta los principales resultados, el séptimo apartado se centra en la discusión de los principales resultados apoyados en la literatura científica y evidencia empírica disponible, realizando una comparación de los resultados obtenidos con las conclusiones de otras universidades. Por último, se presentan las conclusiones obtenidas de este trabajo de fin de grado sobre el techo de cristal en la Universitat de les Illes Balears.

## **3. Historia de la incorporación de la mujer a la universidad española.**

Para entender mejor el recorrido y los méritos conseguidos por el personal docente e investigador femenino, es necesario conocer su primer contacto con la universidad. Para ello, tenemos que remontarnos atrás en el tiempo.

Nuestro viaje comienza en la España del siglo XIX - XX, donde los desequilibrios en educación eran notorios. En esta época, las mujeres no sabían sobre lectura, matemáticas ni escritura porque no era necesario estos saberes para desempeñar el rol que les era impuesto. Su aprendizaje quedó aferrado a unas conveniencias sociales vinculadas a la naturaleza, al mero

hecho de no haber nacido hombre. Esta evidencia era suficiente para verificar que las habilidades que las mujeres debieran alcanzar estuvieran únicamente relacionadas con el hogar y la familia. La propia sociedad política había establecido que el varón era el encargado de ganar el pan y la mujer encarnaba el papel de ama de casa, alejando así a la mujer de la instrucción pública (Flecha y Guil, 2014).

Por si no fueran suficientes las desigualdades entre géneros, estas se agravan cuando en 1812, se aprueba, en la Constitución de Cádiz, la Escolarización Universal Masculina. Lo que supuso una mayor discriminación para el sexo femenino, empeorando sus condiciones y sus derechos. Datos del censo de 1887 corroboran esta afirmación: el 80% de la población femenina era analfabeta, mientras que el 60% de la población masculina estaba instruida (Flecha y Guil, 2014).

A pesar de todas estas dificultades, en 1840, Concepción Arenal, disfrazada de hombre, consiguió cursar Derecho en la Universidad de Madrid (Sánchez, 1999).

Hasta 1910, las mujeres se encontraban con un camino lleno de dificultades para ser aceptadas en la educación de más alto nivel; tuvieron que luchar contra las restricciones, tramitaciones, protocolos y sentencias administrativas de carácter injusto, llevadas a cabo tanto por gobiernos conservadores como progresistas. Finalmente, en ese periodo de tiempo, un total de setenta y siete mujeres lograron ir a la universidad, de ellas un 69% consiguieron terminar sus estudios y obtuvieron el título de licenciadas o doctoradas (Montero, 2010).

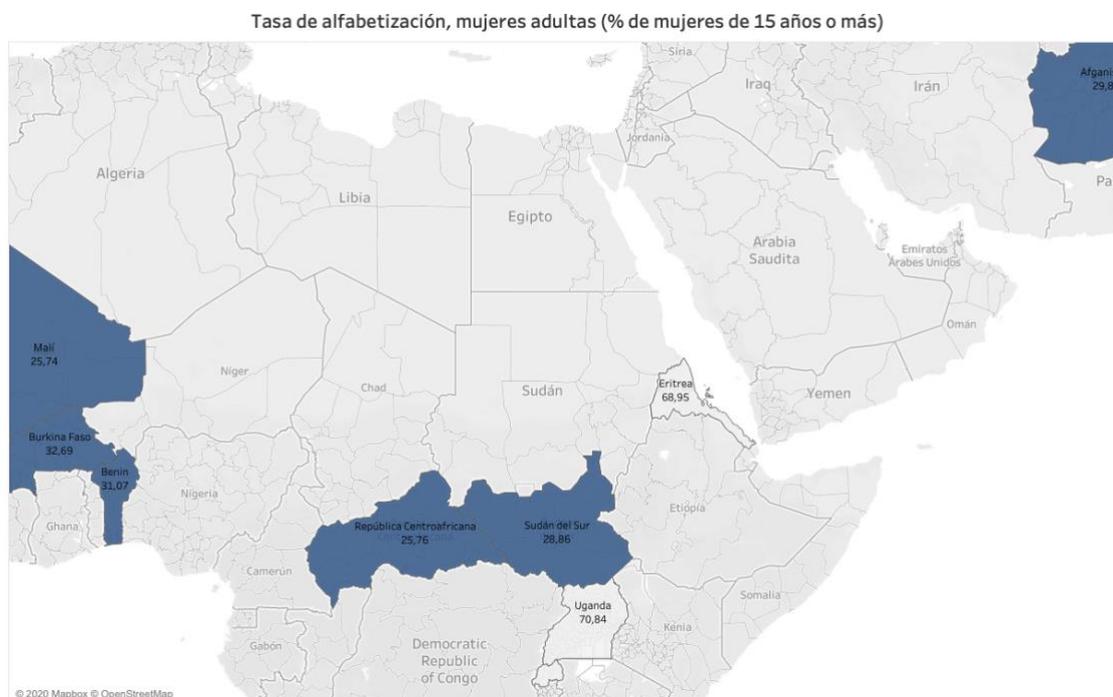
El trabajo de todas esas mujeres tiene un valor incalculable. En el periodo comprendido entre 1871 - 1910 estas mujeres eran etiquetadas en la modalidad de alumnas no oficiales. Es decir, el 69% de mujeres que consiguieron licenciarse, lo hicieron acudiendo a la universidad exclusivamente para examinarse de sus asignaturas, estas debían haber preparado, sin el apoyo del ente público, el temario (Flecha, 2015).

Lo arriba mencionado dista mucho del proceso de integración de la mujer en la universidad en el resto de las culturas occidentales. La incorporación de la mujer en los estudios superiores, comenzó en Estados Unidos, en la década de 1830, luego se extendió en los años siguientes en Europa, en primer lugar, París, en segundo lugar, Zurich y, por último, Inglaterra (Itatí, 2006). España fue de las últimas naciones europeas en consentir, de modo oficial, a las mujeres en la educación superior. En 1910 el nivel de analfabetismo femenino era del 65,8% (Capel, 1982). En la actualidad, la tasa de alfabetización de mujeres jóvenes españolas (comprendidas entre 15 y 24 años) es del 99,7% BANCO MUNDIAL (2019).

No obstante, el porcentaje de analfabetismo femenino en los países que tienen ingresos bajos, según la UNESCO (2016), no han alcanzado hoy en día un nivel de alfabetización superior al 30%. En esta situación se encuentran países como Malí (25,74%), República Centroafricana (25,76%), Sudán del Sur (28,86%) y Afganistán (29,81%), donde las mujeres tienen menores

posibilidades de instruirse en los conocimientos básicos de lectura y matemáticas en comparación con los hombres.

### Ilustración 1. Países con ingresos bajos.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto de Estadística de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).

Se podría decir que fue ese elevado porcentaje de desconocimiento que caracterizaba a la población femenina española, lo que motivó al Gobierno a aprobar el acceso de la mujer a la Universidad, contribuyendo con esta medida a lograr una regeneración de la sociedad española.

*Hemos de recordar que los motivos que llevaron a Fernando de Castro en el siglo XIX a las primeras iniciativas de educación de la mujer fueron fundamentalmente impedir que ellas – con la mentalidad tradicional moldeada por la iglesia que se les atribuía sin discusión – influyeran en sus maridos (Flecha, 2015).*

Destaca cómo uno de los móviles que permitió el acceso de la mujer en la Universidad en el siglo XIX esté estrechamente relacionado con los hombres. El objetivo principal no era abrir las puertas de la educación superior a la mujer, sino motivaciones políticas.

Flecha (2015) hace hincapié en este tema, sosteniendo lo siguiente:

*También los institucionistas pensaban, incluido Giner de los Ríos, que en buena medida el varón estaba demasiado maleado por los viejos resabios de educación tradicional como para resultar un elemento*

*valioso en la tarea de sacar a España de su atonía de siglos. Ahí veía Francisco Giner, de manera nítida, el papel de la mujer. Ella era terreno virgen, tierra idónea para el feliz arraigo de las nuevas ideas, puesto que no había nada previo que debiera arrancar* (Flecha, 2015).

En el fragmento anterior, Flecha (2015) refleja como las ansias de poder vuelven a servirse de a la mujer como medio en lugar de como fin, tratándola como un objeto que no tiene consciencia de lo que ocurre, como un lienzo en blanco temiendo ser explotado.

Flecha (2015) al discutir sobre este tema no olvida comentar que, la marginación a la que la mujer se ha visto sometida desde tiempos de antaño, se debe a un factor: el miedo, no de las mujeres, sino de los hombres en vista del ascenso femenino. En 1925, el colectivo de hombres se vio aterrado ante el progreso social de la mujer y estos, según Ezquerro (1926) defendían las siguientes razones:

En primer lugar, a los hombres les inquietaba que los estudios de Filosofía y Letras, facultad instructora de la civilización, pasará a estar bajo el control de las mujeres. El motivo con el que justificaban su inquietud era – según ellos – que la mujer no era lo suficientemente inteligente. Desagradablemente, esta preocupación no existía en cuanto al sexo masculino. A los hombres no parecía preocuparles si sus compadres varones eran o dejaban de ser inteligentes, como si esta característica se diera por sentada en el sexo masculino.

Su argumento para justificar la no participación de la mujer en la vida pública, como es la Universidad, seguía con las siguientes reflexiones:

*La mujer, como persona no inteligente que era considerada, estaba predestinada a brindarse en cuerpo y alma a aquello considerado más común, memorístico y entretenido, alejándola de aquellos aspectos que conllevaban mayor dificultad reflexiva, pues no había sido educada para cuestionar y dudar sobre las cosas, solo para asentir ante lo que su marido le ordenaba. Esta restricción con la convivía desde niña, evitaba que la mujer se cuestionase todo lo que sucedía a su alrededor, evitando alcanzar su propio ascenso social. Cuando habían llegado a esta conclusión era cuando lanzaban la gran pregunta: ¿Y sin capacidad para reflexionar, ¿cómo se iba a guiar la entera vida cultural de una nación?* (Flecha, 2015).

En segundo lugar, defendían que, *“la incorporación de la mujer a la vida laboral restaba puestos de trabajo al varón”*. No obstante, este argumento no era del todo válido, la mayoría de las mujeres al contraer matrimonio dejaban atrás su vida profesional, es decir, no ejercían su licenciatura. *“El matrimonio es el camino que seguirá la mayor parte de mujeres, ya que todas tienden a él, manifestándolo más o menos abiertamente [...] esterilizando los resultados que pudieran esperarse de este movimiento [de entrada de la mujer en la Universidad]”* (Ezquerro, 1925).

A pesar de todo esto, la presencia de mujeres en la Universidad todavía era incipiente. La Tabla 1 muestra la evolución del número total de matrículas femeninas por universidades en los años veinte.

Tabla 1. Matrícula de mujeres en la universidad española en los años 20.

Universidad	1919-1920	1927-1928
Barcelona	54	229
Granada	24	124
La Laguna	-	14
Madrid	174	799
Murcia	11	20
Oviedo	4	31
Salamanca	10	70
Santiago de C.	10	116
Sevilla	13	46
Valencia	18	53
Valladolid	14	56
Zaragoza	13	123

Fuente: Capel (2012)

En la siguiente tabla elaborada a partir de datos de Montero (2010) se representa el porcentaje de varones y mujeres en la universidad española de los años veinte.

Tabla 2. Presencia de mujeres en la universidad española en los años 20.

Cursos	Nº varones	Nº mujeres	Total	% varones	% mujeres
1919 – 20	21.813	345	22.158	98,4%	1,6%
1929 – 30	31.813	1.744	33.557	94,8%	5,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de Montero (2010)

Los valores reflejan cómo el porcentaje de mujeres universitarias era inapreciable (Tabla 2), apenas supera el 5% a finales de los años veinte. La mayoría de las mujeres que se incluyen en esta pequeña proporción eran “alumnas de matrícula libre, es decir, no aparecían por las aulas, salvo en las convocatorias del examen.” (Flecha, 2015)

La Tabla 3 muestra el número de mujeres en las distintas carreras universitarias durante la década de los años veinte.

Tabla 3. Presencia de la mujer en las carreras universitarias en los años 20.

Cursos	Derecho	Medicina	Filosofía y L.	Ciencias	Farmacia
1919 – 20	9	58	80	114	81
1920 – 21	10	75	111	150	112
1922 – 23	14	106	164	245	207
1924 – 25	18	131	261	274	350
1927 – 28	71	166	441	395	596
1929 – 30	86	199	460	222	777

Fuente: *Elaboración propia a partir de Montero (2010)*

De este cuadro (Tabla 3) destaca la escasa presencia de mujeres cursando la licenciatura de Derecho. Pocas mujeres accedían a este tipo de carrera, pues tenían vedado la participación al examen para la Administración del Estado, quedándoles solo la práctica privada.

La ley de Educación de 1970 sirvió para paliar estas desigualdades, consiguiendo incorporar a las mujeres en el sistema educativo, imponiendo la de la enseñanza obligatoria gratuita hasta los catorce años. Estas reformas, además de incluir una nueva organización de la educación, con la EGB (Enseñanza General Obligatoria), el BUP (Bachillerato Unificado Polivalente), el COU (Curso de Orientación Universitaria) y la FP (Formación Profesional), motivaron a las jóvenes a buscar distintas vías para su seguridad económica y social. En la tabla siguiente, se observa un aumento en la proporción de mujeres matriculadas en la Universidad española en los cursos posteriores a la aplicación de la ley de 1970. Estos datos demuestran una evolución en la participación de la mujer en los estudios superiores durante el siglo XX. A principios de siglo, representaban menos del 2% del total del alumnado (Tabla 2), sin embargo, a finales de siglo las universitarias consiguieron una participación superior al 50% (Tabla 4).

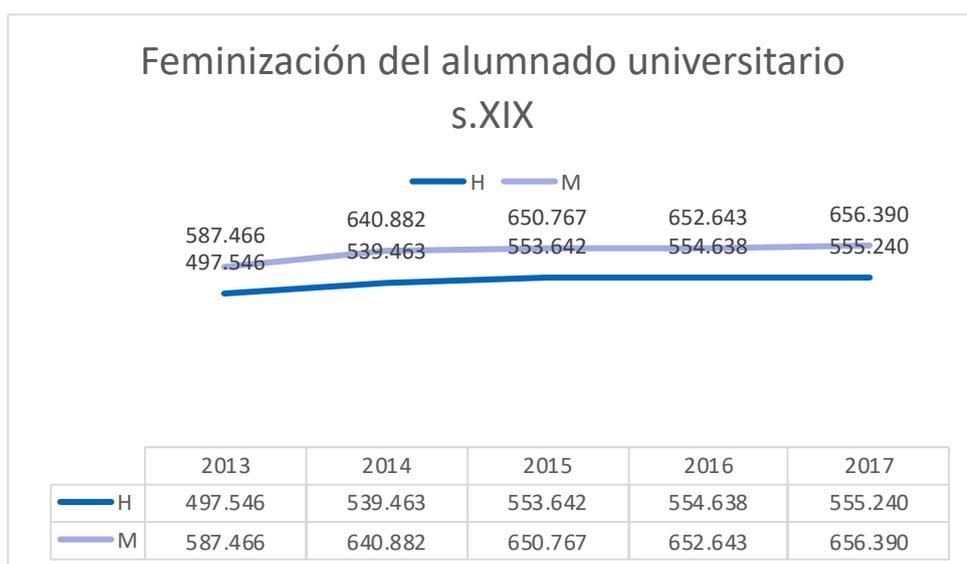
Tabla 4. Participación de la mujer en los estudios universitarios en España (1970 - 1990).

Cursos	% Mujeres matriculadas s/total universitarios
1970 – 71	25,8 %
1975 – 76	36,9 %
1980 – 81	44,1 %
1985 – 86	49,5 %
1989 – 90	50,6 %

Fuente: *García de León y García de Cortázar (1990)*

Es entonces cuando Flecha (2014) plantea la existencia de un nuevo escenario dominado por una asistencia escolar femenina creciente hasta alcanzar y mantener en las últimas décadas del siglo XX más años de escolarización que los chicos. En la actualidad se corrobora, en la ilustración añadida debajo (Ilustración 2), que más de la mitad del alumnado esta constituido por mujeres (54%). Forma parte de un pasado lejano, la época donde las universitarias tenían el acceso prohibido en los niveles de estudios superiores. Hoy en día es inconcebible poner en tela de juicio si las mujeres tienen derecho a tomar parte y disfrutar de las fuentes universitarias del saber.

Ilustración 2. Feminización del alumnado universitario español en el siglo XXI.

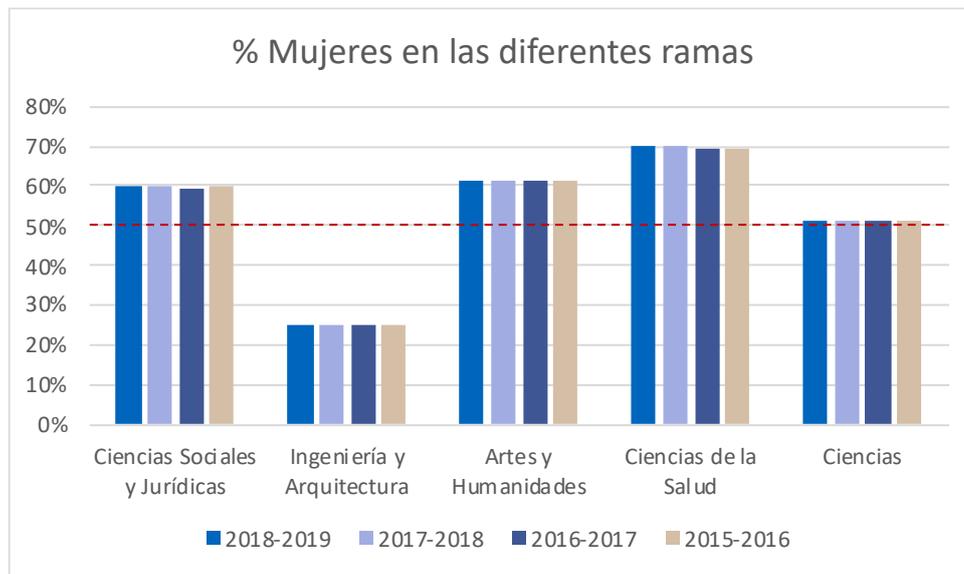


*Fuentes: Elaboración propia a partir de Datos y cifras del sistema universitario español. (2018 - 2019)*

Para terminar este viaje a través del tiempo sobre las universitarias españolas, se dedica el último apartado de este bloque a descubrir si la segregación de sexos a la hora de elegir qué estudiar sigue presente en la actualidad. La subsiguiente ilustración contiene el porcentaje de mujeres según la rama de estudio durante los últimos cuatro años (Ilustración 3). Por lo general, la segregación por sexos continúa siendo evidente, las jóvenes universitarias son mayoría en los grados relacionados con las Ciencias Sociales y Jurídicas (60%), Artes y Humanidades (61%) y Ciencias de la Salud (70%).

Por el contrario, las carreras relacionadas con Ingeniería y Arquitectura solo reúnen a un cuarto de la población estudiantil femenina (25%). El bloque que concentra una mayor igualdad entre géneros, es la rama de ciencias con un porcentaje neutral (51%).

Ilustración 3. Presencia de la mujer en las carreras universitarias por ramas del conocimiento (2015 - 2019).



Fuente: Elaboración propia a partir de Datos y cifras del sistema universitario español. (2018 - 2019)

En resumen, en la actualidad las jóvenes no se encuentran con barreras administrativas a la hora incorporarse a las altas esferas estudiantiles, aunque como se ha comprobado en la Ilustración 3, cuando se analiza detalladamente, se perciben desequilibrios según la rama de estudio seleccionada. Laorden y Giménez (1979) discutían que *“La educación ha jugado tradicionalmente un papel para mantener sometida a la mujer y justificar al mismo tiempo este sometimiento, contribuyendo a la configuración de roles sociales diferentes en función del sexo.”* Estos datos son muy esperanzadores, la incorporación femenina no solo significa acceder a la universidad, con ello se pone fin a una etapa de represión política ejercida sobre la mujer, donde esta no tenía voz y su opinión no era válida. A pesar de ello, las desigualdades continúan en otros sectores de la educación, puede ser que las jóvenes no se encuentren con las mismas dificultades por las que han luchado sus antepasadas femeninas en el acceso a la educación superior, sin embargo, ahora les toca a ellas luchar en el campo profesional que, desvelando resultados finales, aún no ha sido conquistado del todo por la ansiada igualdad de géneros. Recordemos que, cómo comentan Laorden y Giménez (1979) *“No es posible una liberación de la mujer sin una transformación total de las estructuras sociales, transformación en la que la Universidad es una pieza clave”*.

## 4. Hipótesis

En las próximas páginas se va a analizar con detalle la situación de las mujeres en la Universitat de les Illes Balears (UIB) para ello se han utilizado datos y diagnósticos publicados por los diferentes entes que forman la Universidad y también se ha llevado a cabo la recopilación de datos de forma manual con la información disponible en la página web, de esta manera se ha podido conseguir datos actuales para comprobar la situación de las profesionales docentes e investigadoras (PDI) hoy en día.

Con estos resultados se podrá cuantificar, en los niveles de enseñanza superior, la manifestación de situaciones de desigualdad por razón de género. También se estudiará la veracidad de ciertos mitos que ponen en duda el poder de liderazgo femenino y el nivel de compromiso laboral de la mujer. Y por otra, como argumentan Delgado, Martínez y Cáceres (2007) *“la explicación androcéntrica dada a las mujeres al no alcanzar posiciones de poder, basada en el efecto temporal (no ha habido tiempo, acabáis de llegar, sed pacientes), tratando así de calibrar hasta qué punto se combina el factor tiempo y el discriminatorio”*.

## 5. Metodología

Para entender los fenómenos que se describen en estas páginas, es necesario una recolección de datos numéricos que demuestren el problema explicado. Con el fin de conseguir el objetivo de esta investigación, se va a realizar un análisis cuantitativo que, reforzado en la previa revisión bibliográfica, ayudará a responder a la pregunta inicial sobre si existe techo de cristal en la UIB. Este enfoque permite obtener unos resultados objetivos, gracias a un método previo de recolección ordenado y riguroso. La respuesta a este trabajo de investigación se obtiene gracias a la recopilación de una serie de variables que proceden de las bases de datos oficiales de la facultad y de los diferentes grupos de investigación que la forman. Los principales recursos utilizados han sido los Planes de Igualdad realizados por la Oficina de Igualdad de la UIB y las listas de miembros de los diferentes departamentos, facultades y grupos de investigación de la universidad, estos documentos contenían datos de la UIB pertenecientes a los últimos veinte años. Asimismo, los datos más actuales se han obtenido realizando una búsqueda manual en los diferentes departamentos y facultades. Como fuentes adicionales, también se han consultado los informes de diagnóstico de la universidad, de aquí se ha extraído aquella información relacionada con los cargos directivos que existen en la UIB.

## 6. Principales resultados

### Personal docente e investigador

En primer lugar, podemos observar en la Tabla 5 la distribución por género durante el periodo analizado 1997-2020. A pesar de no poder hablar de una situación equilibrada en cuanto a la segregación por géneros, si es cierto que, a medida que se suceden los periodos se puede observar una mejora en cuanto al incremento del número de mujeres en el profesorado de la Universidad de las Islas Baleares. En el último año analizado, el número de mujeres ha crecido en un 8% respecto al año anterior, mientras que el porcentaje de hombres lo ha hecho en un 3% continuando la tendencia de reducción en la brecha de segregación por géneros.

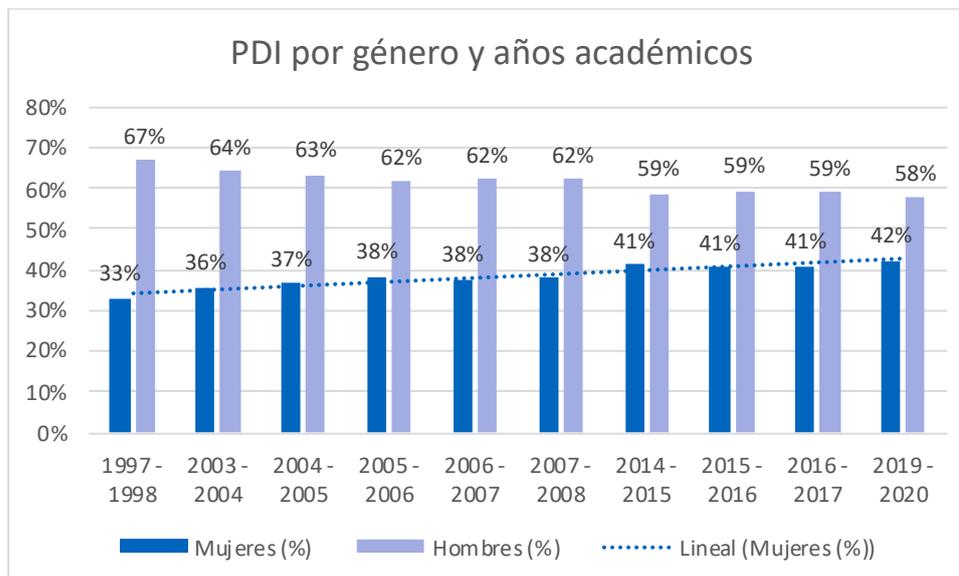
Cabe destacar que el incremento de la cuota de mujeres en la UIB con respecto al hombre viene dado por un incremento del total de profesorado donde la contratación de mujeres ha sido superior a la de hombres (Tabla 5).

Tabla 5. Participación de la mujer entre el PDI (1997 - 2020).

Años	Mujeres	Mujeres (%)	Hombres	Hombres (%)	Total
1997 - 1998	231	33%	468	67%	699
2003 - 2004	337	36%	603	64%	940
2004 - 2005	364	37%	626	63%	990
2005 - 2006	417	38%	673	62%	1.090
2006 - 2007	447	38%	738	62%	1.185
2007 - 2008	448	38%	736	62%	1.184
2014 - 2015	539	41%	768	59%	1.307
2015 - 2016	547	41%	798	59%	1.345
2016 - 2017	575	41%	825	59%	1.400
2019 - 2020	625	42%	849	58%	1.474

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Planificación y Prospectiva (OPP) de la UIB y del Listado de miembros por departamento, UIB (2020).

Ilustración 4. Evolución del PDI por género y años académicos.



*Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Planificación y Prospectiva (OPP) de la UIB y del Listado de miembros por departamento, UIB (2020).*

La gráfica de arriba (Ilustración 4) explica la tendencia que ha tenido durante estos periodos la plantilla de PDI de la UIB. A pesar de que la situación de la mujer haya mejorado sustancialmente a lo largo de los años, no podemos negar que la plantilla de nuestra universidad continúa componiéndose mayoritariamente por hombres.

## Plantilla de PDI por categoría profesional

En segundo lugar, se han comparado las diferentes categorías profesionales del personal docente e investigador (PDI) de la UIB durante el período 2019 – 2020 (Tabla 6).

Tabla 6. Presencia de la mujer en el PDI por categoría profesional (2019-2020).

	2019 - 2020				
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres	MvsH
Ayudante	30	21	58,8%	41,2%	✓
Catedrático de escuela universitaria	2	2	50,0%	50,0%	●
Catedrático de universidad	38	106	26,4%	73,6%	●
Profesor asociado	312	390	44,4%	55,6%	●
Profesor ayudante doctor	21	17	55,3%	44,7%	✓
Profesor colaborador	1	3	25,0%	75,0%	●
Profesor contratado	0	1	0,0%	100,0%	●
Profesor contratado doctor	32	44	42,1%	57,9%	●
Profesor contratado doctor interino	51	57	47,2%	52,8%	●
Profesor emérito	5	12	29,4%	70,6%	●
Profesor titular de escuela universitaria	15	17	46,9%	53,1%	●
Profesor titular de universidad	110	172	39,0%	61,0%	●
Profesor titular de universidad interina	2	0	100,0%	0,0%	✓
Profesor visitante	6	7	46,2%	53,8%	●
<b>Total</b>	<b>625</b>	<b>849</b>	<b>42%</b>	<b>58%</b>	●

Fuente: Elaboración propia a partir del listado de miembros por departamento, UIB (2020).

La última columna “MvsH” (Tabla 6) ayuda a detectar aquellos cargos donde la presencia de la mujer es minoritaria en relación con la presencia masculina, esta regla muestra un icono rojo en aquellas posiciones donde la presencia de mujeres es inferior a la de hombres. Estos indicadores ayudan a distinguir tres cargos donde el porcentaje de mujeres es mayoritario (Tabla 7).

Tabla 7. Categorías profesionales dentro del PDI con menor presencia femenina.

	2019 - 2020				
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres	MvsH
Ayudante	30	21	58,8%	41,2%	✓
Profesor ayudante doctor	21	17	55,3%	44,7%	✓
Profesor titular de universidad interina	2	0	100,0%	0,0%	✓

Fuente: Elaboración propia a partir del listado de miembros por departamento, UIB (2020).

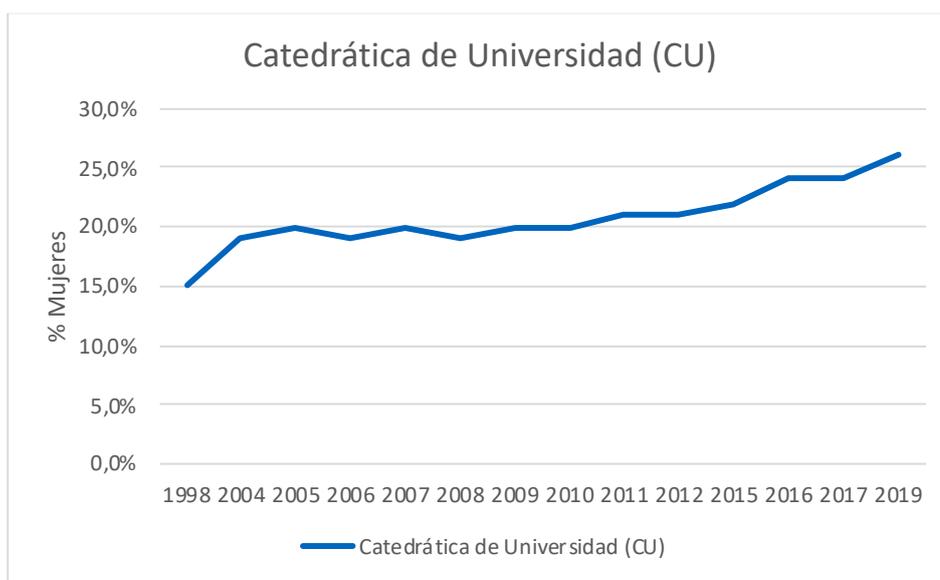
Por lo que podemos observar, la proporción más elevada de mujeres (Tabla 7) se localiza en las categorías de ayudante (58,8%) y de profesora ayudante doctora (55,3%). También es curioso que las mujeres ocupen el 100% de la categoría de profesora titular de universidad interina. Comparando estos números con diagnósticos publicados en la UIB, se puede ver cómo esta tendencia se cumple también en los años anteriores. La temporalidad de mujeres esta presente en el año 2015, 2016 y 2017 cuyos respectivos porcentajes son, en todos los casos, del 100%.

En cuanto a las esferas superiores, las mujeres pierden rápidamente peso (Tabla 6), alcanzando porcentajes inferiores al 30% en categorías como Catedrática de Universidad (CU).

A pesar de ello, estos porcentajes se encuentra por encima de la media publicada por el Gobierno, durante un estudio realizado en del 2018–2019, donde la media española de mujeres catedráticas de universidad, según las últimas publicaciones del gobierno, se sitúa en el 21,3% (Ministerio de Educación, 2019).

A continuación, se añade una imagen (Ilustración 4) con la evolución del porcentaje de mujeres CU en la UIB. En este aspecto, cuando consideramos la transformación del porcentaje de mujeres en esta categoría se observa como, en 1998, las catedráticas de la UIB suponían el 15%. Por lo tanto, se comprueba que la tendencia en las esferas superiores es positiva, pues los porcentajes en el 2019 son más juiciosos que en años anteriores, no obstante, continúa habiendo una gran brecha en comparación al porcentaje de hombres.

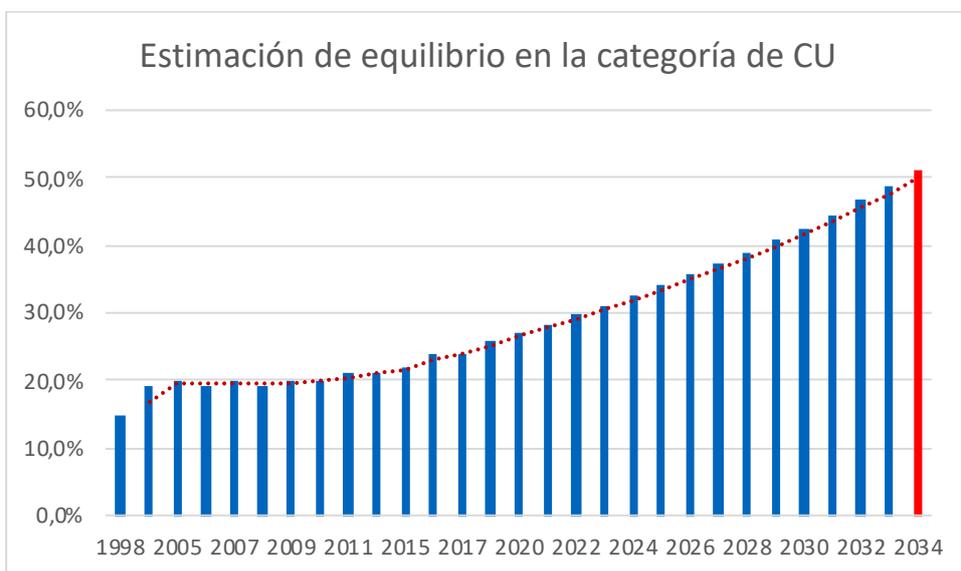
Ilustración 5. Evolución del porcentaje de catedráticas en la UIB (1998 - 2019).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Planificación y Prospectiva (OPP) de la UIB y del Listado de miembros por departamento, UIB (2020).

De hecho, podemos observar cómo no se ha eliminado los desequilibrios de género (Ilustración 6) en la categoría de CU., los desequilibrios persisten.

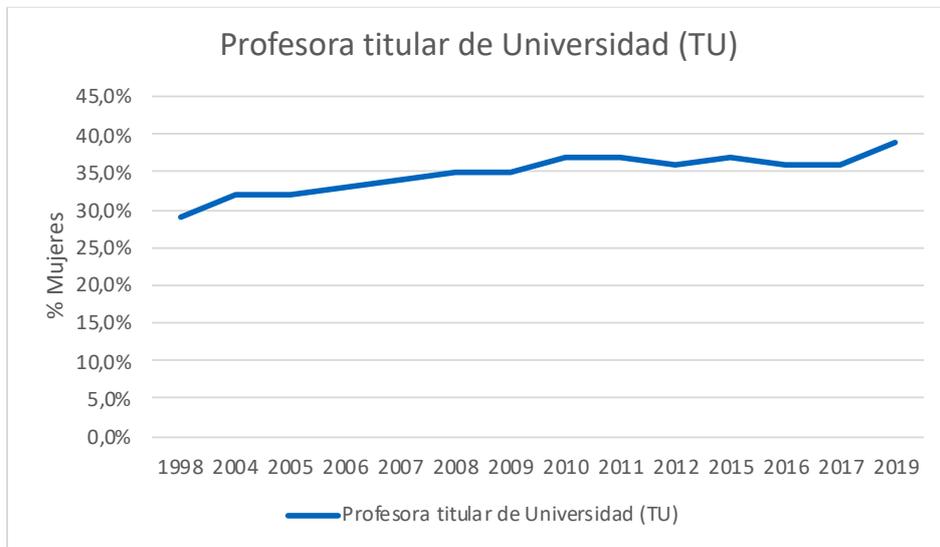
Ilustración 6. Desequilibrio de Género en la categoría de CU.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina de Planificación y Prospectiva (OPP) de la UIB y del Listado de miembros por departamento, UIB (2020).

Los desequilibrios en las grandes esferas continúan latentes en categorías como profesora titular de universidad (TU). En la siguiente imagen (Ilustración 7) se representa la evolución de la categoría TU. En este caso, al contrario que en el nivel profesional anterior, la pendiente de la categoría Profesora Titular de Universidad tiene una inclinación más aguda. La pendiente de esta recta ayuda a identificar una evolución positiva superior a la categoría anterior. Los mínimos alcanzados en 1998, con un 29% de mujeres, se ha superado con creces, situándose actualmente cerca del 40%. En este caso, el porcentaje de mujeres no es mejor al del conjunto del Estado español: 40,3% en el año académico 2018–2019 (Ministerio de Educación, 2019).

Ilustración 7. Evolución del porcentaje de profesoras titulares de universidad en la UIB (1998 - 2019).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servei d'Estadística i Qualitat Universitària (SEQUA) y del Listado de miembros por departamento, UIB (2020).

### **PDI por departamentos y género**

En tercer lugar, se estudia la participación por género del PDI (Tabla 8) en los diecinueve departamentos que forman la UIB. En la tabla vuelven a destacar los iconos rojizos, esta regla sirve para detectar de manera rápida la desigualdad de género, en este caso, por departamento. Los datos actuales continúan evidenciando una masculinización general de los departamentos, especialmente en los grados que analizaremos abajo.

Tabla 8. Departamentos de la UIB según género (2019 - 2020).

Departamentos	2019 - 2020				
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres	MvsH
Biología	32	63	33,7%	66,3%	●
Biología Fundamental y Ciencias de la Salud	26	18	59,1%	40,9%	✓
Ciencias Históricas y Teoría de las Artes	22	29	43,1%	56,9%	●
Ciencias Matemáticas e Informática	28	86	24,6%	75,4%	●
Derecho Privado	23	36	39,0%	61,0%	●
Derecho Público	29	52	35,8%	64,2%	●
Economía Aplicada	29	51	36,3%	63,8%	●
Economía de la Empresa	32	68	32,0%	68,0%	●
Enfermería y Fisioterapia	93	51	64,6%	35,4%	✓
Filología Catalana y Lingüística General	15	20	42,9%	57,1%	●
Filología Española, Moderna y Clásica	69	28	71,1%	28,9%	✓
Filosofía y Trabajo Social	23	29	44,2%	55,8%	●
Física	14	79	15,1%	84,9%	●
Geografía	4	29	12,1%	87,9%	●
Medicina	38	75	33,6%	66,4%	●
Pedagogía Aplicada y Psicología de la Educación	67	34	66,3%	33,7%	✓
Pedagogía y Didácticas Específicas	26	39	40,0%	60,0%	●
Psicología	32	30	51,6%	48,4%	✓
Química	23	32	41,8%	58,2%	●
<b>Total</b>	<b>625</b>	<b>849</b>	<b>42,4%</b>	<b>57,6%</b>	●

Fuente: Elaboración propia a partir del Listado de miembros por departamento, UIB (2020).

Los departamentos que presentan un porcentaje más bajo de mujeres (tabla 9) son Geografía (12,1%), Física (15,1%) y Matemáticas (24,6%).

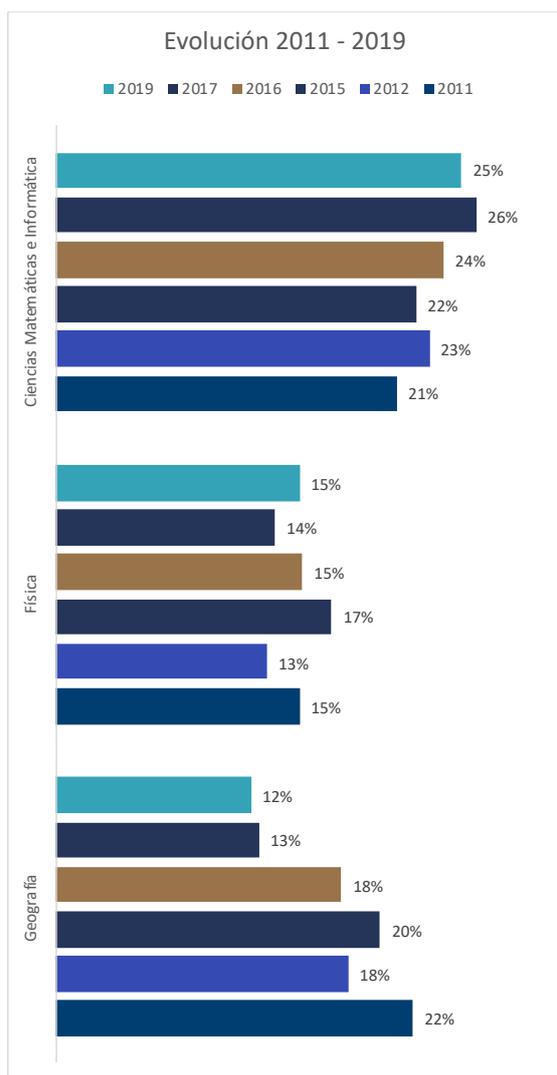
Tabla 9. Departamentos de la UIB con una menor presencia de mujeres.

Departamentos	2019 - 2020				
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres	MvsH
Geografía	4	29	12,1%	87,9%	●
Física	14	79	15,1%	84,9%	●
Ciencias Matemáticas e Informática	28	86	24,6%	75,4%	●

Fuente: Elaboración propia a partir del Listado de miembros por departamento, UIB (2020).

Se ha procedido a realizar un seguimiento de los últimos seis años (Ilustración 8) para constatar si estos resultados corresponden a un hecho aislado o si la tendencia se repite en muestras anteriores. Para ello se ha escogido el periodo comprendido entre 2011 y 2019. Los resultados son evidentes, la escasa presencia femenina es una característica visible en estos departamentos.

Ilustración 8. Evolución de los departamentos con una menor presencia de mujeres (2011 - 2019).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servei d'Estadística i Qualitat Universitària (SEQUA) y del Listado de miembros por departamento, UIB (2020).

En el caso de Geografía, el porcentaje de mujeres ha alcanzado este año su mínimo con un 12%, convirtiéndose en el departamento más masculinizado. Ahora bien, el resultado del departamento de Ciencias Matemáticas e Informática es muy diferente al caso anterior. En éste, el porcentaje de mujeres, salvo en el año 2017, ha ido aumentando. Por último, el departamento de Física presenta unas conclusiones muy similares al departamento de Geografía, no se percibe ningún cambio sustancial con el paso de los años, solo pequeñas variaciones de uno o dos puntos porcentuales.

En cuanto al resto de departamentos se realizan dos distinciones respecto a la presencia femenina. Por una parte, aquellos en los que, a pesar de no lograr un peso equilibrado exacto respecto al volumen de hombres, el porcentaje de mujeres alcanza unos valores muy cercanos al equilibrio (40%-50%). Éste sería el caso del departamento de Pedagogía y Didácticas Específicas (40,0%),

Química (41,8%), Filología Catalana y Lingüística General (42,9%), Ciencias Históricas y Teorías de las Artes y Filosofía y Trabajo Social (43,1%).

La Tabla 10 refleja la evolución en el porcentaje de mujeres hacia unos valores más equilibrados en los departamentos citados. Todos ellos han batido un récord durante el 2019 consiguiendo alcanzar sus máximos igualitarios (todos superiores al 41%), salvo Pedagogía y Didácticas Específicas cuyo máximo tuvo lugar en el 2012 con un 42% vs 40% en el 2019 y Psicología, el departamento más equilibrado, que a pesar de alcanzar su máximo en 2017 con un 53%, en la actualidad continúa siéndolo con un 52%.

Tabla 10. Evolución de la presencia femenina en varios departamentos universitarios de la UIB (2004 - 2019).

Departamentos	% Mujeres											
	2004	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2015	2016	2017	2019
Pedagogía y Didácticas Específicas	-	35%	33%	33%	36%	35%	39%	42%	39%	37%	37%	40%
Química	23%	31%	30%	30%	30%	32%	34%	32%	38%	37%	38%	42%
Filología Catalana y Lingüística General	23%	29%	36%	39%	37%	23%	26%	29%	31%	38%	40%	43%
Ciencias Históricas y Teoría de las Artes	38%	37%	39%	39%	40%	43%	43%	42%	42%	37%	38%	43%
Filosofía y Trabajo Social	29%	28%	30%	25%	32%	31%	29%	30%	35%	42%	44%	44%
Psicología	41%	42%	43%	46%	44%	46%	50%	47%	48%	50%	53%	52%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Servei d'Estadística i Qualitat Universitària (SEQUA) y del Listado de miembros por departamento, UIB (2020).

Departamentos como el de Química y Filología Catalana y Lingüística General, que apenas superaban el 25% en 2004, han mantenido una evolución muy próspera, aumentando en veinte puntos porcentuales el porcentaje de mujeres en su área.

Por otra parte, y concluyendo esta sección, se muestran los departamentos dónde el porcentaje de mujeres es superior al 50% (Tabla 11), es decir, departamentos donde existe una fuerte feminización. Estos cuatro departamentos (Filología Española, Moderna y Clásica, Pedagogía Aplicada y Psicología de la Educación, Enfermería y Fisioterapia, Biología Fundamental y Ciencias de la Salud) presentan valores cercanos al 60% o superiores.

En primer lugar, el departamento de Filología Española, Moderna y Clásica se posiciona como el departamento más feminizado de los cuatro, pues, durante los últimos cuatro años el porcentaje de mujeres ha sido igual o superior al 70%, consiguiendo su máxima en el 2019 con un 71%. En segundo lugar, el departamento de Pedagogía Aplicada y Psicología de la Educación también evoluciona de manera positiva durante los últimos años analizados con porcentajes superiores al 65%, consiguiendo también su máximo (66%) en 2019. Lo mismo sucede en el departamento de Enfermería y Fisioterapia que refleja unos resultados muy positivos durante los últimos años, no obstante, no se ha repetido la tendencia de sus inicios, cuyos máximos se localizan en el 2006 y 2010, con un 70%. Por último, el departamento de Biología Fundamental y Ciencias de la Salud con un valor muy cercanos al 60% durante los últimos años.

Tabla 11. Evolución de la presencia femenina entre el PDI de varios departamentos (2014 - 2019).

Departamentos	% Mujeres											
	2004	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2015	2016	2017	2019
Filología Española, Moderna y Clásica	67%	63%	62%	64%	68%	68%	67%	67%	71%	70%	70%	71%
Pedagogía Aplicada y Psicología de la Educación	-	61%	58%	61%	62%	63%	65%	66%	65%	66%	66%	66%
Enfermería y Fisioterapia	68%	71%	70%	66%	65%	70%	69%	66%	63%	61%	65%	65%
Biología Fundamental y Ciencias de la Salud	59%	58%	53%	51%	51%	54%	61%	61%	60%	60%	57%	59%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Servei d'Estadística i Qualitat Universitària (SEQUA) y del Listado de miembros por departamento, UIB (2020).

### Composición de los grupos de investigación

En la Tabla 12 se han clasificado, según el género, a los Investigadores Principales (IP) de los grupos de investigación de la universidad. El porcentaje de mujeres, en el año 2019, es del 44%. Este resultado supone un incremento de 14 puntos porcentuales respecto a los resultados de los años 2017 y 2018. No solamente llama la atención ese dato, sino que el porcentaje de hombres que integran esta categoría ha disminuido un 27% en relación con el año anterior.

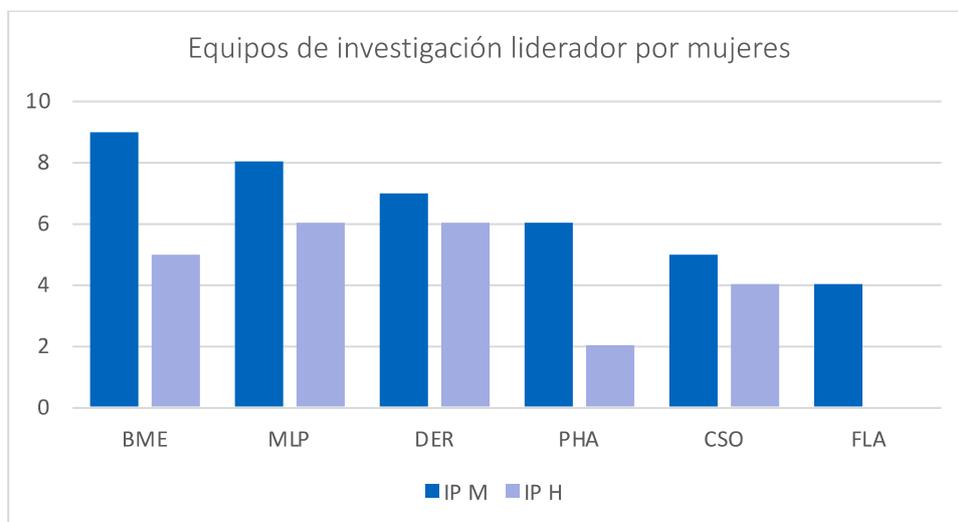
Tabla 12. Evolución de la mujer entre los IPs de los grupos de investigación de la UIB (2017 - 2019).

	Género	IP	IP Total	% Mujeres IP
2017	M	45	149	30%
	H	104		
2018	M	45	150	30%
	H	105		
2019	M	66	149	44%
	H	83		

Fuente: Elaboración propia a partir de recursos de la Oficina de Suport a la Recerca de la UIB. y de la lista de grupos de investigación según Área ANEP, UIB (2020).

Además, en seis de las dieciocho áreas el número de equipos dirigidos por investigadoras principales es superior al número de investigadores principales. En el siguiente gráfico (Ilustración 9) se compara el número de IP mujeres y hombres, durante el 2019, para las siguientes áreas: Biomedicina (BME) con nueve investigadoras principales, Mente, Lenguaje y Pensamiento (MLP) con ocho investigadoras principales, Derecho (DER) con siete investigadoras principales, Estudios del Pasado Historia y Arqueología (PHA) con seis investigadoras principales, Ciencias Sociales (CSO) con cinco investigadoras principales y Cultura: Filología, Literatura y Arte (FLA) con cuatro investigadoras principales.

Ilustración 9. Presencia de mujeres como Investigadora Principal (IP) en los grupos de investigación de la UIB según área ANEP (2019 - 2020).



Fuente: Elaboración propia a partir de la lista de grupos de investigación según Área ANEP, UIB (2020).

Es curioso que, las áreas de investigación relacionadas con Psicología o Química, cuyos departamentos son muy feminizados, no aparezcan en este ranking.

En la siguiente Tabla (Tabla 13) se clasifican, según el género, a los miembros de cada equipo de investigación. En general vemos cómo han disminuido los miembros de ambos géneros durante el 2019, aunque la disminución ha sido ligeramente superior en el género femenino, ocasionando un aumento de la desigualdad en un punto porcentual.

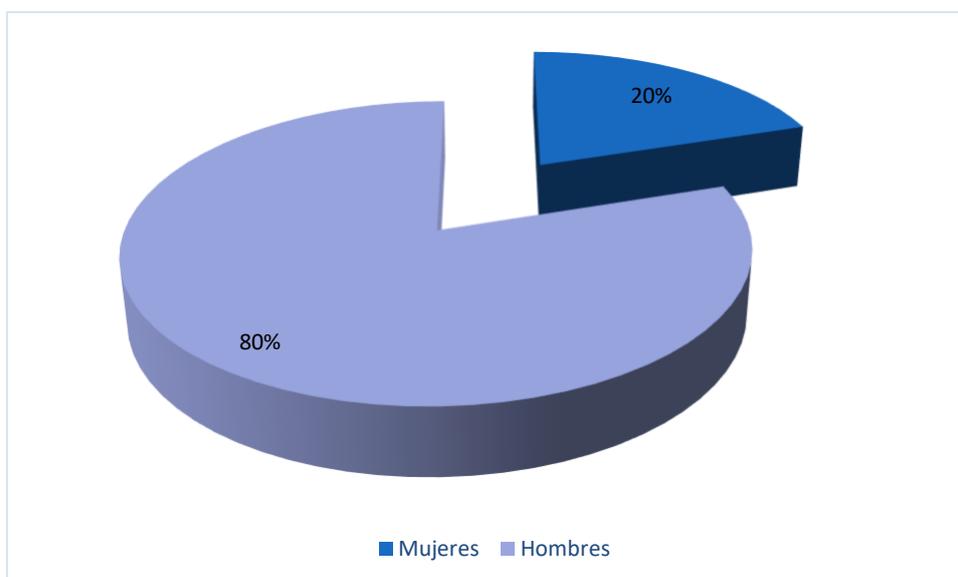
Tabla 13. Presencia de la mujer en los grupos de investigación de la UIB según ANEP 2019-2020.

	Género	Miembros	Totales	% Mujeres
2017	M	837	1997	42%
	H	1160		
2018	M	854	2071	41%
	H	1217		
2019	M	378	911	41%
	H	533		

Fuente: Elaboración propia a partir de recursos de la Oficina de Suport a la Recerca de la UIB. y de la lista de grupos de investigación según Área ANEP, UIB (2020).

Por tanto, cerca de un 60% de los grupos de investigación se encontraban bajo la dirección de un hombre. Dentro de ese 60% de equipos de investigación con un hombre como IP, hay un 20% de equipos que donde la mayoría o totalidad de sus miembros son mujeres.

Ilustración 10. Mayoría de mujeres en equipos de investigación cuyo IP responsable es un hombre.



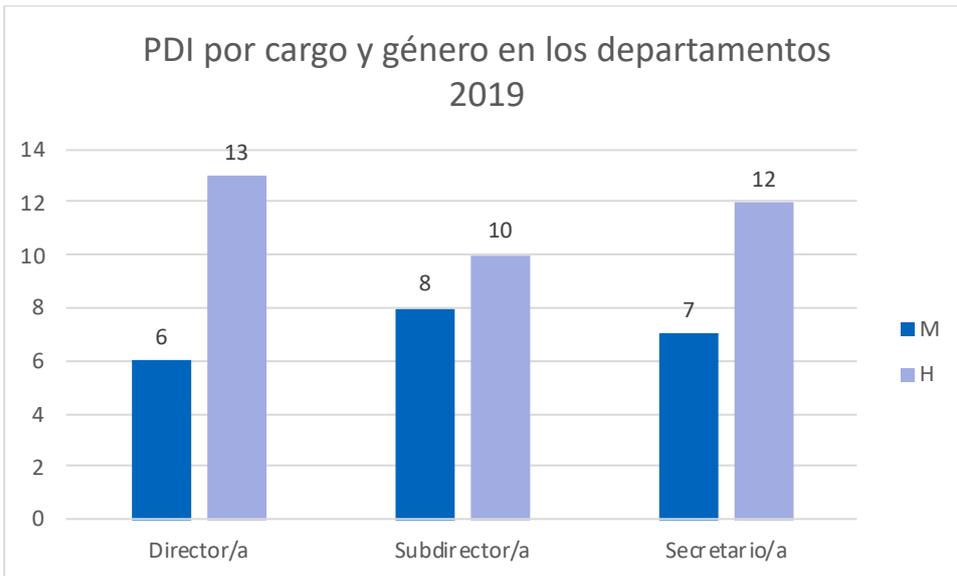
Fuente: Elaboración propia a partir de la lista de grupos de investigación según Área ANEP, UIB (2020).

### **PDI por cargo de responsabilidad**

En las siguientes gráficas (Ilustraciones 10 y 11) se ha representado al personal docente e investigador según el cargo que ejerce en su departamento: director/a, subdirector/a y secretario/a. Acto seguido, se ha comparado la situación del 2019 con los datos disponibles en la página web de la UIB a fecha de 2017. Tras ello, se ha comprobado rápidamente como el número de directoras continúa siendo inferior al número de hombres en el mismo cargo, concretamente hay siete hombres más directores que directoras.

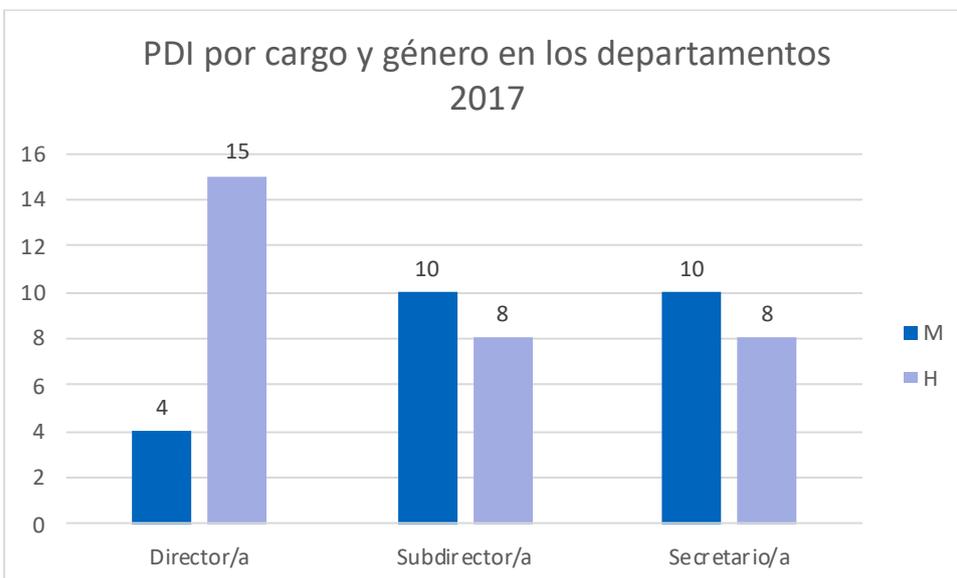
Posteriormente, se ha realizado el mismo ejercicio con el resto de los cargos, concluyendo que si hay cambios notables en lo que respecta a los cargos de subdirector/a y secretario/a. A diferencia de 2017, cuando en ambos cargos la presencia femenina era superior a la masculina, en 2019 sucede justo lo contrario. El porcentaje de hombres subdirectores se ha incrementado en un 8%, mientras el porcentaje de mujeres en el cargo de subdirectora ha disminuido en un -7%. Lo mismo sucede con la categoría de secretario/a, donde la participación femenina cae en un -11% y la masculina aumenta en un 14%. En general, la presencia total de mujeres en cargos departamentales, en 2019, ha caído en un -4%, pronunciándose así la brecha de género en los niveles superiores (director/a).

Ilustración 11. Presencia de la mujer en cargos departamentales del PDI (2019).



Fuente: Elaboración propia a partir del Listado de miembros por departamento, UIB (2020).

Ilustración 12. Presencia de la mujer en cargos departamentales del PDI (2017).

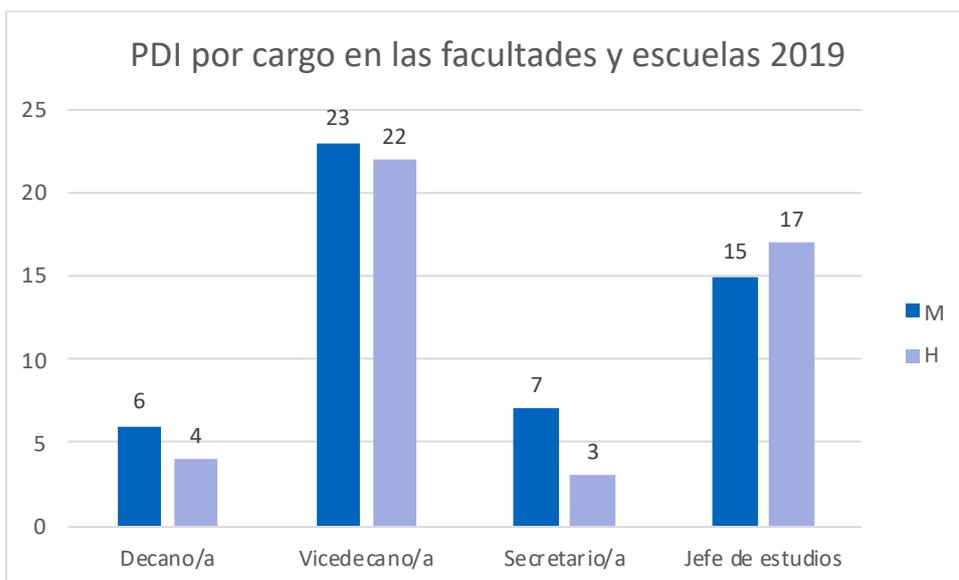


Fuente: Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la UIB.

Seguidamente se ha sometido al mismo ejercicio a cada Facultad y Escuela de la UIB (Ilustraciones 12 y 13), en este caso, el resultado ha cambiado drásticamente. En la ilustración perteneciente al 2019, advertimos cómo el número de decanas se ha triplicado en los últimos dos años, pasando de

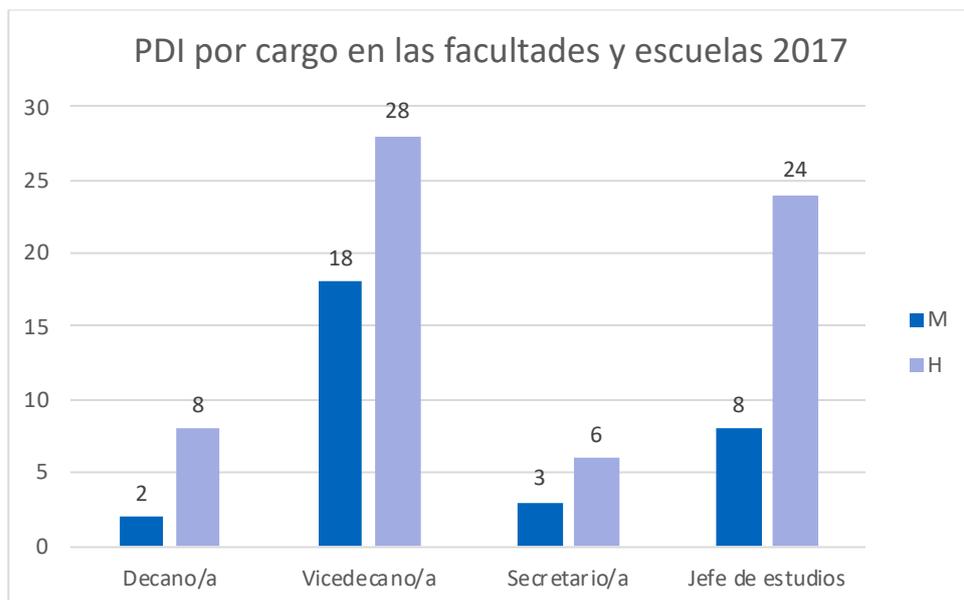
representar el 20% del rectorado en 2017 a ser el 60% en la actualidad. Lo mismo sucede con el resto de los cargos: las vicedecanas han superado el 40% que simbolizaban en 2017, atribuyéndose en 2019 el 51% de la plantilla; las secretarías también se han visto afectadas positivamente, triplicando su presencia en 2019 y representando más del 50% de la plantilla. El único cargo donde la presencia femenina es inferior al 50% es en la categoría de jefa de estudios, donde el género masculino es más numeroso; pero aún así se observa una evolución positiva con respecto al 2017.

Ilustración 13. Presencia de la mujer en cargos del PDI dentro de las Facultades y Escuelas (2019).



Fuente: Elaboración propia a partir del Listado de miembros por departamento, UIB (2020).

Il·lustració 14. Presència de la dona en càrrecs del PDI dins de les Facultats i Escoles (2017).



*Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la UIB (2020)*

## 7. Discusión de resultados

Uno de los objetivos de este trabajo de investigación consistía, desde un criterio cuantitativo, en cuantificar el número y proporción de hombres y mujeres del personal docente e investigador (PDI) que disfrutaban de algún puesto de representación en nuestra Universidad (UIB), así como constatar la presencia de la mujer entre el personal docente e investigador por categoría profesional.

Tras examinar las tablas e ilustraciones que se han generado a tal fin, se puede afirmar que existe un mayor número total de hombres (H) que de mujeres (M), sin embargo, esta distribución puede estar sometida a variaciones según las facultades y departamentos que se estudien. Esta recopilación de datos ha servido para afirmar que, las diferencias entre mujeres y hombres, continúan presentes en el personal docente e investigador de la UIB.

En las páginas anteriores se ha demostrado con evidencia empírica que existe presencia femenina predominante en los departamentos relacionados con las Artes y Humanidades (Filología Española, Moderna y Clásica), Ciencias Sociales (Pedagogía Aplicada y Psicología de la Educación) y Ciencias de la Salud (de Enfermería y Fisioterapia, Biología Fundamental y Ciencias de la Salud). Estos departamentos con tendencia feminizada, coinciden también con ser las ramas que demuestran tener más matrículas de alumnas que de alumnos. Parece ser que, profesorado y alumnado femenino tienden a concentrarse en estas modalidades, los profesores Casero y Navarro del departamento de Pedagogía Aplicada y Psicología de la Educación de la UIB (2012) realizaron una encuesta a los estudiantes de nuestra universidad, preguntándoles porqué habían elegido tal modalidad y no otra.

En su investigación concluyen que:

*las mujeres expresaban motivos vinculados a la motivación intrínseca, pensando en la realización de una determinada carrera académica simplemente por el interés que les despierta, a diferencia de los chicos que eligen una determinada carrera académica en función de las recompensas externas que puede suponer, en concreto hablan de recompensas económicas. (Casero y Navarro, 2012)*

En cuanto a los departamentos dominados por el género masculino, destacan las ramas relacionadas con las Ciencias (Física y Geografía) y la Ingeniería y Arquitectura (Matemáticas e Informática), mencionando de nuevo a Casero y Navarro (2012), “los chicos son mayoría al elegir profesiones técnicas que a su vez son más valoradas socialmente y mejor remuneradas”. Flecha (2014), llegó a la misma conclusión en su investigación sobre las primeras universitarias. Entonces, si en la actualidad no existen barreras de entrada e impedimentos que hacen inalcanzable que la mujer triunfe en los niveles de educación superior, ¿qué es lo que le impide avanzar una vez que ha llegado a la Universidad? Se podría afirmar que las mujeres no han logrado sobrepasar el obstáculo más importante al que se enfrentan, la barrera que tienen con ellas

mismas: su propia autopercepción. Citando de nuevo a Flecha (2014), las mujeres todavía tienen asignadas las tareas de cuidado del hogar y su función reproductora continúa siendo el eje que constituye su existencia, refiriéndose a él como su objetivo en la vida. No obstante, los hombres siguen defendiendo su postura como ganadores del pan, lo cual los aleja de inmediato de los procesos vitales, *“división que tiene su reflejo en la vida pública y también en la misma universidad de forma que profesores y profesoras, alumnos y alumnas, se distribuyen en las diferentes carreras siguiendo estos patrones tradicionales de roles de géneros”* (Casero y Navarro, 2012).

Estas pautas se reflejan en las esferas de dirección de la UIB, las mujeres que ostentan un cargo de poder superior en nuestra institución son vistas como una minoría desde la perspectiva numérica y psicológica y, como tal excepcionalidad, tendrán que conformarse con el repudio del resto (especialmente del sexo opuesto) y se verán obligadas a tolerar comportamientos discriminatorios por parte de la mayoría, esforzándose el doble para hacer frente a las dificultades que surjan durante su mandato. Este es el argumento que utilizan los expertos Casero y Navarro (2012), el cual podría interpretar la falta de mujeres en los altos cargos directivos de la UIB, como un problema social, no está aceptado por la sociedad que una mujer sea capaz de dirigir y ejecutar órdenes como lo han hecho sus compañeros del género opuesto. Las acciones de las mujeres cuando ascienden a cargos altos e importantes, pasan a ser observadas desde la óptica de la crítica no constructiva, creándose bulos sobre la incompatibilidad de sus prioridades: conciliar la vida personal y profesional.

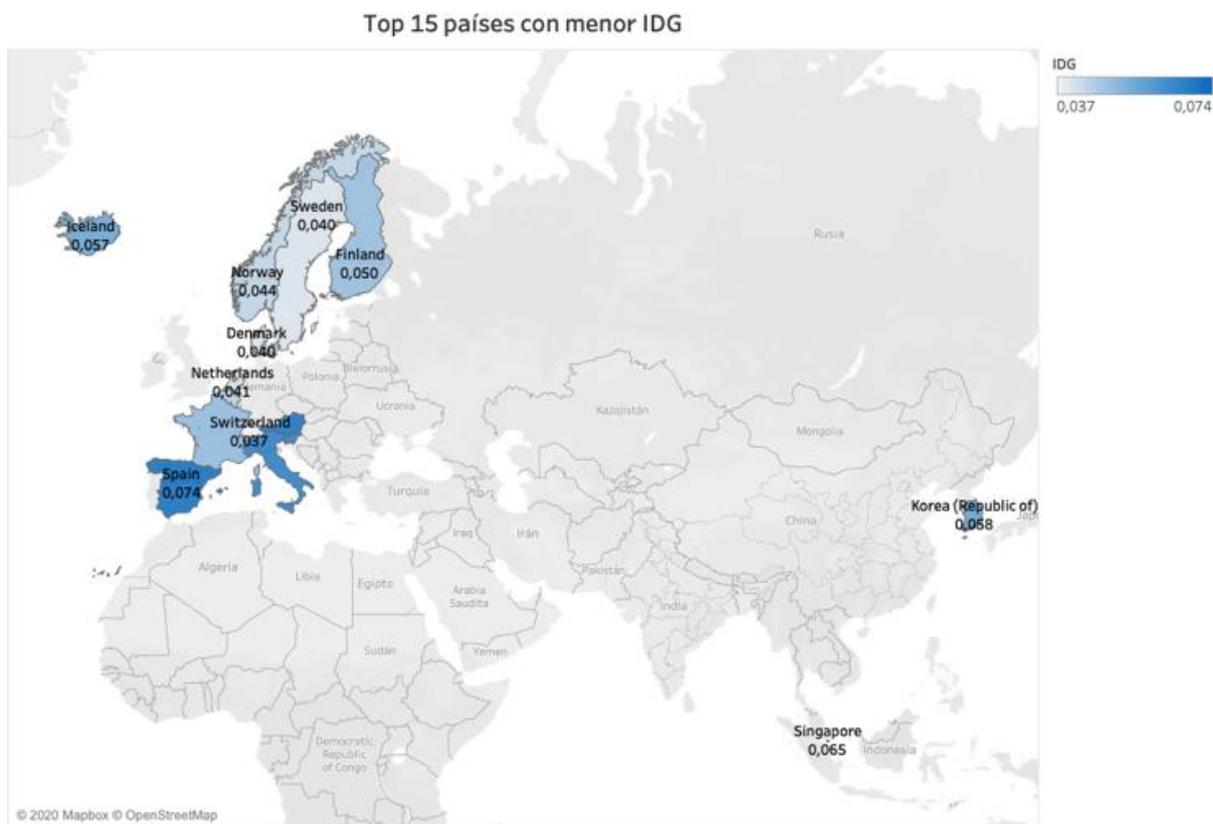
En las siguientes líneas se ha realizado un análisis comparativo entre los resultados obtenidos en la Universitat de les Illes Balears y los resultados obtenidos en dos estudios: 1) un estudio realizado por profesionales de la Universidad de Oriente, Santiago de Cuba, donde se analiza la participación de las mujeres profesionales en dicha Universidad; y 2) un segundo estudio, realizado con datos e información de la universidad de Pittsburg y de West Texas A&M.

El motivo que explica la elección de estas universidades, se debe al índice de desigualdad de género (IDG).

*El IDG es un indicador de la desigualdad de género que tiene en cuenta tres aspectos importantes el desarrollo humano: la salud reproductiva, que se mide por la tasa de mortalidad materna y la tasa de fecundidad entre las adolescentes; el empoderamiento, que se mide por la proporción de escaños parlamentarios ocupados por mujeres y la proporción de mujeres y hombres adultos de 25 años o más que han cursado como mínimo la enseñanza secundaria; y, por último, la situación económica, expresada como la participación en el mercado laboral y medida según la tasa de participación en la fuerza de trabajo de mujeres y hombres de 15 años o más. Hay que destacar que, cuanto más alto sea el valor del IDG, más disparidades habrá entre hombres y mujeres (United Nations Development Programme, 2019).*

Mientras que España presenta un IDG del 0.074, formando parte de los 15 países con un menor grado de disparidad entre hombres y mujeres. Cuba ostenta un IDG del 0.312, ocupando el puesto 67 del ranking y, Estados Unidos, ocupa el puesto 42 con un IDG del 0.182. El país con un Índice de Desigualdad de Género inferior es Suiza (0.037).

Ilustración 15. Ranking de países con un Índice de Desigualdad de Género inferior.



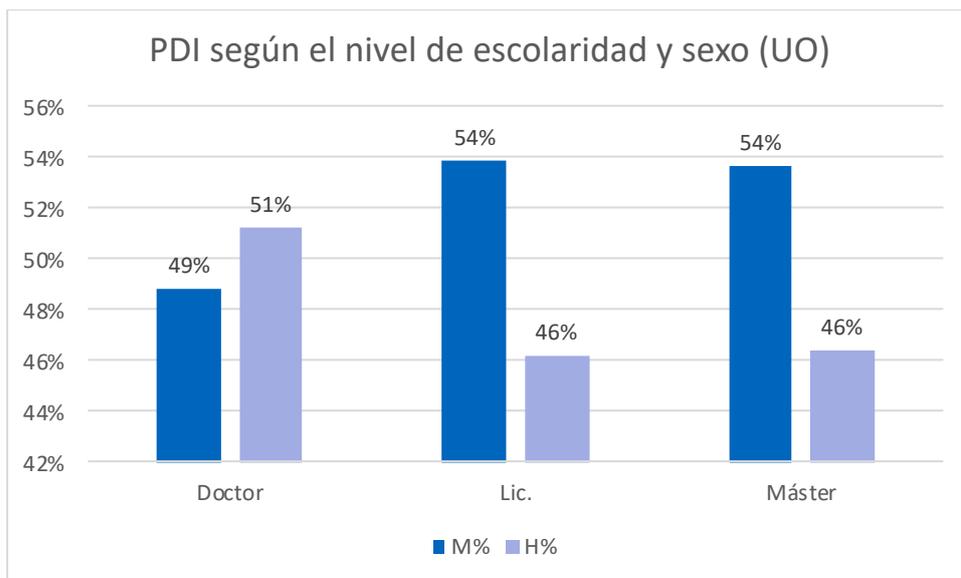
Mapa basado en Longitud (generado) y Latitud (generado). El color muestra suma de IDG. Las marcas se etiquetan por País y suma de IDG. Se muestran detalles para País.

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto de Estadística de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).*

De esta manera, no solo es posible comparar la situación de la mujer en la universidad española y en la UIB con países con un IDG superior (EE. UU.) sino que además podemos compararlo con un sistema socioeconómico completamente diferente al español como es el cubano.

En primer lugar, compararemos los resultados con la Universidad de Oriente (UO), cuyo claustro está formado por un total de 1216 profesores. El porcentaje de mujeres asciende a ocupar el 52.7% (Benítez, Fernández, Fayad y Caraballo, 2016). En la Ilustración 15 se clasifica al PDI según su categoría profesional y su sexo.

### Ilustración 16. Clasificación del claustro de la Universidad de Oriente.



Fuente: Elaboración propia a partir de Benítez, Fernández, Fayad y Caraballo (2016).

Es curioso como, el puesto que exige mayor rango (doctor) vuelva a estar dominado por hombres, recordemos que en los datos que se han analizado en la UIB (Tabla 6) sucede lo mismo, el rango de doctor equivaldría al cargo de catedrático. Las expertas Benítez, Fernández, Fayad y Caraballo (2016), determinaron elementos explicativos al respecto: “Las mujeres reflejan tener mayor ocupación en la esfera doméstica y dedicarse a la atención a la familia en general. Esta es una distribución de espacios desde las concepciones patriarcales que continúa emergiendo en nuestra sociedad. “

Las autoras hacen especial énfasis en explicar cómo, a pesar de tratarse de mujeres profesionales con altas calificaciones, estas continúan siendo las principales responsables de las tareas del hogar. Su rol de “dueña del hogar” no ha desaparecido, sino que lo ha tenido que aprender a compaginar con su trabajo. Esta compatibilización de objetivos, es lo que impide a muchas mujeres alcanzar la categoría de doctoras, una meta difícil para las mujeres, pues esta requiere de una gran dedicación y entrega a la investigación (Benítez, Fernández, Fayad y Caraballo, 2016).

Para acceder a los puestos directivos es necesaria la mención de doctor. Esta barrera de entrada, limita a las mujeres acceder a las posiciones de mayor poder. Pues, si no se es doctora, no existen posibilidades de participar en el equipo directivo. Por lo tanto, aquí las mujeres juegan con desventaja, ven limitado su acceso a estos cargos, no porque no sean aptas o capaces de desempeñar estos roles, sino porque su condición no se lo permite (Benítez, Fernández, Fayad y Caraballo, 2016).

Los resultados obtenidos en nuestra investigación, con relación a los departamentos de la UIB con mayor presencia de mujeres y aquellos donde su presencia es menor, también presenta notables coincidencias con los resultados de la UO.

A continuación, se presentan las similitudes de la presencia femenina en cada departamento.

Los departamentos que reúnen un porcentaje más elevado de mujeres en la UO son aquellos relacionados con las Ciencias Sociales (71.77%), Humanidades (69.2%) y Derecho (67.27%) (Benítez, Fernández, Fayad y Caraballo, 2016).

Estos resultados presentan una similitud con los obtenidos en el análisis realizado en la UIB (Tabla 11), donde se señalaban que entre los departamentos más feminizados se encontraban Filología Española, Moderna y Clásica (Humanidades), Pedagogía Aplicada y Psicología de la Educación (Ciencias Sociales). No obstante, el departamento de Derecho en la UIB presenta una tónica totalmente distinta, pues el porcentaje de mujeres en Derecho Público representa el 35.8% del total de miembros y el 39% en Derecho Privado.

Las coincidencias también están presentes a la hora de analizar los departamentos donde los hombres son mayoría. En la Tabla 9, se encuentran los departamentos más masculinizados de la UIB, la UO también señala en su estudio que las áreas que reúnen a un porcentaje de hombres mayor son Ingeniería Mecánica (72.4%), Matemática computación (68.08%) y la de Ingeniería Eléctrica (60.81%) (Benítez, Fernández, Fayad y Caraballo, 2016).

Las autoras asignan las diferencias de género presentes según el área de estudio a los estereotipos de género. Estos tópicos relacionan a las mujeres con los roles expresivos, mientras que a los hombres los vincula con los roles instrumentales. Se atreven a concluir que “en el claustro de la UO existe lo que la literatura especializada ha dado en llamar una segregación horizontal por sexos que reafirma estereotipos patriarcales y aleja tanto a mujeres como a hombres de optar por especialidades no asignadas a su sexo, basadas en representaciones sexistas sobre qué es lo masculino y qué es lo femenino”. Los resultados presentes en estas hojas, dan a entender que la situación de la UIB no se aleja mucho de la vivida en la UO (Benítez, Fernández, Fayad y Caraballo, 2016).

La evolución de la mujer en los puestos directivos de la UO, como en la UIB, presenta una tendencia muy positiva y optimista en comparación con años anteriores, además este aumento se relaciona con un avance en el empoderamiento femenino en ambas instituciones. No obstante, en la Universidad de Oriente, la presencia de mujeres en cargos directivos (48.8%) es mayor que en la Universitat de les Illes Balears (32%). Tal y como señalan Benítez, Fernández, Fayad y Caraballo (2016), en el caso de la UO, “este porcentaje es un logro pues se encuentra por encima del grado de participación de las mujeres en puestos de dirección a nivel nacional (42.4%)”.

El sistema político que rige en Cuba, es muy distinto a la democracia que rige en España. Por ello llama la atención que, tratándose de instituciones políticas totalmente contrapuestas, la situación de la universidad sea tan similar. Estos

nos hacen pensar si, en España, concretamente en las Baleares, todavía nos queda mucho camino por recorrer.

En segundo lugar, vamos a comparar los resultados de la UIB con la evidencia empírica sobre los cargos directivos en la universidad de un estudio sobre la Universidad de Pittsburgh (Waits, 2016). En este estudio se afirma que la diferencia de la discriminación de género en las altas esferas de la Universidad de Pittsburgh se debe a la percepción social sobre cada género. Además, en el estudio se incluye una percepción global de la educación, demostrando como el ascenso de la mujer en los altos cargos directivos, se ha quedado estancado.

Waits (2016) explica que la discriminación de la mujer en la educación está sometida a diferentes niveles. Según la autora, no se puede catalogar a todo el conjunto educativo, como un sector discriminado, sino que la discriminación de género está presente en los cargos directivos y en los altos niveles de educación, como es la Universidad.

Los expertos señalan cómo el sistema educativo reproduce la desigualdad de género existente en la sociedad. Haciendo especial énfasis en que el porcentaje más elevado de mujeres se concentra en los niveles inferiores de enseñanza (preescolar, primaria e instituto) pues en estos niveles están muy presentes valores como generosidad, amabilidad, bondad, etc. “Estos roles de liderazgo, generalmente son roles de gerencia media que requieren atención y cuidado” (Waits, 2016).

Todos ellos relacionados con el estereotipo creado sobre la mujer. Mientras que, en las esferas superiores, donde se toman las decisiones que influyen sobre el futuro de los ciudadanos, están dominadas por hombres, vistos por la sociedad como líderes innatos, se les atribuyen adjetivos como independiente, racional y seguros de sí mismos y de sus decisiones. También cita a aquellas mujeres que no se conforman con seguir los tópicos, y se atreven a romperlos, estas, por desgracia, son cruelmente criticadas durante el proceso que eligen tomar y se enfrentan a ciertas barreras para obtener estos roles de liderazgo.

Para concluir, la Universidad de West Texas A&M, tras saber que las profesoras de la universidad de los Estados Unidos compartían la idea de que eran tratadas y vistas diferentes a sus compañeros profesores, decidió estudiar el caso y ver cómo esta percepción impactaba profesionalmente sobre las mujeres. Los testimonios de las profesoras de la Universidad de West Texas A&M, defienden que, la calidad de su trabajo se encuentra sometido a un examen minucioso, siendo valorado de manera inferior al trabajo ejercido por un hombre y creen que hay más restricciones impuestas a las mujeres debido a las responsabilidades del hogar. A esto se agrega la percepción de que las responsabilidades familiares limitan el avance profesional y fragmentan el crecimiento profesional (Bingham y Nix, 2010).

La encuesta estaba dirigida a docentes y administración femenina en educación superior en una pequeña universidad regional del suroeste de los Estados Unidos y constaba de cuatro bloques (Bingham y Nix, 2010). En el

primer bloque, a la pregunta “son las mujeres tratadas igual que los hombres”, la respuesta dejó bien claro que no existe un tratamiento justo. La respuesta se analizó por categoría profesional, y se demostró que el profesorado temporal (77%) y asociado (76%) eran quienes defendían estar en desacuerdo con la declaración general. No obstante, las profesoras más antiguas defendían que si existía discriminación de género (Bingham y Nix, 2010). El segundo bloque se desveló que el 83% del profesorado femenino, afirmaba ser consciente del desafío al que se enfrentaban al tratar de equilibrar las responsabilidades familiares y las aspiraciones profesionales (Bingham y Nix, 2010). Al contrario que en el primer bloque, aquí no existen discrepancias en la pregunta según el rango que ostentan en la universidad. Williams (2004) analiza cómo las mujeres que se deciden a ser madres al acabar su doctorado, tienen más dificultades para lograr una posición en la universidad que mujeres que deciden posponer en el tiempo su maternidad. En cambio, la situación masculina es totalmente distinta, los hombres pueden ser padres en cualquier momento, y esto no afecta a su competitividad.

En cuanto al tercer bloque, se respondía a la pregunta de si los hombres podían dedicar más tiempo al trabajo que las mujeres. El 61% de las encuestadas se mostraron de acuerdo con la afirmación de que los hombres pueden invertir más horas en su trabajo (Bingham y Nix, 2010). Bingham y Nix (2010) buscaron los motivos que sustentan esta afirmación y concluyeron que, “a pesar de que las mujeres están igualmente comprometidas con su profesión que los hombres, estas pueden ver limitado su tiempo debido a ciertos factores: en primer lugar, existen obstáculos inherentes a los trabajos de educación superior, además se añade el desinterés que les surge cuando son conscientes de todas las dificultades que tienen que alcanzar para equilibrar la vida en el hogar. En segundo lugar, sobre las expectativas académicas donde las mujeres tienen una mayor carga docente que los hombres y menos acceso a los recursos necesarios para la investigación y, por último, el compromiso doble que tienen las mujeres con la enseñanza y con el hogar. Se demostró que las investigadoras que tienen hijos son menos productivas comparadas con las compañeras de trabajo que no tienen hijos o donde el hombre también se hace cargo de ellos.”

En el último bloque se incluían las vivencias personales de estas mujeres reales, donde el 72% de las mujeres defendían “que hoy existen más oportunidades para las mujeres, pero aún no están al mismo nivel o grado salarial que los hombres” (Bingham y Nix, 2010). De esta manera, se evidenciaba como el ambiente de trabajo en la universidad parecía favorecer más a sus compañeros profesores que a ellas. El 61% de las encuestadas mostraban estar de acuerdo con que los hombres disponen de más tiempo para dedicar a su carrera que las mujeres. Además, el 83 por ciento de las encuestadas piensan que cuantos más hijos tenga, más difícil será equilibrar la familia y la carrera, evitando así tener hijos para que no interfieran en sus objetivos profesionales (Bingham y Nix, 2010).

Rodríguez y Fernández (2010), denuncian la injusticia que afecta a muchas mujeres en el mundo laboral “la mujer reduce el número de horas en su trabajo productivo, flexibiliza sus condiciones de trabajo y pospone su promoción

profesional cuando tiene hijos e hijas” este hecho no les permite ascender en su carrera profesional, cuando los hombres no están sometidos a esta elección “Sin embargo, los hombres raramente interrumpen o atenúan sus compromisos profesionales cuando son padres; es más, la paternidad es un estímulo que les incita a desarrollar el rol de proveedores económicos” (Rodríguez y Fernández, 2010). Esta investigación ha dejado claro que la discriminación de género es un hecho global, que afecta a todas las mujeres, independientemente del régimen sociocultural o de su ubicación y que es un problema actual sobre el que se tiene que actuar.

## 8. Conclusión

Los números son claros, las diferencias en la UIB persisten hoy en día, a pesar de haber recorrido un camino lleno de dificultades y haber conseguido éxitos que parecían inalcanzables, las desigualdades son obvias. Seguramente, Flecha (2015), estuviera en lo cierto cuando afirmaba que la poca presencia de las mujeres en carreras difíciles o prestigiosas se debiera a que la mujer no estaba dispuesta a dedicar su tiempo limitado a una carrera que le exigiera el 100% de su esfuerzo, cuyas salidas eran muy competitivas y absorbentes. Esto puede explicar por qué, actualmente existe un déficit de profesorado femenino en el departamento de ciencias matemáticas e informática, física y medicina.

Tras analizar los diferentes departamentos, facultades, equipos de investigación y grupos directivos que constituyen nuestra universidad, se ha llegado a una conclusión acerca de si existe o no existe techo de cristal en la UIB. Lamentablemente, la respuesta es un sí profundo. A continuación, voy a detallar los argumentos que acompañan esta afirmación.

Por una parte, es cierto que existe una evolución positiva de la mujer en ciertos cargos. No obstante, no podemos afirmar que estos hechos aislados signifiquen, ni mucho menos, que las mujeres han conseguido eliminar las barreras e impedimentos que no les permitían ascender a los altos cargos. Hemos mostrado cómo el 60% de los grupos de investigación se encontraban bajo la dirección de un hombre. Es impactante el hecho de que, el 20% de esos equipos de investigación estén bajo la dirección de un hombre cuando la mayoría o totalidad de sus miembros son mujeres.

Los datos también han mostrado la evolución del número de mujeres que son Catedráticas de Universidad (CU) frente al de hombres, y se ha demostrado que la CU es una de las categorías más masculinizadas que, con el paso del tiempo, ha mostrado un progreso positivo. Posteriormente, se ha elaborado un ejercicio para comprobar si, verdaderamente, ese crecimiento puede causar algún cambio sustancial a corto plazo.

En primer lugar, se ha estimado el crecimiento medio de la muestra. Para ello se ha estimado una tasa media de crecimiento utilizando los valores de los últimos catorce años, y se ha obtenido un resultado del 4,6%. Es decir, la incorporación femenina en la categoría de catedrática de universidad, crece a

una tasa del 4,6% anual. En segundo lugar, se ha podido responder a la siguiente pregunta: en qué año se alcanzaría un nivel de género igualitario (50%) en la citada categoría, teniendo en cuenta la tasa de crecimiento estimada. La respuesta ha sido que, en nuestro modelo, se tendría que esperar catorce años para conseguir una participación femenina del 50% en la categoría de CU.

Algunos dirán que catorce años en economía no son nada, otros discutirán que catorce años son muchos. Yo opino que estimar catorce años es una utopía, es increíble y más en la situación que estamos viviendo actualmente. Posiblemente, la crisis del COVID-19 provocará una ralentización de la economía, lo cual afectará a la tasa de empleo, tanto de empresas pública como privadas. Y tal y como explica Guil (2016), las crisis siempre han perjudicado en mayor medida a las mujeres.

En época de crisis, todo los bienes y servicios de lujo desaparecen, e incrementa el consumo de bienes inferiores. Por lo tanto, aquellos hogares que disponían de servicios domésticos para realizar las tareas del hogar, dejan de tenerlo, pues esto supone un coste y, en tiempos de recesión, hay que ahorrar. Entonces, es aquí cuando entra en debate lo que defiende Flecha (2010) en sus libros, la mujer pasa a hacerse cargo de las tareas del hogar porque es una obligación que le ha sido impuesta por el mero hecho de ser mujer, como si lo llevase en su ADN. No importa si el hombre esta en paro y ella no, en la mayoría de los casos, las mujeres soportan esta carga extra. Apareciendo así de nuevo, el problema eterno: la limitación del tiempo. No se discute que la mujer no sea capaz de trabajar y de cuidar del hogar, el problema es porque los hombres no sienten esa obligación que parece solo propia de la mujer. Los mandatos de género impuestos por la sociedad y la propia autopercepción que las mujeres tenemos sobre nosotras mismas, ¿son estos los motivos que nos obligan a rechazar nuestros sueños?

No obstante, Meil (2020) defiende que, tras el confinamiento, *“se reducirán los conflictos y aumentará la satisfacción con el proyecto de pareja. También ayudará a la solución de los problemas de conciliación y facilitará la carrera laboral de las madres”*. Meil (2020) insiste en que *“el confinamiento ha abierto nuevas oportunidades para reorganizar las pautas de convivencia y los modelos de rol”*. Para terminar, Meil (2020), predice un futuro muy esperanzador, donde el hombre participa activamente en las tareas del hogar, pues argumenta que, los hombres, *“han descubierto que el trabajo doméstico puede repartirse de otra manera”*.

Estas declaraciones son muy distintas a los resultados obtenidos en una investigación anterior, Meil (2005), se interesaba en las consecuencias del reparto desigual del trabajo doméstico. En su investigación, analizaba el porcentaje de mujeres que afirmaban discutir con sus parejas sobre un reparto desigual de las tareas del hogar. Los resultados fueron sorprendentes, pues, no solo las generaciones más jóvenes afirmaban que este era un tema de discusión recurrente en su matrimonio, sino también era foco de problemas en las parejas que estaban en etapas más desarrolladas del ciclo familiar. La respuesta de la mayoría de las mujeres a un reparto desigual de las tareas del

hogar es la aceptación, “bien por resignación o bien porque simplemente no se cuestiona y, en palabras de las mismas mujeres, se aceptan <<las cosas como son>> o <<porque ya ayuda bastante>>, aunque el modelo ideal con el que se identifiquen no sea el del reparto desigual”.

Sin embargo, el incremento de las denuncias por violencia de género durante el confinamiento, no sirven para apoyar un empoderamiento del rol femenino a raíz de la cuarentena en los hogares. Según la redacción de La Vanguardia:

*El 016 ha sonado un total de 3.382 veces durante estos primeros 15 días de aislamiento. 3.382 llamadas de mujeres víctimas de la violencia de género, un número significativo porque si lo comparamos con los datos de la misma quincena del mes anterior supone un aumento de casi un 20%. (La Vanguardia, 2020).*

En pleno siglo XXI no hemos logrado eliminar los desequilibrios de género, sino que nos hemos acostumbrado a vivir con ellos. Pero esto no es motivo para que, en las aulas universitarias - lugar de formación personal y profesional - se instruya a los jóvenes, cuyo talento les hace capaces de hacer frente a estas injusticias para luchar contra ellas. De esta manera se les prepara para que, su primer contacto con la vida laboral, sea desde una visión de género objetiva e igualitaria. Además, si la universidad ha rectificado en cuanto a su visión sobre la mujer, reconociendo la igualdad de oportunidades y la validez de la mujer, ¿por qué no lo iba a hacer el resto de la sociedad?

## 9. Bibliografía

ALBERDI, I. (1984). Mujer y educación un largo camino hacia la igualdad de oportunidades. Revista de educación.

Aumentan las denuncias por violencia de género durante el confinamiento. (02 de abril del 2020). *La Vanguardia*. Recuperado de <https://www.lavanguardia.com/vida/20200402/48273926835/violencia-de-genero-llamadas-016-denuncias-confinamiento-video-seo-ext.html>.

BANCO MUNDIAL (2019). "Tasa de alfabetización, mujeres jóvenes (% de mujeres entre 15 y 24 años)" Acceso en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SE.ADT.1524.LT.FE.ZS?end=2018&start=2018&view=map&year=2018>

BANCO MUNDIAL (2020). " Tasa de alfabetización, mujeres adultas (% de mujeres de 15 años o más)" Acceso en: <https://datos.bancomundial.org/indicador/SE.ADT.LITR.FE.ZS>

BENÍTEZ, I.; FERNÁNDEZ, V.; NAYAD, E. y CARABALLO, E. (2016). La participación de las mujeres profesionales de la universidad de oriente. Su acceso a cargos de dirección. Revista Encuentros, Universidad Autónoma del Caribe, Vol. 14-02, pp.73-87 DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/re.v14i2.792>

BINGHAM, T. & NIX, S. (2010). Women Faculty in Higher Education: A Case Study on Gender Bias. West Texas A&M University

BOE (1978). "Constitución Española". Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>.

BOSCH, E. (2003). I Informe de Situació, Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la UIB

BOSCH, E. (2004 - 2005). II Informe de Situació, Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la UIB

BOSCH, E. (2007). III Informe de Situació, Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la UIB

BOSCH, E. (2008). IV Informe de Situació, Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la UIB

BOSCH, E. (2009). V Informe de Situació, Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la UIB

BOSCH, E. (2013). Diagnòstic de situació per a l'elaboració del primer Pla d'Igualtat de la Universitat de les Illes Balears, Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la UIB.

BOSCH, E. (2018). Anàlisi de gènere sobre l'estat de la recerca a la Universitat de les Illes Balears, Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la UIB.

BOSCH, E. (2018). I Plan de Igualdad, Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la UIB

BOSCH, E. (2019). VII Diagnòstic de situació de gènere a la UIB, Oficina per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la UIB.

BUTLLETÍ OFICIAL DE LES ILLES BALEARS (2016). Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.

CAPEL, R. M. (1982). El trabajo y la educación de la mujer en España (1900-1930). España.

CASERO, A. y NAVARRO, C. (2012). " Análisis de las diferencias de género en la elección de estudios universitarios." Estudios sobre Educación"

GOBIERNO DE ESPAÑA (2019). Datos y cifras del Sistema Universitario Español (2019). Ministerio de Ciencias, Innovación y Universidades. Recuperado de: <https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:2af709c9-9532-414e-9bad-c390d32998d4/datos-y-cifras-sue-2018-19.pdf>

EUROSTAT (2020). Students enrolled in tertiary education by education level, programme orientation, sex, type of institution and intensity of participation.

EZQUERRA, R. (1926). "La penetración de la mujer española en la Universidad." Renovación Social.

FLECHA, C. (2014). Universitarias en España: De los inicios a la actualidad. Rev. hist.educ.latinoam

FLECHA, C. (2010). Las primeras universitarias en España, 1872-1910. Madrid, España.

FLECHA GARCÍA, C. (2014). Desequilibrios de género en educación en la España Contemporánea: causas, indicadores y consecuencias. Revista Internacional de Ciencias Sociales.

GARCÍA DE LEÓN, M. A. y GARCÍA DE CORTÁZAR (1992). Universidades y Universitarios (1970 - 1990). Nº Extraordinario 1992: La Ley General de Educación veinte años después.

GE (2019). Estadística de Estudiantes desde el curso 2015/2016. Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas.

GUIL, A. (2016). Techos universitarios de cristal blindado. Investigaciones Feministas. 7.

ITATÍ, A. (2006). El acceso de las mujeres a los estudios universitarios (siglo XIX).

LAORDEN, Á. y GIMÉNEZ, P. (1978). La mujer en la Universidad española. *Revista de Sociología*.

LORENZO, M., SOLA, T. y CÁCERES, M. (2007). El liderazgo femenino en los cargos directivos: Un estudio longitudinal en la Universidad de Granada (1990-2005). *Gestión Educativa*. 10.

MEIL, G. (2005). El reparto desigual del trabajo doméstico y sus efectos sobre la estabilidad de los proyectos conyugales. *Revista española de investigaciones sociológicas*, ISSN 0210-5233, Nº 111, 2005, pags. 163-180. 111. 10.2307/40184703.

MEIL, G. (2020). Más reparto de tareas en el hogar. mayo de 2020. *El País*. Recuperado de: <https://elpais.com/especiales/2020/coronavirus-covid-19/predicciones/>

MONTERO, M. (2009). El acceso de la mujer española a la universidad y su proyección en la vida pública (1910 - 1936). Facultad de Comunicación, Universidad de Navarra.

MONTERO, M. (2009). La conquista del espacio público: mujeres españolas en la universidad (1910 - 1936). Madrid, España.

MONTERO, M. (2010). Los primeros pasos hacia la igualdad: mujer y universidad en España (1910-1936). *Historia Crítica*. BOGOTÁ. 40.

Principales leyes educativas desde 1970. (28 de noviembre del 2013). *Diario Información*. Recuperado de [https://www.diarioinformacion.com/noticias-hoy/reforma\\_educativa2.html](https://www.diarioinformacion.com/noticias-hoy/reforma_educativa2.html)

RODRÍGUEZ , M<sup>a</sup> DEL C., Y FERNÁNDEZ, C. M<sup>a</sup>. (2010). Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol. 28, núm. 2, (2010), 257-275.

RODRÍGUEZ, A. (2006). Mujeres y educación universitaria: las ausentes. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*.

SÁNCHEZ, M. C. (1999). *Concepción Arenal en su tiempo*.

UIB (2019). "Oficina de suport a la recerca." Acceso en: <https://osr.uib.cat/>

UIB (2020). "Listado de miembros por departamento." Acceso en: <https://www.uib.es/es/lauib/estructura/Departaments/>

UIB (2019 – 2020.). "Listado de grupos de investigación según área ANEP." Acceso en: [https://www.uib.es/es/recerca/estructures/grups/grups\\_area/](https://www.uib.es/es/recerca/estructures/grups/grups_area/)

UIB (2020). " Servei d'Estadística i Qualitat Universitària (SEQUA)". Acceso en: <https://sequa.uib.cat/>

UNESCO (2020). "Instituto de Estadística de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)"

UNESCO (2016). "50<sup>MO</sup> ANIVERSARIO DEL DÍA INTERNACIONAL DE LA ALFABETIZACIÓN: Las tasas de alfabetización están en aumento, pero millones de personas siguen siendo analfabetas" (septiembre de 2016). Recuperado de: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs38-50th-anniversary-of-international-literacy-day-literacy-rates-are-on-the-rise-but-millions-remain-illiterate-2016-sp.pdf>

VÁZQUEZ, R. (2012). "Mujeres y educación en la España contemporánea: la Institución Libre de Enseñanza y la Residencia de Señoritas de Madrid."

WAITS, C. (2016). Women in Leadership in Higher Education: A Look at Leadership Styles