

Historia del acceso de las mujeres a la Universidad española. Medidas e instrumentos para erradicar las brechas de género entre el personal docente investigador

History of women's access to the Spanish University. Measures and instruments to eradicate gender gaps among teaching and research staff

Anna María Mellado García

Profesora de Enseñanza Secundaria.

Doctoranda de la Universidad de Murcia.

Secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO Región de Murcia.

E-mail: amellado@murcia.ccoo.es

Resumen: En este estudio se pretende analizar las brechas de género y las discriminaciones por razón de sexo existentes en la Universidad española y su repercusión entre el personal docente investigador. Acceder a cursar estudios superiores, investigar o impartir docencia en la universidad fue un proceso largo y difícil de superar para las mujeres en España hasta bien entrado el siglo XX. Aún hoy en día, diversos estudios de la Unión Europea evidencian que el techo de cristal en la Educación Superior es una discriminación común en todos los Estados miembros. En España, el estudio con perspectiva de género sobre las condiciones laborales del profesorado docente investigador pone de relieve que persisten brechas de género difíciles de erradicar. La negociación colectiva y la integración de la perspectiva de género en la política universitaria constituyen instrumentos y medidas de mejora fundamentales para la eliminación de las desigualdades de género.

Palabras clave: Brechas de género, discriminación por razón de sexo, Personal Docente Investigador, conciliación, políticas de igualdad de la UE, negociación colectiva, plan de igualdad, perspectiva y transversalidad de género.

Abstract: This study aims to analyze gender gaps and sex discrimination at the Spanish University and their impact on the teaching and research staff. Accessing higher education, researching or teaching at the university was a long and difficult process for women in Spain until well into the twentieth century. Even today, several studies of the European Union show that the glass ceiling in higher education is a common

discrimination in all Member States. In Spain, the gender perspective study on the working conditions of professor researcher highlights that gender gaps persist and are difficult to eradicate. Collective bargaining and gender mainstreaming in university policy are fundamental tools and improvement measures for the elimination of gender inequalities.

Keywords: Gender gaps, gender discrimination, Teaching and Research Staff, reconciliation, EU equality policies, collective bargaining, equality plan, perspective and gender mainstreaming.

Historia del acceso de las mujeres a la Universidad española. Medidas e instrumentos para erradicar las brechas de género entre el personal docente investigador.

History of women's access to the Spanish University. Measures and instruments to eradicate gender gaps among teaching and research staff.

1. Introducción

Tras superar varios siglos de prohibiciones e innumerables obstáculos, a finales del siglo XIX las mujeres pudieron acceder de forma condicionada a cursar estudios en las universidades españolas. Las primeras estudiantes tuvieron que soportar todo tipo de discriminaciones sexistas y descalificaciones, superando con gran fuerza de voluntad trabas administrativas y académicas, además del oprobio social. A partir del primer decenio del siglo XX las puertas de la Universidad se abrieron para las mujeres, por lo que también pudieron incorporarse a la carrera docente e investigadora.

Hoy en día parece evidente que las mujeres acceden y se integran en el espacio de la Educación Superior en las mismas condiciones que los hombres, pero, ¿puede asegurarse que en la Universidad del siglo XXI no existen prejuicios y estereotipos sexistas, obstáculos subliminales o claramente perceptibles para las mujeres, que condicionan su carrera profesional? ¿Consiguen las profesoras conciliar plenamente su vida profesional, personal y familiar? ¿En igualdad de condiciones con sus colegas varones? Informes y resoluciones del Parlamento Europeo y publicaciones con perspectiva de género sobre las universidades españolas acreditan brechas de género entre las cuales el techo de cristal es una de las expresiones de discriminación más recalcitrante. La falta de corresponsabilidad por parte de los hombres también perpetúa

un sistema discriminatorio que perjudica la carrera profesional de las mujeres. Por ello, en el ámbito de las relaciones laborales, del diálogo social, de la defensa de los derechos de las trabajadoras y de la dignidad de las mujeres en general, en la actualidad se ha de seguir combatiendo desigualdades y discriminaciones de género en la Universidad. En términos de política universitaria, la inclusión de la dimensión de género en su actividad puede garantizar que esta sea socialmente justa y equitativa.

2. El acceso de las mujeres a la Universidad española.

En 1857 la ley de Instrucción Pública estableció en España la obligatoriedad de la enseñanza para niños y niñas entre los seis y los nueve años, obligando por primera vez a los ayuntamientos a crear escuelas para las niñas. En ese período, el contexto educativo del país arroja unas altas cifras de analfabetismo, sobre todo para las mujeres, de las cuales el 85,9% eran analfabetas (Capel, 1986:116).

En 1868 el Ministerio de Fomento publica un decreto con fecha 21 de octubre para reformar y modernizar la enseñanza. De forma expresa se autoriza la libertad de enseñanza como un derecho de todas las personas. Se reconoce la libertad de cátedra, de métodos de enseñanza, de programas educativos, de selección de libros de texto y la libertad de creación de centros docentes. Se declaró así mismo la no obligatoriedad de matriculación en un centro público, pudiendo presentarse de forma libre al examen final de segunda enseñanza. No había ningún centro público donde pudieran cursar estos estudios las jóvenes, pero algunas se prepararon de forma privada y solicitaron en 1871 permiso para presentarse al examen oficial, puesto que la ley no había regulado la posibilidad de que las mujeres pudieran hacerlo. La Dirección General de Instrucción Pública autorizó a las solicitantes, y por primera vez en España unas estudiantes obtuvieron el título de bachillerato.

En 1869, Fernando de Castro, filósofo, historiador y rector de la Universidad Central, inauguró en la misma un ciclo de conferencias dominicales titulado *La educación de la mujer*. Estas conferencias fueron impartidas por importantes representantes de la intelectualidad de la época del ámbito krausista, al cual pertenecía también el rector De Castro. El círculo filosófico e intelectual del krausismo, que promulga la libertad de cátedra y está en contra del dogmatismo, representa la vanguardia del pensamiento en España. Los krausistas apuestan por la regeneración sociopolítica, cultural y ética del país como único motor transformador de la reaccionaria sociedad española. Participan de forma activa en el debate iniciado en Europa sobre la finalidad de la educación de las

mujeres, a las que consideran como agentes fundamentales del cambio, aunque eluden la consideración de la educación como factor de emancipación personal. Promueven principalmente el papel de las mujeres como educadoras de las futuras generaciones, por ello creen que deben de elevar su nivel de instrucción y de cultura, para que su actividad educativa contribuya a la regeneración del país. Pero al menos los krausistas animan y promueven el debate en defensa de la instrucción y la enseñanza para las mujeres de forma positiva.

Por otra parte, un nuevo contexto social está tomando dimensiones y se visibiliza cada vez más: mujeres solteras o viudas procedentes de clases medias que no tienen recursos económicos y necesitan insertarse en el mundo laboral. Intentan emplearse en ocupaciones acordes a su estatus social y moral burguesa, tal y como lo relató Carmen de Burgos en *La mujer moderna y sus derechos* (1927). Fue precisamente para este emergente sector de mujeres para el cual de Castro fundó en 1869 la Escuela de Institutrices y en 1870 la Asociación para la Enseñanza de la Mujer.

Fuera de los círculos krausistas, el debate sobre la educación de las mujeres se centró en delimitar de forma reaccionaria el espacio público, obstaculizando el acceso al estudio a las mujeres, acusadas de violentar la moral católica. Se acotaron los niveles de instrucción, los contenidos, y el posible desarrollo de actividades profesionales conectadas con los estudios cursados. Debates varoniles y sexistas sobre ellas, pero sin ellas, en los que la ofuscación y la indignación no tardaron en manifestarse en la prensa de los círculos conservadores y católicos cuando las mujeres exigieron sus derechos: acceder a todos los niveles de enseñanza e insertarse en el mundo laboral con la especialidad en la que se hubieran titulado.

Y entonces ocurrió algo inédito: la primera alumna que había aprobado en España el examen de Segunda Enseñanza o Bachillerato solicitó cursar estudios universitarios. El 2 de septiembre 1871 en una orden del Ministerio de Instrucción Pública se autorizó a María Elena Maseras Ribera a matricularse en la Facultad de Medicina de Barcelona en el curso 1872-1873. Pero no se le permitió matricularse por la vía oficial para que su presencia no causara “alteraciones” en la universidad, como así se le justificó:

« Hacerle notar los inconvenientes, que, dado el estado de nuestras costumbres, podría ocasionar la reunión de ambos sexos en las clases, no obstante el indisputable derecho que a la instrucción tiene la mujer, del que puede usar,

estudiando privadamente y dando a sus estudios validez académica por los medios marcados por la legislación vigente. » (Flecha, 1996:78)

La respuesta administrativa contiene una suma de discriminaciones: se le prohíbe el acceso a la enseñanza, al aula, a la relación con sus compañeros, se le imputa intentar alterar el orden establecido y solo se le concede el derecho a presentarse a los exámenes.

En 1874 la joven María Dolores Aleu Riera también se matricula en la misma facultad y en las mismas condiciones, sin que hubiera ningún cambio legislativo en relación al acceso de las mujeres a la Educación Superior. Cuando ambas terminaron la carrera, reclamaron el título y el acceso a estudios de Doctorado. Pero de nuevo se vulneró el derecho de estas mujeres: se les había autorizado a cursar estudios, se les podía extender una certificación, pero en ningún caso expedirles una titulación oficial. Varios años después de haber concluido con éxito sus exámenes, la orden de 16 de marzo de 1882 validó la licenciatura y la posibilidad de doctorarse a María Elena Maseras y a María Dolores Aleu, así como a las estudiantes que estaban matriculadas en ese momento en alguna universidad española. Pero salvo estas autorizaciones concretas, en la orden se prohibió expresamente a las mujeres el acceso a estudios universitarios. Según datos cotejados por la profesora Consuelo Flecha (1996:110-111), en 1881 se habían matriculado 9 mujeres en la Universidad española, de las cuales 6 terminaron la carrera entre las facultades de Barcelona, Valencia y Valladolid.

La primera mujer matriculada en la Universidad española, María Elena Maseras Ribera, se graduó en 27 de octubre de 1882 después de un largo procedimiento de dilaciones administrativas e incluso ofensas personales por parte de un profesor, lo que la desanimó con el doctorado, que abandonó a falta de una asignatura. María Dolores Aleu Riera que también sufrió demoras administrativas y rechazo social, fue la primera doctora de la Universidad española (1882) en la especialidad de Medicina, ejerciendo con éxito su profesión.

En 1882 se organizó en Madrid el primer Congreso Nacional Pedagógico en el cual participaron 446 mujeres, 430 de ellas maestras (Capel, 1986: 120). Permitir que las mujeres intervinieran en los debates sobre pedagogía podía parecer un signo de modernidad, sin embargo los debates fueron absolutamente controlados por los hombres: del total de mujeres solo dos tomaron la palabra. Y en las conclusiones sobre el devenir de la educación de las mujeres no se expresó ninguna idea innovadora o emancipadora, reafirmando el papel de la mujer como pilar básico de la familia.

Consuelo Flecha relata como Pedro de Alcántara García, profesor de Pedagogía de la Escuela de Institutrices de Madrid, manifestaba en 1885 que “la educación que más necesitan las mujeres no es la que tiende a formar sabias, doctoras y literatas que concluyan por desdeñar y perder las cualidades inherentes a su sexo, para adquirir otras que las conviertan en semi-hombres.” (Flecha, 1996: 43).

El 11 de junio de 1888 una Real Orden vuelve a regular el acceso de las mujeres a la Universidad de forma discriminatoria. Si bien se les reconoce el derecho a cursar estudios universitarios, es difícil conseguir una matrícula oficial. La autorización requiere numerosas condiciones, todas ellas vejatorias: conseguir por escrito la aprobación expresa de todos los catedráticos y profesores, asistir a clase acompañada por algún varón, no sentarse con sus compañeros sino al lado del catedrático y estar sometida a la más estricta vigilancia, incluso en los pasillos.

En 1892 se vislumbran algunos cambios positivos para las mujeres. Es el año en el cual se doctora la primera mujer en Filosofía y Letras, Ángela Caraffa de Nava, y se celebra el Congreso Internacional Pedagógico Hispano-Portugués-Americano. En esta ocasión asisten más mujeres que en el de 1882, además de importantes figuras como Concepción Arenal y Emilia Pardo Bazán. Se abordaron temáticas novedosas como la igualdad profesional entre los sexos, respaldada por los miembros de la Institución Libre de Enseñanza (inspirada en las teorías socioeducativas krausistas) y la Asociación para la Enseñanza de la Mujer. Se defendió la equiparación de estudios para mujeres y hombres y Emilia Pardo Bazán denunció las restricciones y obstáculos de las universidades españolas hacia las mujeres (Capel, 1986: 133). El siglo XIX finalizará con 44 mujeres matriculadas en las universidades españolas, de las cuales concluyeron sus estudios el 75% de ellas (Flecha, 1996: 149-151).

A inicios del siglo XX, la Real Orden del 8 de marzo de 1910 puso fin al tratamiento discriminatorio de género autorizando de forma plena el acceso a la universidad a las mujeres. Y por fin el 2 de septiembre de 1910 otra Real Orden concedió oficialidad a las titulaciones impartidas a las mujeres para poder trabajar en todas las profesiones relacionadas con el Ministerio de Instrucción Pública y Bellas Artes, incluido el acceso a cátedras de enseñanza. Durante los dos siguientes decenios del siglo XX el número de alumnas universitarias seguirá aumentando. De 1900 a 1910 se matricularon 33 mujeres en la universidad (Flecha: 1996, 149-151), 90 en el curso 1914-1915 (un 0,45% del alumnado matriculado) y en el curso 1932-1933 eran ya 2.047 estudiantes, un 6,72% del

total (Vázquez, 2012: 114). Las carreras más cursadas por las mujeres en este período de tiempo fueron Farmacia, Filosofía y Letras, Ciencias, Medicina y Derecho. Pero los sesgos de género de la sociedad española tienen su reflejo en la universidad: la carrera de derecho es la menos cursada, con solo 9 alumnas matriculadas en el curso 1919-1920, y no experimenta un aumento significativo hasta 1927 con 71 estudiantes. El número contrasta con las 596 matriculadas en Farmacia o las 441 en Filosofía y Letras. La baja matriculación se explica por la prohibición para las mujeres de presentarse a oposiciones a Judicaturas, Abogados del Estado, Notarías y Registros de la Propiedad, que tuvieron que esperar la publicación del Real Decreto de 29 de abril de 1931 para poder opositar a Notarías y Registros de la propiedad. Ello provocó un alza de matrículas, pasando de 86 en el curso 1929-1930 a 325 en el de 1932-1933 (Vázquez, 2012: 117). Concepción Peña Pastor fue la primera mujer que ingresó en 1923 en la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación. Algunas letradas alcanzaron gran notoriedad como Victoria Kent Siano y Clara Campoamor Rodríguez, que ingresaron en el Colegio de Abogados en 1924 (Capel 1982: 476-477).

En las Escuelas Técnicas Superiores no hubo ninguna mujer matriculada hasta 1923 en la Escuela de Ingenieros Industriales, y hasta 1928 ninguna en la Escuela de Ingenieros Agrónomos o en la de Arquitectura (Vázquez, 2012: 121-122). Carmen Martínez Sancho fue la primera doctora en Matemáticas (1928) y Felisa Martín Bravo fue la primera doctora española en Ciencias Físicas en 1926 (Flecha, 2010: 270-271). Durante los años 20 y hasta 1936 las mujeres pudieron dedicarse a la investigación en los laboratorios de las universidades, del Instituto Nacional de Ciencias, donde trabajaron 17 mujeres, y en el de Física y Química donde investigaron otras 36 entre 1931 y 1936.

Gracias a la Junta de Ampliación de Estudios e Investigaciones Científicas (JAE), creada en 1907, estudiantes excelentes de todos los niveles sociales pudieron enriquecer su formación con estudios en el extranjero. De 1.594 pensiones otorgadas por la JAE entre 1907 y 1936, 171 fueron para maestras y licenciadas (Vázquez, 2012: 88). En 1915 se crea la Residencia de Señoritas, proyecto auspiciado por la Institución Libre de Enseñanza para fomentar la Educación Superior entre las mujeres.

Las mujeres tardaron bastante más en acceder a la enseñanza en niveles superiores que en otras carreras a causa de prejuicios y estereotipos sexistas. Según Raquel Vázquez (2012), hasta el final de los años 20 y principios de los 30 no se encuentran profesoras en niveles universitarios superiores. En el curso 1928-1929 hubo 7 profesoras, y 63 en

el de 1932-1933, mayoritariamente en Filosofía y Letras, seguidas de Ciencias y Medicina. No hubo ninguna profesora de Derecho hasta el curso 1932-1933 (Vázquez, 2012: 122).

El gobierno de la Segunda República potenció la educación y la igualdad de género de forma revolucionaria como nunca se había hecho antes en España. Favoreció sin cortapisas el acceso de las mujeres a los estudios superiores, a la investigación y su incorporación en el ámbito laboral hasta incluso en profesiones absolutamente masculinizadas. Pero tras el golpe de estado franquista, las personalidades de la cultura, de la investigación científica y de la intelectualidad se vieron forzadas al exilio. España perdió un elevado número de destacadas profesionales y estudiantes que continuaron su carrera profesional e investigadora en el destierro, gracias al apoyo recibido en países del continente europeo o americano. Fueron muchas y muy notables las estudiantes, profesoras e investigadoras del exilio republicano que demostraron su valía profesional en los países de acogida. Y aunque sus logros no hayan quedado inscritos en nuestra memoria histórica ni se hable de ellas en las aulas por falta de voluntad política, justo es el reconocimiento de la aportación de estas mujeres al progreso científico mundial.

3. La persistencia de las brechas de género en la Universidad del siglo XXI

La resolución del Parlamento Europeo de 9 de septiembre de 2015 titulada *Carreras profesionales de las mujeres en los ámbitos científico y académico* evidencia las situaciones de discriminación de las mujeres en el ejercicio de su desarrollo profesional en las universidades europeas en el siglo XXI. La resolución se fundamenta en documentos fundacionales e internacionales, como el Tratado de la Unión Europea, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, la Convención de las Naciones Unidas, de 1979, sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, además de otros acuerdos, resoluciones y pactos adoptados o suscritos en el seno de la Unión Europea.

Los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea aseguran que la Unión combatirá la exclusión social y la discriminación promoviendo entre otros la igualdad entre mujeres y hombres, haciendo este valor común a los Estados miembros, como integrante del conjunto de valores que respetan la dignidad humana y los derechos humanos. Eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover la igualdad, es un objetivo transversal fijado por y para la Unión Europea en todas sus acciones, como así se establece en el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. En su

artículo 157 se exhorta a los Estados miembros a garantizar el principio de igualdad advirtiéndole que el foco fundamental de la discriminación por razón de sexo se produce en el ámbito laboral, donde se ejerce de forma común y sistemática en los Estados miembros la desigualdad salarial: “1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.” (TFUE, 2012: 117). Se compromete al Parlamento Europeo y al Consejo a tomar medidas que garanticen la aplicación del principio de igualdad en el empleo, incluida la igualdad retributiva, reconociendo que en el ámbito laboral existen otras discriminaciones más allá de la desigualdad salarial.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) que entró en vigor en 1981 constituye el documento marco internacional de defensa de los derechos de las mujeres y de las niñas, suscrito hasta la fecha por 188 países, entre ellos España. A pesar de que la ratificación de este documento es vinculante, se han generado obstáculos de todo tipo para su cumplimiento en todos los países: legislativos, judiciales, sociales o presupuestarios. Es decir, que persiste la discriminación hacia las mujeres en el ejercicio de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

El Parlamento Europeo resalta en su resolución de 9 de septiembre de 2015 sobre las carreras profesionales de las mujeres en los ámbitos científico y académico y los techos de cristal existentes, que la igualdad de género es un principio fundamental de la Unión Europea, pero en sus consideraciones también constata el incumplimiento del principio e insiste en la necesidad de seguir legislando. Según la resolución, las mujeres siguen infrarrepresentadas en los puestos de responsabilidad de las carreras científicas, de ingeniería y de gestión, pero aún más en el sector educativo, donde solo representan el 24% del conjunto de profesionales del ámbito de la ciencia y la tecnología, presentando problemas de retención o de selección según las especialidades. La sobrerrepresentación de modelos masculinos, la precariedad contractual, los sesgos de género de las entrevistas de selección, el acceso desigual a la concesión de proyectos, de financiación y publicación de las investigaciones de mujeres y el desigual reparto de tareas y cuidados familiares constituyen el conjunto de factores más relevantes por los cuales según el Parlamento europeo (2015) las mujeres tienen mucha menos presencia en los ámbitos de la ciencia, la tecnología o la ingeniería. La estructuración profundamente patriarcal de la sociedad sigue imponiendo sus roles de género, limitando las

perspectivas profesionales de las mujeres docentes e investigadoras además de las exclusivamente salariales.

La segregación de género, tanto horizontal como vertical, es más que evidente en las jerarquías de las escuelas y universidades en Europa. Las mujeres representan solo el 18% del profesorado universitario a tiempo completo, cuando sin embargo constituyen el 59% de las personas tituladas universitarias. En I+D hay un predominio masculino debido a la falta de mujeres en la ciencia y la investigación. Las mujeres no acceden en la misma igualdad de condiciones que los hombres a los puestos de investigación, de financiación y a la publicación de sus investigaciones, generando brechas de género que repercuten negativamente en el desarrollo profesional de las mujeres, su reconocimiento profesional y su autoestima personal. En consecuencia, el Parlamento Europeo (2015) insta a adoptar determinadas medidas como:

- Eliminar los impedimentos culturales que generan discriminación directa o indirecta hacia las mujeres en las carreras y en el ámbito científico.
- Apoyar la carrera personal de las investigadoras y su progreso profesional hasta ocupar los puestos superiores de responsabilidad, rompiendo así el techo de cristal.
- Dirigir las campañas de sensibilización tanto a hombres como a mujeres, fomentando modelos positivos en todos los niveles de la educación y también en el trabajo juvenil.
- Proporcionar una atención específica a las mujeres que sufren doble o múltiple discriminación: discapacitadas, minorías étnicas, inmigrantes, LGTBI, refugiadas...

En su resolución el Parlamento Europeo (2015) también ha prestado especial atención al equilibrio entre la vida personal y la profesional, poniendo de relieve que la dificultad para conciliar ambas era uno de los principales obstáculos para la promoción profesional de las mujeres, y uno de los motivos más importantes por los cuales abandonan su carrera científica y académica. Por ello se insta a los Estados Miembros a desarrollar servicios públicos adecuados para la atención de menores y a adoptar medidas que animen a las mujeres a continuar su carrera profesional tras el permiso de maternidad, ofreciendo facilidades para su reincorporación a la vida académica, una actualización científica personalizada y flexibilidad en relación a la producción científica tras el nacimiento o la adopción. También se fomenta la corresponsabilidad sugiriendo un permiso de paternidad adecuado en tiempo y forma para que las mujeres no se vean obligadas a interrumpir su carrera profesional.

Por último, la orientación fundamental para alcanzar la igualdad de género en la universidad se establece en el artículo 33 de la resolución, en el cual el Parlamento Europeo manifiesta que: “Cree firmemente que la dimensión de género es una fuente de valor añadido para la investigación y constituye una inversión rentable; destaca que el análisis de género puede fomentar la innovación y la cooperación multidisciplinar en la ciencia y la tecnología” (Parlamento Europeo, 2015: 179).

El informe *Científicas en cifras* (2018) ofrece un estudio con perspectiva de género del logro del equilibrio de género en la formación y en la profesión científica en todos los niveles y ámbitos de la investigación e innovación en España. El análisis de las estadísticas e indicadores de la última publicación (datos de 2017), manifiesta la pervivencia de la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la carrera investigadora en la universidad, en los cargos de gobierno y en las convocatorias de proyectos de I+D+i.

Según el informe, del total del alumnado matriculado en las universidades públicas españolas, el 54% son mujeres. Lo cual demuestra que las barreras al acceso formativo son inexistentes. Pero los indicadores de contexto revelan una resistencia de la segregación horizontal, provocando el estancamiento de la matriculación de alumnas de Ingeniería y Arquitectura (25%) y sobrerrepresentación en Ciencias de la Salud (72%). Las mujeres en la universidad representan el 58% del alumnado egresado, el 53% de las matrículas de Máster y el 57% de las graduaciones en Máster. El porcentaje de mujeres que se doctora en España en la Universidad pública es del 51%, proporción similar a la media europea, con una ligera infrarrepresentación en Ingeniería, Industria y Construcción (37%).

Las mujeres también representan el 39% del personal docente e investigador de las universidades públicas españolas, cifra que se mantiene desde hace 10 años, y el 42% de los Organismos Públicos de Investigación (en adelante OPIs). Aunque mejora levemente la representación de mujeres en los sectores de Administración Pública (48%) y universidades (43%), permanece bastante más baja entre el personal investigador del sector empresarial (31%).

Conforme aumenta el grado o nivel de la carrera investigadora las mujeres pierden representatividad. Solo constituyen el 21% del profesorado catedrático en las universidades públicas, el 25% del conjunto del profesorado catedrático y de investigación de OPIs de grado A, y aunque se incrementa algo más el porcentaje en las

universidades privadas, el 28% (contando que el mayor nivel agrupa profesorado de dirección, ordinario y catedrático), es notorio que en la Educación Superior la brecha de género científica es indiscutible, y además, de carácter persistente.

Si bien el techo de cristal es manifiesto en la carrera investigadora, la mayor brecha de género se registra en los órganos de gobierno unipersonales de universidades y de OPIs. La segregación vertical sigue imperando en los altos niveles de gestión y dirección, aunque es de señalar que en los últimos cuatro años se ha producido un cierto avance: de una sola rectora en 50 universidades públicas en el año 2015, ya hay nueve en 2019 y una responsable de OPI de los ocho existentes. En el cómputo conjunto de universidades públicas y privadas el aumento de rectoras evoluciona del 10% al 15% (según datos del informe publicado en 2018), pero menos que la media de la Unión Europea que ya contaba con un 20% en el año 2014. Aunque que en la universidad pública el cargo de vicerrectora entra en la horquilla de la igualdad de género con un 41% (no así en la privada: 37%), en el resto de cargos directivos, que además son los más numerosos, las mujeres están infrarrepresentadas tanto en la universidad pública como en la privada: 30% de decanas/directoras de centros, 31% de directoras de departamento y 22% de directoras de Institutos Universitarios. En relación a estos tres últimos cargos de gobierno unipersonales llama la atención que la proporción es mayor en la universidad privada que en la pública: 33% de decanas y 47% de directoras de departamento, siendo el 29% en la universidad pública en ambos cargos y un 31% de directoras de Institutos Universitarios de investigación frente al 21% en la universidad pública. Por último, es muy significativo constatar que el cargo en el cual hay una mayor representación de mujeres es en el de vicedecana/subdirectora de centro, tanto en la universidad pública (47%) como en la privada (51%): es el considerado de menor nivel porque la legislación no lo considera un órgano unipersonal de gobierno.

La composición del conjunto de los órganos y equipos de gobierno arrojan cifras irrefutables de la existencia de los techos de cristal: solo el 48% de los Consejos de Dirección, el 27% de los Consejos de Gobierno y el 48% de los Equipos de gobierno de facultades y escuelas cumplen con el criterio del equilibrio de género que marca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOI). En los OPIs la segregación vertical es mayor: el 37,5% de los Comités de Dirección está integrado por mujeres y solo un 12,5% de los Consejos Rectores. Ahondando más en las cifras e indicadores de desigualdad del informe, descubriremos que en el 73% de los Consejos de Gobierno no paritarios, la infrarrepresentación de

mujeres es del 97% y en el 52% de los Consejos de Dirección no paritarios lo es en un 96%. En las universidades privadas la situación de discriminación en los órganos de gobierno es muy similar. Quizás sería más adecuado utilizar el término de techo de acero al de cristal para calificar la obstaculización a las mujeres en la promoción a niveles de gestión y dirección en el espacio de la Educación Superior. Cuando nos enfrentamos a cifras de infrarrepresentación de mujeres del 96% y 97% en estructuras directivas de las universidades públicas españolas del siglo XXI, está claro que de manera intencionada se procura que sigan siendo impenetrables para las mujeres y que la oposición a su entrada se mantiene de forma férrea.

Algo similar ocurre en las convocatorias de proyectos I+D+i (2016) y de ayudas a recursos humanos, ya que en el conjunto de las comisiones técnicas de evaluación solo el 44% de los proyectos y el 53% de las comisiones de recursos humanos poseen una composición equilibrada de mujeres y de hombres. En estas comisiones hay paridad absoluta en las secretarías (50%), pero una inexplicable infrarrepresentación en los cargos de mayor nivel, con solo un 24% de presidentas y un 22% de vicepresidentas.

En las convocatorias de proyectos las mujeres representan el 42% del personal investigador principal; tienen menores tasas de éxito que los hombres, 7 puntos menos, sobre todo en I+D+i. Las mujeres ostentan poca representación entre el personal investigador de Ingeniería y Tecnología (24%), Ciencias Naturales (34%) y Ciencias Agrarias (36%), aunque la brecha se va eliminando en Humanidades (47%) y Ciencias Sociales (46%). En cuanto a las líneas específicas de financiación de proyectos, hay que destacar que la de estudios de género mejora en 9 puntos la tasa de éxito (29%) y en 5 puntos el importe proporcional de financiación concedida, aunque sigue siendo mucho menor (11%) en relación al total del conjunto de propuestas presentadas.

Para finalizar esta síntesis del informe *Científicas en cifras* (2018), es de reseñar que con la intención de eliminar las desigualdades de género, casi la totalidad de las universidades poseen o están elaborando un plan de igualdad, aumentando significativamente el porcentaje desde 2015: del 73% al 96% para las universidades públicas y del 61% al 83% para las privadas informantes (solo el 58,6% del total). El 72% del conjunto de las universidades públicas y privadas y el 100% de OPIs tenían un plan vigente a 31 de diciembre de 2017.

4. Instrumentos y medidas para erradicar las brechas de género en la Universidad española

El compromiso por la erradicación de las brechas de género y la predisposición para trabajar contra la normalización de la discriminación sexista son actitudes que se adoptan tras aceptar la existencia de la desigualdad entre mujeres y hombres. En cualquier organización, transversalizar la igualdad es una medida con dimensión de género importante porque rompe la inercia de actuación de la hegemonía masculina, que nunca ha valorado la repercusión de sus decisiones sobre las mujeres. Para erradicar las brechas de género en la Universidad, existen dos macro instrumentos, indispensables y acreditados, que deben ser utilizados de forma prioritaria en la aplicación de medidas efectivas para la consecución de la igualdad: la negociación colectiva y la integración de la perspectiva de género en el propio funcionamiento de la Universidad.

4.1 La negociación colectiva: medidas y planes de igualdad

La aplicación de determinadas políticas públicas provoca el empeoramiento de las condiciones laborales y condicionan negativamente la promoción profesional de las mujeres. Así lo considera el Parlamento europeo en su resolución del 3 de octubre de 2017, titulada *El empoderamiento económico de la mujer en los sectores público y privado en la UE*: “[...] muchos estudios han mostrado claramente que los recortes en el sector público han tenido un enorme impacto negativo sobre las mujeres, su empoderamiento económico y la igualdad de género;” (Parlamento Europeo, 2017: 11). En España, el sistemático desmantelamiento de la enseñanza pública y el estrangulamiento financiero de las universidades españolas han generado una gran precariedad laboral perjudicando de igual manera a las mujeres. La derogación de los Reales Decretos 14/2012, de medidas urgentes de racionalización del gasto público en el ámbito educativo, y 20/2012, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en todos aquellos aspectos que afecten a la Universidad es un primer paso para dignificar las condiciones laborales y retributivas del personal docente investigador. Para desarrollar y aplicar las medidas de erradicación de la desigualdad y la discriminación de género propuestas por el Parlamento Europeo (2015), es necesaria la implicación de las organizaciones sindicales en la negociación colectiva, reconocido instrumento para la promoción de la igualdad.

La LOI le otorga a la negociación colectiva un papel fundamental para la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, pudiendo “[...] establecer

medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.” (LOI 3/ 2007: 21). En el texto de las disposiciones organizativas la LOI va aún más allá generando la introducción de un nuevo punto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, en el cual se establece claramente el reconocimiento de “[...] el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad [...]” (LOI 3/ 2007: 42).

Para negociar con dimensión de género, las organizaciones sindicales deben de haberla integrado previamente en todos los ámbitos de su acción y su política sindical¹. Contribuir a la promoción de la igualdad de género y a la erradicación de discriminaciones por razón de sexo o del acoso sexual se logrará acordando propuestas sindicales como las siguientes en convenios colectivos o planes de igualdad:

- Establecer sistemas de clasificación y desarrollo profesional basados en criterios objetivos y neutros respecto del sexo.
- Reducir la segregación profesional vertical y horizontal hasta lograr eliminarla.
- Mejorar el sistema de acceso en la carrera profesional entre los puestos de doctorado, postdoctorado y cátedra.
- Garantizar conceptos retributivos y promociones que no generen efectos directos e indirectos de discriminación perjudicando de forma injusta a las mujeres en su promoción profesional, como la inexcusable penalización que supone el periodo sin actividad docente relacionado con la maternidad en el actual sistema de acreditaciones.
- Aumentar el permiso retribuido por gestación en la semana 35 y la ampliación de la protección por nacimiento, adopción o acogimiento hasta las 24 semanas como en algunos países de la UE, medidas que aportarían bienestar para las gestantes y las familias.
- Dispensar una atención especial a las familias monoparentales y sobre todo monomarentales, ya que según los datos del Instituto Nacional de Estadística el 82%

¹ Como ejemplo de integración de la perspectiva de género en la organización sindical, véase CCOO. (2012). *Las políticas de igualdad de género. La transversalidad de género en los objetivos de CCOO*, 1ª ed. Secretaría de la Mujer de CCOO, Madrid.

de mujeres están al frente de estas familias (INE, 2019). Se podría negociar para las profesionales en esta situación la posibilidad de disfrutar de cuatro semanas más de permiso por maternidad y establecer el criterio de prioridad para una adaptación horaria.

- Garantizar que la Universidad sea un espacio libre de acoso sexual, de lgtbifobia o de violencia machista.

El fomento de la corresponsabilidad es una línea de actuación prioritaria para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. El pasado 7 de marzo se aprobó el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que igualará de forma progresiva e intransferible los permisos por nacimiento y lactancia. Si bien suponen un avance, la no obligatoriedad de la totalidad de los mismos para la otra persona progenitora, adoptante o acogedora es una limitación para la consecución significativa de la corresponsabilidad. Aun así no cabe duda de que debería contemplarse esta nueva fórmula de permisos en los criterios de evaluación de la ANECA para no condicionar el estímulo del ejercicio de la corresponsabilidad y para no perpetuar y/o extender la discriminación.

Mientras no se desarrollen adecuadamente políticas y servicios públicos para el cuidado de la infancia y de personas dependientes, pueden negociarse instrumentos y medidas que no obliguen a reducir la jornada laboral, como flexibilizar o adaptar el horario lectivo, posibilitar la reducción de la jornada laboral sin reducción de haberes en dos horas diarias para el cuidado de personas dependientes o de menores de 12 meses o fraccionar excedencias según las necesidades reales de los trabajadores y las trabajadoras. También puede facilitar la institución universitaria la conciliación con la creación de infraestructuras como guarderías o ludotecas. Teniendo en cuenta que las mujeres han tenido que asumir tradicionalmente los cuidados, para compensar esta penalización deberían ampliarse los períodos reconocidos como cotizados en situaciones de interrupción de la carrera profesional o de reducción de jornada cuando coinciden con el cuidado de menores o de familiares dependientes en primer grado, a todo el personal, laboral o funcionario.

Recientemente se ha aprobado el Real Decreto-ley 3/2019, de 8 de febrero, de medidas urgentes en el ámbito de la Ciencia, la Tecnología, la Innovación y la Universidad, por el cual se introduce la perspectiva de género para garantizar las mismas oportunidades

en los procesos de selección y evaluación del personal docente e investigador de las universidades públicas y del personal investigador de los OPIs. Se pretende compensar la incapacidad temporal, el riesgo durante el embarazo o la lactancia, la maternidad, la paternidad, la guarda con fines de adopción y el acogimiento, pero aún no se han desarrollado legislativamente los procedimientos por los cuales se harán efectivos, desconociendo su alcance positivo por el momento.

Durante la negociación colectiva no debe desatenderse la mejora de las condiciones laborales para las víctimas de violencia de género, como facilitar de forma prioritaria y urgente una reordenación y/o reducción horaria acorde con sus necesidades, aumentar la duración de medidas compensatorias o la cuantía de prestaciones económicas.

La puesta en marcha de planes de igualdad de género mediante el desarrollo de proyectos del séptimo programa marco de la Comisión Europea y de Horizonte 2020 apoyados y orientados por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, representa una acción importante impulsada por el Parlamento Europeo para la consecución de la igualdad real en la universidades y los organismos de investigación.

En España, todas las universidades públicas y también las privadas, están obligadas a elaborar planes de igualdad para erradicar las brechas de género, las discriminaciones sexistas y prevenir el acoso sexual. Un plan de igualdad posee el carácter de instrumento jurídico colectivo, luego ha de ser negociado, así que para ello se constituirá en primera instancia una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (en adelante Comisión de Igualdad) en la cual deberá de estar incluida de forma paritaria la Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores. El plan de igualdad se inicia con el análisis cuantitativo y cualitativo de las condiciones laborales de sus trabajadoras y trabajadores. Elaborar con máximo rigor el diagnóstico de situación es fundamental para obtener un mapa real de la desigualdad, la identificación de las brechas de género en sus diferentes categorías y las discriminaciones directas o indirectas de género que puedan existir. A partir de un diagnóstico integral y transparente se establecerán objetivos claros y alcanzables, medidas e indicadores graduados de las áreas de intervención (acceso y selección, política salarial, formación continua, promoción profesional y curricular, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, salud laboral, comunicación...), se seleccionarán y negociarán la estrategias y acciones más adecuadas para conseguir el cumplimiento de los objetivos. Es importante que las

medidas sean concretas, que se temporalicen por medio de un calendario de ejecución y que cuenten con un presupuesto de financiación para su realización.

El plan de igualdad afecta al conjunto de la universidad, políticas, áreas y fases, de forma transversal. Es una herramienta flexible y dinámica con una vigencia acordada pero que requiere constantes revisiones y modificaciones, por lo que su supervisión por parte de la Comisión de Igualdad o de la Comisión de Seguimiento creada al efecto es además del diagnóstico inicial otra etapa fundamental para su adecuada aplicación. El buen funcionamiento de la Comisión de Igualdad es muy importante, por ello debe de sistematizar su actividad con un reglamento claro y preciso en el cual el protocolo de coordinación y de actuación quede claro. El seguimiento y la evaluación de los planes de igualdad son herramientas claves del proceso, por lo que los informes de la Comisión de Igualdad o de la de Seguimiento y/o Evaluación en su caso, deberían ser vinculantes para las universidades. Un plan de igualdad debe ser un instrumento eficaz y debe ser absolutamente coherente con sus objetivos y finalidades, por lo que una universidad no debe permitir manifestaciones machistas en su campus, ni utilizar de forma sexista el lenguaje en sus comunicaciones, promover actos institucionales en los cuales todas las personas representantes o participantes sean hombres, aceptar la realización de eventos que vulneran la dignidad de las mujeres, conformar órganos de gobiernos o equipos directivos absolutamente masculinizados o no formar en igualdad a su profesorado, por poner algunos ejemplos que pueden parecer intolerables pero que ocurren con una frecuencia preocupante. La tolerancia de la desigualdad o la discriminación y la resistencia a la eliminación de estereotipos desvirtúan el sentido y la utilidad del plan de igualdad, demostrando que se identifica como una obligación formal, y no como un instrumento efectivo para eliminar las brechas de género en la universidad.

Desde la publicación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la prevención contra el acoso sexual o por razón de sexo debe ser analizada obligatoriamente en el diagnóstico del plan de igualdad. Le corresponde a la Comisión de Igualdad promover campañas de concienciación y de formación para el personal al servicio de la universidad sobre acoso sexual, discriminaciones por razón de sexo o por orientación sexual y violencia de género. Las campañas de prevención deben ser bien planificadas y difundidas, de manera que la comunidad universitaria las integre como una política importante.

4.2 La integración de la perspectiva de género en la Universidad

Tanto la LOI como la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género contemplan medidas de sensibilización, prevención y detección en el ámbito de la Educación Superior y promueven diversas acciones administrativas para la igualdad:

- formación específica en materia de igualdad en los planes de formación inicial y permanente del profesorado,
- el fomento de la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal,
- la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno y
- el rechazo y eliminación de comportamientos y contenidos sexistas, sobre todo en libros y materiales educativos.

Sin embargo ni los 12 años de vigencia de la LOI ni los 15 años de la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género han obtenido resultados de envergadura. La adopción de algunas de estas medidas en las universidades españolas públicas y privadas (y no en todas) se ha realizado de forma muy dispar y por lo tanto con desigual calado. Lo que si puede afirmarse es que aún existen reticencias a introducir la dimensión de género, como por ejemplo aquellas universidades en las cuales no se imparte formación en igualdad en los cursos de Grado o de Máster en su Facultad de Educación por mucho que se reivindique. El uso del lenguaje inclusivo es casi anecdótico en la Educación Superior, tanto como la presencia de mujeres en su jerarquía

La integración de la perspectiva de género es una garantía de no discriminación y de preservación del derecho a la igualdad para las mujeres y las personas LGTBIQ. Favorece la integración de las mujeres en los niveles en los que están infrarrepresentadas y muestra la diversidad de género existente en la realidad. Es un proceso que requiere formación de las personas que gestionan y que toman decisiones en la Universidad para que promuevan entre el resto de la comunidad educativa la perspectiva de género. La formación en igualdad y la perspectiva de género no deberían ser políticas de educación marginales en la universidad, sino transversales, porque constituyen las mejores herramientas para acabar con las desigualdades de género y las

discriminaciones hacia las mujeres en la sociedad. Debería impartirse formación en igualdad en todas las ramas del conocimiento y para todo el personal de la universidad. Y debería de incorporarse la perspectiva de género en los criterios objetivos y en la evaluación de los trabajos de fin de Grado, Máster y titulaciones propias.

Cada universidad, facultad, o departamento debe de realizar un análisis con perspectiva de género de su actividad y de si implica la garantía de los derechos de todas las personas y no deben conservarse estructuras arcaicas y patriarcales que dificulten la propagación de la dimensión de género. Debe renovarse la metodología en la gestión de la información, haciendo constar los datos desagregados por sexo en todas las estadísticas, informes, diagnósticos o estudios. Sin datos desagregados por sexo no se puede observar la evolución de aspectos de la desigualdad como consecuencia de roles de género, ni valorar el impacto de género de las actuaciones de la universidad, ni por lo tanto potenciar o reformular políticas de mejora en materia de igualdad.

Para el conjunto de la Educación Superior son medidas ineludibles animar y facilitar la participación de las mujeres en los órganos de gobierno, los de representación y los consultivos, hasta lograr una representación equilibrada entre mujeres y hombres, priorizar los proyectos con perspectiva de género e impulsar los estudios de género y financiarlos adecuadamente. De manera consecuente, la inclusión de la perspectiva de género en estudios y proyectos debería sea considerada como un criterio de calidad en la Guía de Evaluación de la ANECA. La elaboración de presupuestos con perspectiva de género garantiza la suficiencia de fondos y recursos humanos necesarios para la aplicación de políticas desprovistas de estereotipos de género. Por último, las evaluaciones de impacto de género valoran de forma justa y ajustada el alcance de una decisión, un plan o un programa y evitar que pueda tener consecuencias negativas y discriminatorias contra las mujeres y/o las personas LGTBIQ.

5. Conclusiones

A pesar de los avances logrados en materia de igualdad, informes y estudios varios demuestran que aún persisten brechas de género en el ámbito de la Educación Superior. La Universidad tiene la responsabilidad de actuar contra la segregación horizontal y vertical y ayudar a romper los techos de cristal, fomentando la participación de las docentes e investigadoras científicas en los niveles en los que se encuentran

infrarrepresentadas y contribuyendo a remover los obstáculos que dificultan su promoción profesional. Reforzar el diálogo social, la negociación colectiva y luchar de forma conjunta contra el acoso sexual, las discriminaciones por razón de sexo o por orientación sexual y contra cualquier expresión de violencia machista, son acciones positivas para reducir las desigualdades de género.

Se espera que la Universidad sea una institución que lidere la mejora de la sociedad. Le corresponde incorporar de manera efectiva la dimensión de género en todos los ámbitos: docencia, investigación, planificación de enseñanzas, formación, comunicación, toma de decisiones, financiación, contratación y gestión de recursos. Sin la institucionalización de políticas efectivas de igualdad de género en el espacio de la Educación Superior, las brechas de género y la discriminación de las mujeres o de las personas LGTBIQ seguirán incrustadas en la estructura académica y social. Ha llegado la hora de cambiar la visión androcéntrica y de abandonar prejuicios y estereotipos de género. El modelo de la Universidad del siglo XXI debe ser el de una institución social éticamente responsable que promueve la igualdad de género como garantía y respeto de los derechos de todas las personas de su comunidad.

6. Referencias bibliográficas

CAPEL, R.M. (1982). *El trabajo y la educación de la mujer en España (1900-1930)*, Madrid: Ministerio de Cultura. Dirección General de Juventud y Patrimonio Socio-Cultural.

CAPEL, R.M. (1986). La apertura del horizonte cultural femenino: Fernando de Castro y los congresos pedagógicos del siglo XIX. En: R.M. CAPEL (Co.) *Mujer y Sociedad en España (1700-1975)*. Madrid: Ministerio de Cultura. Instituto de la Mujer (pp.109-145).

CCOO. (2012). *Las políticas de igualdad de género. La transversalidad de género en los objetivos de CCOO*. Madrid: Secretaría de la Mujer de CCOO, 1ª ed.

ESPAÑA. LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Boletín Oficial del Estado, 23 de marzo de 2007, núm. 71.

Referencia: BOE-A-2007-6115. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

ESPAÑA. LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, *de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de

2004, núm. 313. Referencia: BOE-A-2004-21760. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2004/BOE-A-2004-21760-consolidado.pdf>

ESPAÑA. REAL DECRETO-LEY 3/2019, de 8 de febrero, *de medidas urgentes en el ámbito de la Ciencia, la Tecnología, la Innovación y la Universidad*. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 9 de febrero de 2019, núm.35. Referencia: BOE-A-2019-1782. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/02/09/pdfs/BOE-A-2019-1782.pdf>

ESPAÑA. REAL DECRETO-LEY 6/2019, de 1 de marzo, *de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. Madrid: Boletín Oficial del Estado, 7 de marzo de 2019, núm. 57. Referencia: BOE-A-2019-3244. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/03/07/pdfs/BOE-A-2019-3244.pdf>

FLECHA, C. (1996). *Las primeras universitarias en España (1872-1910)*. Madrid: Narcea, S.A. de ediciones.

FLECHA, C. (2010). “Profesoras en la Universidad. El tránsito de las pioneras en España.” *Arenal. Revista de historia de mujeres*. 17 (2), 255-297. Recuperado de: <http://revistaseug.ugr.es/index.php/arenal/article/view/1451/1619>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. (2018). *Encuesta Continua de Hogares. Número de hogares monoparentales según sexo, edad y estado civil del progenitor*. Recuperado de: <http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/p274/serie/prov/p01/10/&file=01017.px>

PUY., A. (Co.) (2018). *Científicas en cifras 2017. Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica*, Madrid: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Recuperado de: http://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Ministerio/FICHEROS/UMYC/Cientificas_cifras_2017.pdf

UNIÓN EUROPEA. PARLAMENTO EUROPEO. (2015). *Carreras profesionales de las mujeres en los ámbitos científico y académico*, Resolución del Parlamento Europeo, de 9 de septiembre de 2015, sobre las carreras profesionales de las mujeres en los ámbitos científico y académico y los techos de cristal existentes (2014/2251(INI)), DOUE. Diario Oficial de la Unión Europea. Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015IP0311&from=ES>

UNIÓN EUROPEA. PARLAMENTO EUROPEO (2017). *Empoderamiento económico de la mujer en los sectores público y privado en la UE*, Resolución del Parlamento Europeo, de 3 de octubre de 2017, sobre el empoderamiento económico de la mujer en

los sectores público y privado en la UE (2017/2008(INI)), DOUE. Diario Oficial de la Unión Europea. Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017IP0364&from=ES>

UNIÓN EUROPEA. *Versión consolidada del Tratado de la Unión Europea.* (2012). DOUE. Diario Oficial de la Unión Europea. Recuperado de: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0005.02/DOC_1&format=PDF

UNIÓN EUROPEA. *Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.* (2012). DOUE. Diario Oficial de la Unión Europea Recuperado de: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:2bf140bf-a3f8-4ab2-b506-fd71826e6da6.0005.02/DOC_2&format=PDF

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