



**Facultad de Educación**  
Universidad de La Laguna

# **Desigualdades de Género entre el profesorado de la Universidad de La Laguna**

Trabajo de Fin de Grado

Grado en Pedagogía

Alumna: Aránzazu Delgado Reyes

Tutora: Esther Torrado

Curso 2019-2020

*“Hasta que no tengamos igualdad en educación,  
no tendremos una sociedad igualitaria”*

## **Agradecimientos**

*La culminación de este Trabajo de Fin de Grado es el broche final a cuatro largos años de grado donde no todo ha sido bueno. Las piedras y dificultades del camino se han hecho más sencillas gracias a las personas que me han acompañado durante el trayecto.*

*A mi madre, mi incondicional, mi ejemplo y mi sonrisa eterna, que no ha dudado en darme sus dos manos cuando más las necesitaba.*

*A mi amiga y compañera de vida, que ha estado desde que comencé aquel primer día universitario y no ha dejado de estar hasta el final. Sin más, gracias por tanto.*

*A padre, mi hermano y en general mi familia, que me han animado y sé que hoy están orgullosos/as de que haya llegado hasta aquí.*

*A mi círculo de amigas, que me han aportado inspiración, motivación y cariño durante toda esta etapa.*

*A mi abuela, que, aunque físicamente no pueda ver que lo he conseguido, sé que desde donde esté, estará orgullosa.*

*A mi tutora, Esther Torrado, que pese a las dificultades y adversidades en las que nos hemos encontrado, ha sido mi acompañante y mi guía aportándome sabiduría y motivación durante estos meses.*

## ÍNDICE

|  |    |
|--|----|
| RESUMEN .....                                  | 1  |
| ABSTRACT .....                                 | 1  |
| PALABRAS CLAVE .....                           | 1  |
| KEYWORS .....                                  | 1  |
| INTRODUCCIÓN .....                             | 2  |
| 1. MARCO JURÍDICO EN MATERIA DE IGUALDAD ..... | 3  |
| -  Ámbito Internacional.....                   | 3  |
| -  Ámbito Nacional .....                       | 6  |
| 2. MARCO TEÓRICO .....                         | 13 |
| -  Género .....                                | 13 |
| -  Desigualdad de género .....                 | 15 |
| -  Las mujeres y la desigualdad laboral .....  | 16 |
| 3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....        | 19 |
| 4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS .....    | 19 |
| CONCLUSIONES.....                              | 24 |
| REFERENCIAS.....                               | 26 |

## RESUMEN

En el siguiente documento se expone mi Trabajo Fin de Grado sobre las desigualdades de género entre el profesorado de la Universidad de La Laguna. El objetivo principal es resaltar las diferencias y desigualdades que siguen existiendo entre los/as profesionales en esta institución pública. Se desarrolla un marco jurídico y teórico sobre la historia y el concepto de género y todo lo que ello ha conllevado, y, además, para profundizar en el objetivo, se lleva a cabo una revisión bibliográfica y un análisis de datos secundarios que resaltan las desigualdades existentes.

## ABSTRACT

The following document presents my final Degree Project about gender inequalities among teachers at the University of La Laguna. The main objective is to highlight the differences and inequalities that have continued to exist between teachers in this public institution. A legal and theoretical framework has been developed on the history and the concept of gender and everything that has been involved. Furthermore, in order to deepen the objective, a bibliographic review, and an analysis of secondary data that emphasize the existing inequalities have been also done.

## PALABRAS CLAVE

Género, Mujer, Desigualdades, Educación, Profesorado, Universidad.

## KEYWORDS

Gender, Women, Inequalities, Education, Teachers, University.

## INTRODUCCIÓN

Las desigualdades por razones de sexo y género entre el personal docente, es una realidad vigente que afecta a las instituciones públicas de nuestro país. Las mujeres, en su gran mayoría, son el colectivo que más lo sufre debido a la herencia histórica en nuestro país con políticas discriminatorias y sexistas como las del franquismo pero que perduran en la actualidad a pesar de todos los cambios legislativos que ha habido en nuestro país y de los esfuerzos que han realizado las mujeres para incorporarse a estas instituciones en un plano de igualdad.

Pero una cosa es la igualdad formal y otro la real, tal y como vamos a ver en el desarrollo de este trabajo. Nadie puede impedir a las mujeres estudiar ni acceder a los puestos más relevantes de las universidades, pero el hecho es que siguen siendo minoría y ocupando los puestos de menor importancia y menor remunerados.

Por eso, la elección de este tema ha sido con el fin de demostrar que, aunque las desigualdades de género han ido teniendo su proceso de cambio a lo largo de la historia y están bastante lejos de aquella época franquista, no se debe olvidar que siguen vigentes en nuestra sociedad, que las mujeres, en su mayoría, siguen sufriendo estas desigualdades en el ámbito laboral, social y familiar. Además, se ha querido mostrar que una de las instituciones públicas en educación por excelencia en Canarias, la Universidad de La Laguna, no solo mantiene estas desigualdades, sino que además está muy lejos de conseguir erradicarlas.

Durante el siguiente documento se expone un marco jurídico a nivel internacional y nacional que refleja las diferentes leyes, tratados y declaraciones por las que ha ido atravesando el papel de la mujer. Seguidamente se detalla un marco teórico donde se trata el tema del género en profundidad, las desigualdades de género y el transcurso del papel de la mujer en el mundo laboral. Tras el marco teórico, se manifiestan una serie de datos en los que se refleja nuestro objeto de estudio, analizar las desigualdades de género entre el profesorado de la Universidad de La Laguna. Por último, se interpretan una serie de conclusiones del documento en su conjunto.

## 1. MARCO JURÍDICO EN MATERIA DE IGUALDAD

El papel de ser mujer en el siglo XXI aún sigue luchando por conseguir una igualdad plena entre ambos sexos, el camino hacia una sociedad igualitaria se hace largo y no termina de lograrse pese a esa gran lucha feminista que ha venido abundando en nuestra sociedad.

A continuación, se hará un breve recorrido a nivel internacional sobre las medidas más significativas que se han ido tomando a lo largo de los años en relación a la igualdad entre hombres y mujeres. Del mismo modo, haciendo más hincapié en las leyes y propuestas a nivel nacional, se expondrán los momentos de cambios más significativos en relación al mismo tema en España.

### - **Ámbito Internacional**

Coincidiendo con el año en el que finaliza la Guerra Fría, el 10 de diciembre de 1948 se celebraba en Ecuador la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Esta declaración trae consigo unas fuertes consecuencias en el comportamiento de los Estados; entre sus líneas destaca “el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”. Se empezaba a dar importancia al papel de la mujer y a la igualdad entre ambos sexos. En lo referente a esto, entre sus artículos destaca:

*Artículo 1: todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*

*Artículo 2: toda persona tiene los derechos y libertades sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.*

*Artículo 3: todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.*

*Artículo 6: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación*

Parecía que todos estos artículos solamente quedaban plasmados en el papel, en la realidad, “la igualdad y los derechos de las mujeres no era un tema al que

se le daba demasiada importancia en una sociedad donde primaba el machismo y el rol del hombre como sustentador principal en la familia". (María Jesús Vara, 2006).

A partir de la Declaración Universal de los Derechos humanos ya se comenzaban en los Estados a trabajar sobre la igualdad entre ambos sexos, en el año 1951 se celebraba el Convenio sobre Igualdad de Remuneración, del que se destaca:

*Artículo 1.-La expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.*

Años posteriores seguían celebrándose convenios a favor de la igualdad, tales como, la Convención sobre los derechos políticos de la mujer (1952) y la Convención relativa a la lucha de las discriminaciones en la esfera de la enseñanza (1960), ambos convenios tenían como objetivo que, a partir de los Estados, se garantizara la igualdad entre hombres y mujeres.

Aterrizando al año 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas celebraba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el objetivo principal de este acuerdo era eliminar todas las posibles formas de discriminación hacia la mujer, en esta convención los Estados se comprometieron a:

*Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.*

*Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.*

Ya se empezaba a resaltar la importancia de la familia y la repartición de los papeles dentro de esta, dejando de atribuir el rol de "cuidadora" y "ama de casa",

entre otros, solo a la mujer. Se resaltaba la importancia de la cultura y las tradiciones como elementos que marcaban fuertemente los roles de género dentro de cada familia.

La figura femenina avanzaba en pequeños pasos, el artículo 7 de esta convención garantizaba en igualdad de condiciones el derecho al voto a la mujer, la participación en las políticas gubernamentales, así como la participación en organizaciones y en asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país. Este tratado internacional de las Naciones Unidas pasaba a convertirse hasta el momento en uno de los acuerdos más importantes que luchaban contra la discriminación de la mujer.

En el año 1994, en la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, celebrada en El Cairo, ya se empezaba a resaltar la importancia de lograr la equidad de género como derecho fundamental, además se resaltaba la importancia del papel de los partidos políticos en este aspecto, así como hacer visibles las desigualdades que venía sufriendo la mujer y que no eran vistas a ojos de la sociedad. El capítulo IV de este informe hace referencia a la igualdad y equidad entre los sexos y habilitación de la mujer; mejoramiento de las condiciones de la mujer. Entre sus objetivos destacan:

- *Lograr la igualdad y equidad basadas en la asociación armoniosa entre hombres y mujeres y permitir que la mujer realice plenamente sus posibilidades.*
- *Potenciar la contribución de la mujer al desarrollo sostenible mediante su plena participación en el proceso de formulación de políticas y adopción de decisiones en todas las etapas y su intervención en todos los aspectos de la producción, empleo, actividades generadoras de ingresos, educación, salud, ciencia y tecnología, deportes, cultura y actividades relacionadas con la población y otras esferas, como formuladoras activas de las decisiones y como participantes y beneficiarias.*
- *Asegurar que todas las mujeres, al igual que los hombres, reciban la educación necesaria para satisfacer sus necesidades humanas básicas y ejercer sus derechos humanos.*

Estos objetivos fueron trazados por unas series de medidas que lucharían por llevarlos a cabo, tales como, “eliminar desigualdades entre mujeres y hombres, implementar mecanismos para la participación de la mujer en la vida política,



pública y social, eliminar todas las prácticas que provoquen discriminación a la mujer, leyes que favorezcan la participación y la vida de la mujer en la sociedad en igualdad de condiciones”. (ONU,1995)

A principios de 1995 aparecía el “boom” que marcaría un antes y un después en el papel de la mujer, la Conferencia de Beijing garantizaba la igualdad de mujeres y hombres tanto en las leyes como en la práctica. Esta conferencia destaca por ser un documento clave en cuanto a las políticas de igualdad de género.

Diez años más tarde se publicaba en Europa la Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2006) que tenía como objetivo invitar a las entidades locales a ejercer de sus competencias en favor de una mayor igualdad entre todas las personas. Entre sus líneas se destacan frases tales como *“la igualdad de mujeres y de hombres es un derecho fundamental para todos y todas y constituye un valor capital para la democracia”, “la igualdad de las mujeres y de los hombres en la vida cotidiana aún no es una realidad (..) estas desigualdades son el resultado de estructuras sociales que se fundan en numerosos estereotipos presentes en la familia, la educación, la cultura, los medios de comunicación, el mundo laboral, la organización de la sociedad, etc.”, “para lograr una sociedad basada en la igualdad, es de capital importancia que los gobiernos locales y regionales integren plenamente la dimensión del género en sus políticas, en su organización y en sus prácticas.”*

En ese entonces ya se empezaba a notar el camino hacia una igualdad cada vez más cerca, se exigía que las fuerzas políticas y los Estados apoyaran y trabajaran en estos cambios con el fin de eliminar toda desigualdad existente.

#### - **Ámbito Nacional**

Mientras que países como Gran Bretaña y Estados Unidos empezaban a formar movimientos feministas que abogaban a favor de la igualdad a mitad del siglo XIX, en España, por el contrario, “a finales del siglo XIX aún no existían polémicas ni grupos bien organizados que difundieran estas protestas”. (Juan Manuel, 1995)

Se entendía que el papel de la mujer se limitaba a “ser mujeres modestas y sumisas y dedicarse amorosamente a sus hijos, maridos o padres y también

debían desempeñar eficazmente su función de gobernantas de la casa”. (Mary Nash, 1999). Este retraso en comparación con otros países era debido a las diferencias políticas y sociales que se vivían en aquella época.

En este apartado nos centraremos, sobre todo, a hacer un breve recorrido sobre las políticas que dominaban España a partir de 1930, el papel de la mujer y los movimientos feministas del momento, así como algunas de las leyes educativas en las cuales, se dejaba entrever, la clara diferencia entre hombres y mujeres.

Los años de la Segunda República parecían esperanzadores para todas aquellas mujeres españolas, empezaban a producirse cambios en cuanto al papel de la mujer en la sociedad, el derecho al voto, la prohibición de la discriminación laboral, protección del trabajo de las mujeres y el seguro de maternidad. La Iglesia Católica, como figura importante en España en esos años, se proclamaba contraria este tipo de derechos, pues entendían que la mujer y el hombre eran diferentes, éstas debían estar protegidas y acompañadas por la figura masculina, por lo tanto, la iglesia se oponía a una República laica que velaba por los derechos de las mujeres.

En el año 1933 se sufría un retroceso de todos esos avances que parecían haberse conseguido, se constituía en Madrid un “sistema opuesto a la República, autoritario y conservador, contrario a los derechos que se les habían concedido a las mujeres, pues entendían que atentaban contra las costumbres tradicionales”. (Juan Manuel, 1995). Las medidas que tomaba en ese entonces José Antonio Primo de Rivera se oponían al movimiento feminista que parecía haber tomado un impulso en los años de la República.

Durante los años de la Guerra Civil (1936-1939), con motivo de la marcha de muchos hombres al frente, las mujeres se quedaron afrontando un papel más importante. Aprovechando esta marcha, las mujeres antifascistas, con ayuda del partido comunista, crearon una asociación, AMA (Asociación de Mujeres Antifascistas). “Asociación de carácter feminista a la que cada vez se iban afiliando más mujeres, llegando a conseguir entre 60.000 – 65.000 afiliaciones”. (Mary Nash, 1999). Estas mujeres, de ideologías izquierdistas, luchaban contra el carácter fascista del momento y abogaban por la República democrática,

pretendían la igualdad laboral, la protección de la salud de las madres y los niños/as, la mejora de la educación, la cultura, la formación profesional y la asistencia social y la eliminación de la prostitución, aunque entendían que, en plena Guerra Civil, no era buen momento para incentivar un cambio revolucionario.

*“Luchamos contra el fascismo, por la defensa de las libertades democráticas que el mismo pueblo se dio... Las mujeres defendemos estas libertades porque son las únicas que garantizan nuestros derechos de mujeres, nuestro derecho a intervenir en la vida política y social del país, que la reacción nos negó siempre porque sabía que sólo podemos emplearlos en la defensa de nuestros intereses y los de nuestros hijos” (Fuloya)*

Con la llegada del franquismo en el año 1939, cuando finaliza la Guerra Civil, se instauraba en España un régimen fascista, autoritario y contrario a ideologías izquierdistas. Este régimen supuso que la mujer perdiera todos los derechos que había conquistado durante la Segunda República.

La guerra trajo consigo muchas muertes, por lo que la mujer cogió protagonismo en cuanto al papel familiar.

*“Las mujeres con sus hombres y padres en la cárcel o sin trabajo se vieron obligadas a realizar todo tipo de trabajos, duros y mal pagados, o no pagados, gratuitos o cambio de la comida: el campo, el ganado, ir a por agua, servir en las casas de los ricos del pueblo o en la ciudad” (M.C. García, 1994).*

“Este régimen impuso un modelo de sociedad orgánica con una política de género regulada por una legislación civil que negaba a las mujeres cualquier tipo de autonomía individual y las convertía en eje de la moralidad social” (Manuel Ortiz, 2006). El general Francisco Franco dirigía un estado antifeminista donde el papel de la mujer quedaba al margen de la sociedad, entendían que estas debían limitarse a traer hijos/as al mundo; se les prohibía salir acompañadas de un hombre que no fuese su marido, así como el uso de ropas “cortas” y/o transparentes, es decir, la vestimenta de la mujer debía ser holgada, sin escote y con mangas largas. Además, el franquismo contaba con el gran apoyo de la Iglesia Católica, que volvía a cobrar protagonismo con este régimen, pues durante la Segunda República, los derechos e intereses de ambos eran opuestos.

El 26 de agosto de 1957 se publicó un Decreto en el cual se definía la prohibición de ciertos trabajos a mujeres y a menores por peligrosos o insolubles. Entre estos trabajos prohibidos se encontraban reparación de mecanismos y/o máquinas de naturaleza peligrosa, el manejo de prensas, guillotinas o cualquier máquina que represente peligro de accidentes, cualquier trabajo que se realizara a más de cuatro metros de altura, así como los trabajos que presenten sobreesfuerzo físico. (Decreto 26 de julio 1957). La idea de que la mujer era un ser inferior, tanto físico como intelectual, se reflejaba en cualquiera de las leyes e ideas que expusiera el franquismo, además, estas ideas las reflejaba no solo en edades adultas sino también desde las primeras edades.

En plena era del franquismo, el 18 de julio de 1945 aparece la primera ley educativa de este Estado, la Ley de Educación Primaria. Una ley bastante conservadora, patriótica y fascista. Como bien indica su nombre, esta ley solo afectó a la enseñanza primaria. Entre sus principios destaca la religión, entienden que la educación debe ser, ante todo, católica. Del mismo modo, elimina la coeducación, por lo que la enseñanza se dividía por sexos.

En varios artículos de esta ley se refleja como ya se empezaban a diferenciar, desde la educación primaria, los roles entre mujeres y hombres.

- *Artículo once.— La educación primaria orientará a los escolares, según sus aptitudes, para la superior formación intelectual o para la vida profesional del trabajo en la industria y el comercio o en las actividades agrícolas.  
La educación primaria femenina preparará especialmente para la vida del hogar, artesanía e industrias domésticas*
- *Artículo catorce.—El Estado por razones de orden moral y de eficacia pedagógica, prescribe la separación de sexos y la formación peculiar de niños y niñas en la educación primaria.*
- *Artículo diecinueve.— Las Escuelas maternas y de párvulos serán creadas en los núcleos de población que permitan matrícula suficiente. Su instalación, disciplina y desenvolvimiento reflejarán la vida del hogar, limpia, cuidada y alegre. Los conocimientos proporcionados en estas Escuelas no excederán nunca de aquellas experiencias y prácticas formativas propias de la psicología y corta edad de los párvulos. El profesorado será exclusivamente femenino.*

Entre los años más oscuros que vivían las mujeres españolas durante este fascismo, aparecía una ley un tanto esperanzadora; el 22 de julio del año 1961 se aprueba la ley sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer. Entre sus artículos se destacan:

*Artículo primero.-La Ley reconoce a la mujer los mismos derechos que al varón para el ejercicio de toda clase de actividades políticas, profesionales y de trabajo, sin más limitaciones que las establecidas en la presente Ley.*

*Artículo segundo.-Uno. La mujer puede participar en la elección y ser elegida para el desempeño de cualquier cargo público.*

*Dos.- La mujer puede ser designada asimismo para el desempeño de cualquier cargo público del Estado, Administración Local y Organismos autónomos dependientes de uno y otra.*

*Artículo tercero.-En las mismas condiciones que el hombre, la mujer puede participar en oposiciones, concursos y cualesquiera otros sistemas para la provisión de plazas de cualesquiera Administraciones públicas. Asimismo, tendrá acceso a todos los grados de la enseñanza.*

Esta ley se enmarcaba en la época del Segundo Franquismo y aparecía como una ley un tanto liberalizadora en cuanto a las medidas que se habían tomado para el papel de la mujer. En ella se recogieron una serie de principios, en el cual se destaca la igualdad de los derechos laborales entre hombres y mujeres, así como la igualdad salarial entre sexos (art.4.2). No obstante, seguían existiendo limitaciones para algunos sectores, como, por ejemplo, las mujeres casadas, que continuaban necesitando una autorización de su marido para poder trabajar.

La aprobación de la Ley de 1961 revistió considerable importancia porque amplió el rango de los derechos laborales reconocidos a las mujeres e inició una pauta de desmantelamiento progresivo (no total) de las discriminaciones legales referidas al trabajo extradoméstico femenino. (Celia Valiente, 1998)

En lo referente a la educación, en el año 70 se aprobaba la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa. Esta ley parecía aporta novedades en cuanto a la educación que se estaba llevando hasta el momento. “Se fue generalizando la escuela mixta al tiempo que se propugnaba la igualdad de oportunidades educativas para el alumnado de diferente sexo” (Tiana, 2011). Aunque bien es cierto que usaban el

concepto “escuela mixta”, esto no se asemejaba a la realidad, pues esta propuesta no tenía que ver con una coeducación, se seguía manteniendo los roles de mujer casada en el hogar y se seguían manteniendo los valores tradicionales pese a la supuesta “modernización educativa”. En definitiva, “esta ley supuso universalizar la enseñanza y compensar desigualdades de origen, pero no tratar a todos/as por igual” (Viñao, 2004).

En el año 1975 llegaba el final del régimen franquista tras la muerte del dictador. El fin de este régimen dio lugar al inicio en el proceso de transición democrática, que supuso la modificación de las antiguas estructuras, la reforma política y la elaboración de la Constitución de 1978, que legitimó el nuevo régimen político, al tiempo que reconocía la igualdad jurídica y educativa. (Baró, 1991).

La Constitución Española, aprobada el 29 de diciembre de 1978, marcaba un punto de inflexión en cuanto a los derechos de todos los españoles y, también, en los de las mujeres. Tenía por objetivo establecer una sociedad democrática además de asegurar una calidad de vida a todos/as los/as ciudadanos/as.

*Artículo 14.-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.*

*Artículo 35.-Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.*

A partir de aquí empezaban a eliminarse todas aquellas barreras hacia la mujer que les impedían el acceso a cualquier tipo de trabajo, estudio y/o profesión. Aunque plasmado en el papel se observara una igualdad entre hombres y mujeres, esto no era cierto, pues seguía viva la ideología de una sociedad machista vivida años anteriores, donde “el papel de la mujer se seguía asociando al hogar y al cuidado de los niños/as, donde quedaban totalmente en un segundo plano”. (Teresa González, 2010)

En cuanto a la educación, con la llegada de la Constitución se hicieron reformulaciones de la Ley General de Educación, aprobada en 1970.

- *Artículo 27:*

*1.-Todos tienen el derecho a la educación. Se reconoce la libertad de enseñanza.*

*2.-La educación tendrá por objetivo el pleno desarrollo de la personalidad humana en el respeto a los principios democráticos de convivencia y a los derechos y libertades fundamentales.*

*4.-La enseñanza básica es obligatoria y gratuita.*

Empezaban a conseguirse cambios y a extenderse las tasas de matriculación femenina, se rompía con la discriminación histórica entre hombres y mujeres, consiguiendo la igualación con la tasa masculina y la superación de ésta en las dos últimas décadas, situándose en torno al 54% (Tiana, 2004).

El hecho de cambiar leyes con el fin de conseguir la igualdad total no era semejante a la realidad que se vivía, por este motivo, en el año 1983 se crea el Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades, este organismo, que sigue existiendo en la actualidad, ha tenido como funciones promover y fomentar la igualdad de ambos sexos, facilitando las condiciones para la participación efectiva de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social, así como la de impulsar políticas activas para el empleo y el autoempleo de las mujeres y la de fomentar y desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación. Este organismo fue copia a otros parecidos que ya existían en ese momento en algunos países de Europa; un grupo de mujeres revolucionarias, quisieron implantar esta institución en España siendo esta responsable de elaborar políticas de igualdad, proponérselas al Gobierno y coordinar las acciones de los diferentes ministerios en este ámbito.

En el año 1990 se instala en España una nueva Ley educativa, Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, conocida por la Ley LOGSE, donde ya se hablaba de coeducación, de contenidos conjuntos, de un mismo currículum, así como de garantizar la igualdad de oportunidades.

*Artículo 2.C- La efectiva igualdad de derechos entre los sexos, el rechazo a todo tipo de discriminación y el respeto a todas las culturas.*

Esta ley fue derogada por la Ley Orgánica de Educación (LOE), donde los cambios en lo referente a la mujer o la igualdad entre los diferentes sexos no se veía perjudicada, así mismo, en el año 2013 entre en vigor la ley LOMCE, actual

ley educativa que, tampoco proporciona cambios en lo referente a la igualdad de género, ni siquiera incluye el lenguaje inclusivo en sus líneas.

Durante los años posteriores a la Constitución, donde España parecía catalogarse como un país democrático, queriendo conseguir la igualdad entre hombres y mujeres a través de diferentes leyes y organismos que luchaban por conseguirla. En marzo del año 2007 se establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Esta ley aparece con novedades para el papel de la mujer en la sociedad, entre sus objetivos destaca el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre ambos sexos y la eliminación de la discriminación hacia la mujer en cualquier ámbito de la vida social. En sus artículos, entre muchos otros, destacamos como se hace alusión a la igualdad entre hombres y mujeres, la discriminación por embarazo o maternidad o el acoso por razón de sexo, así como la discriminación directa e indirecta que pueden sufrir las mujeres.

En conclusión, el camino a la igualdad entre hombres y mujeres en España no ha sido fácil, las diferentes políticas por las que atravesó el país durante muchos años hacían que el papel de la mujer no avanzara en la sociedad. Aunque después de la dictadura franquista ya se empezaba a hablar de género y a respetar el papel de la mujer, dejando atrás aquella idea de ser inferior, sumisa y destinada al cuidado y al hogar, aún siguen vigentes muchas discriminaciones que impiden una igualdad plena en el siglo XXI.

## 2. MARCO TEÓRICO

Con el fin de aproximarnos a nuestro objeto de estudio - Analizar las desigualdades de género entre el profesorado de la Universidad de La Laguna – haremos un breve recorrido por los conceptos de género y desigualdad de género, así como de las desigualdades de las mujeres en el ámbito laboral y los impedimentos que tienen estas para llegar a puestos altos, también, unido a estos impedimentos hablaremos de conceptos ya conocidos como, por ejemplo, el techo de cristal.

### - Género

El término género siempre ha estado muy ligado a lo que se entiende por sexo, incluso llegando a no tener claras las diferencias entre ambos conceptos.



En la época de 1970, un grupo de mujeres feministas estadounidenses fueron las pioneras en utilizar el concepto de género. Este concepto lo utilizaron como contrapuesto al concepto de sexo, con el fin de establecer diferencias no solo biológicas sino también sociales. Definían el género como "conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres" (Lamas, 2000). Cuando se referían al género no lo hacían como una característica ni como una variable o un rol, sino "el producto de cierto tipo de prácticas sociales. De ahí que el género se constituye a través de la interacción". (West y Zimmerman, 1999). Por otro lado, el concepto de sexo quedaría únicamente como la diferencia entre las características biológicas entre los hombres y las mujeres.

La idea de este grupo de mujeres feministas era exponer que, "hombres y mujeres son iguales, son los procesos y construcciones culturales los que los hacen diferentes. (Carmen Ramírez, 2008)

Durante la historia este concepto fue pasando por la mano de diferentes autores, que coincidían con la diferenciación de los términos, por ejemplo, Joan Scott lo definía como "elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y también es una forma primaria de relaciones significantes de poder". Este concepto trajo muchas críticas en su momento debido al carácter machista y patriarcal de la época. Con los años y con la gran lucha feminista que abogó por este concepto, este siguió desarrollándose, siendo a día de hoy, un concepto importante ya que se asocia a la igualdad entre mujeres y hombres.

La Real Academia Española define el sexo como "condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y de las plantas" o como el "conjunto de seres pertenecientes a un mismo sexo; masculino o femenino". Además, destacamos que, entre sus definiciones atribuyen el sexo fuerte al "conjunto de los varones", mientras que, en lo referente al sexo débil, su definición es "conjunto de las mujeres". Indagando en el concepto de género, lo definen como "conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes" o también como, "grupo al que pertenecen los seres humanos de cada sexo, entendido este desde un punto de vista sociocultural en lugar de exclusivamente biológico".

Con el tiempo este concepto se ha ido desarrollando y son muchos los/as autores/as que han coincidido en que la diferencia entre el género y el sexo es una cuestión cultural, no biológica, partiendo de la base de que hombres y mujeres son iguales y son los procesos culturales y sociales los que les hacen diferentes.

#### - Desigualdad de género

Por desigualdad de género se entiende la discriminación que sufren las personas como consecuencia de su género. Como ya hemos hablado en apartados anteriores, la mujer, por el simple hecho de no ser hombre, ha sufrido muchas desigualdades y diferencias en una sociedad donde ha primado el machismo y el hombre como figura principal. Las desigualdades de género están asociadas y ligadas a los roles de género, este término se refiere al “conjunto de normas establecidas socialmente para cada sexo” (Patricia Herrera, 2000). A los roles se le asocian a su vez los estereotipos de género, el ser mujer o el ser hombre, el rosa o el azul, el magisterio o la ingeniería, ser sensible o ser fuerte, lo que la sociedad entiende por ser masculino o ser femenino. “Estos estereotipos parten de la propia sociedad, los factores culturales y también de la familia y la escuela”, (Williams, 1990) y tienen por objetivo mantener la desigualdad entre hombres y mujeres.

Desde un primer momento, tanto la sociedad como la familia y las instancias educativas producen una diferenciación entre hombres y mujeres, se interiorizan y se asumen comportamientos que, finalmente, entendemos por naturales. Adentrándonos más en la familia como principal transmisora de estereotipos y roles, vemos como *“la familia constituye el espacio primario para la socialización de sus miembros, siendo en primera instancia el lugar donde se lleva a cabo la transmisión de los sistemas de normas y valores que rigen a los individuos y a la sociedad como un todo”* (Patricia Herrera, 2000). Desde el primer momento en el que se está esperando que nazca el/la niño/a, los progenitores/as manifiestan la aparición de diferentes estereotipos de género, el propio sexo biológico produce en la familia una serie de expectativas sobre las conductas, los comportamientos o el propio desarrollo del bebé. Una serie de estudios llevados a cabo por Maccoby (1980), demostraron la existencia de diferencias en los rasgos de personalidad que padres y madres atribuían a sus progenitores, a los

niños los describían como activos, fuertes, mientras que las niñas eran cariñosas y sensibles. Estos comportamientos también son propios de la sociedad, así como de las instituciones educativas, que siguen manifestando dichos comportamientos en edades superiores, el deporte (en su mayoría fútbol para niños, vóley para niñas), juguetes (muñecas para niñas), colores (azul para niños), etc. “Durante la adolescencia se mantienen vivos estos roles, donde los/as chicos/as siguen pautas de comportamiento asociadas a los roles de género convencionales influenciados por la actuación de los progenitores y grupo de iguales”. (M<sup>a</sup> Josefa Mosterio, 2010) En conclusión, desde edades tempranas se establecen una serie de comportamientos y roles que influyen de manera directa en el futuro de los/as niños/as, a la mujer se le sigue asociando el rol de sensible, cuidadosa o maestra, mientras que a los hombres se les ve como el fuerte, valiente, ingeniero.

#### - [Las mujeres y la desigualdad laboral](#)

La desigualdad laboral por género es uno de los rasgos más persistentes en los mercados de trabajo de los países desarrollados según la OIT (2010). España ha sido uno de los países con mayor nivel de segregación, incrementándose la segregación laboral en la década de los 90 (Cáceres et al. 2004; Cebrián et al. 2008).

Si comparamos con años anteriores, es cierto que el papel de la mujer en el ámbito laboral es mucho mayor, pero el “habitual mayor desempleo femenino, la mayor temporalidad, el trabajo a tiempo parcial, las discriminaciones salariales, la segregación y las menores posibilidades de promocionarse demuestran que el incremento de la ocupación femenina no ha venido acompañado de una mayor igualdad (Rubio, 2008).

A finales del año 2019, el INE (Instituto Nacional de Estadística), a través de una investigación realizada por la EPA (Encuesta de Población Activa), nos muestra que, la tasa de desempleo de hombres es un 12,2% frente a un 15,6% de las mujeres.

| TABLA 1. TASA DE PARO 2019 (T4) |         |
|---------------------------------|---------|
| HOMBRES                         | MUJERES |
| 12,23%                          | 15,55%  |
| <b>BRECHA DE GÉNERO</b>         | 3,32%   |

*Elaboración propia. Fuente: Observatorio Igualdad y Empleo*

A continuación, se mostrarán una serie de datos que reflejan algunas desigualdades que hemos comentado.

| TABLA 2. TASA DE ACTIVIDAD 2019 (T4) |         |
|--------------------------------------|---------|
| HOMBRES                              | MUJERES |
| 64,24%                               | 53,53%  |
| <b>BRECHA DE GÉNERO</b>              | 10,71%  |

*Elaboración propia. Fuente: Observatorio Igualdad y Empleo*

| TABLA 3. AFILIACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL.<br>MARZO 2020 |           |
|--|-----------|
| HOMBRES  | MUJERES   |
| 10.122.616   | 8.884.144 |
| <b>BRECHA DE GÉNERO</b>                                    | 6,52%     |

*Elaboración propia. Fuente: Observatorio Igualdad y Empleo*

A la vista están las desigualdades entre hombres y mujeres en diferentes aspectos. Otro de los puntos preocupantes en cuanto a la mujer y el mercado laboral, son las barreras de liderazgo femenino que impiden a la mujer acceder a puestos de altos cargos y de liderazgo. “La presidencia de las compañías y la alta gerencia sigue estando a cargo principalmente de varones, situación evidentemente inequitativa, si se consideran las actuales condiciones de las mujeres a nivel educativo y social” (Julián Pedraza y Ximena Mejía 2012). El hecho de que las mujeres consigan desempeñar puestos de liderazgo está relacionado con romper el término conocido como “techo de cristal”, este término hace referencia a las “barreras no explícitas que impiden a las mujeres acceder a ciertos cargos directivos y constituyen un obstáculo que les impide ejercer roles

de liderazgo, lo cual, al no estar regulado ni controlado, permanece invisible a los ojos de la sociedad” (Bucheli & Sanroman, 2004).

| TABLA 4. PORCENTAJE DE OCUPADOS SEGÚN TIPO DE PUESTO LABORAL 2018 |         |         |
|---|---------|---------|
|   | HOMBRES | MUJERES |
| Director/a de pequeña empresa, departamento o sucursal            | 8,5%    | 4,9%    |
| Director/a de empresa grande o media                              | 0,9%    | 0,3%    |

*Elaboración propia. Fuente: Instituto Nacional de Estadística*

La escasa participación en los altos cargos de las mujeres se debe principalmente a los estereotipos y roles que se tienen acerca de las mujeres en la mayoría de las culturas. Aquí interviene de nuevo el género, la construcción social ha definido las diferencias entre hombres y mujeres, esto puede limitar nuevamente el liderazgo femenino. Aunque la educación ha intervenido en estas desigualdades y ha conseguido en parte un avance en lo que se refiere a la inserción de la mujer en el mundo laboral, “no ha sido un factor determinante para la ubicación laboral de las mujeres, pues esta sigue obedeciendo a parámetros tradicionales que no les permite acceder a trabajos acordes con su nivel de formación” (Gálvez, 2001). A estas barreras que tienen las mujeres para llegar a lo alto de la pirámide, le sumamos también las diferencias salariales existentes ente hombres y mujeres aún ocupando el mismo cargo laboral y con niveles de formación iguales o similares. En los últimos estudios del INE del año 2017 aparecen los siguientes datos:

| TABLA 5. GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR/A 2017 |           |
|---|-----------|
| HOMBRES   | MUJERES   |
| 26.391,84   | 20.607,85 |

*Elaboración propia. Fuente: Instituto Nacional de Estadística*

En conclusión, en este apartado podemos observar que, a día de hoy, aún es necesario trabajar contra todas estas barreras que tiene la mujer en el ámbito

laboral. El porcentaje de muchos de los datos respecto a los hombres evidencian una clara diferencia y un peor trato por el simple hecho de ser mujer.

### 3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El objeto de estudio de este trabajo será **analizar las desigualdades de género entre el profesorado de la Universidad de La Laguna**, para estudiar este objeto emplearemos una metodología que constará de una revisión bibliográfica, tanto a nacional como a nivel internacional, y también, se realizará un estudio de análisis de datos secundarios. Así mismo se ha recurrido a la revisión de estadísticas oficiales. Nuestra pregunta de investigación es, ¿influye el sexo en la estructura laboral de las universidades?, ¿cuáles son los factores que impiden la igualdad entre hombres y mujeres en la carrera docente?.

### 4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Según un informe realizado por el *Women in business*, el porcentaje de mujeres españolas directivas es solamente un 27%, esta es una cifra bastante significativa que nos indica las desigualdades existentes en los puestos altos.

Acercándonos un poco más a nuestro objeto de estudio, -analizar las desigualdades de género entre el profesorado de la Universidad de La Laguna-, un informe de datos y cifras del Sistema Universitario Español refleja que, en el año 2017-2018, el total de personal en las Universidades públicas quedaba de la siguiente manera:

| TABLA 1. PERSONAL UNIVERSITARIO CURSO 2017-2018 |                    |                |                |
|---|--------------------|----------------|----------------|
|   | <b>Ambos sexos</b> | <b>Mujeres</b> | <b>Hombres</b> |
| PDI TOTAL                                       | 103.876            | 42.883         | 60.993         |
| PAS TOTAL                                       | 52.443             | 31.308         | 21.135         |
| PEI TOTAL                                       | 18.369             | 8.615          | 9.754          |

*Estadística de Personal de las Universidades. Elaboración propia: Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades*

**PDI:** Personal Docente Investigador. **PAS:** Personal de Administración y Servicio. **PEI:** Personal Empleado Investigador

Durante la historia de la Universidad de La Laguna, fundada en el año 1927, ha contado durante su trayectoria con diferentes rectores y rectoras que han estado al cargo de esta. El primer rector de la Universidad de La Laguna fue José Escobedo y González-Alberú, su periodo duró desde el año 1927 hasta 1931. Desde ese entonces la ULL ha contado con un total de 22 rectores/as, de todos/as ellos/as, solo dos han sido mujeres. La primera rectora de la Universidad de La Laguna apareció en el año 1990, María Luisa Tejedor Salguero, catedrática de Edafología y Química Agrícola, su trayectoria duro hasta 1995, donde fue reemplazada por otro rector; Matías López Rodríguez. La siguiente mujer rectora de la ULL es la rectora actual, ganó las elecciones en el año 2019, Rosa María Aguilar Chinae, Catedrática de Ingeniería de Sistemas y Automática. En líneas generales vemos como el porcentaje de mujeres y hombres rectoras es bastante diferente de las 22 personas que han pasado por el cargo, 20 son hombres.

En cuanto al Personal Docente Investigador (PDI), se hará una comparación entre el año 2011 y el año 2018, se ha escogido estos años puesto que son los dos extremos que nos proporciona la ULL. Analizando estos datos observamos lo siguiente:

| <b>TABLA 2. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LA ULL 2011</b> |                |              |
|--|----------------|--------------|
|  | <b>HOMBRES</b> | <b>MUJER</b> |
| <b>Catedráticos de Universidad</b>                             | 188            | 49           |
| <b>Profesor Titular Universidad</b>                            | 459            | 293          |
| <b>Catedrático de Escuela Universitaria</b>                    | 10             | 9            |
| <b>Profesor titular Escuela Universitaria</b>                  | 73             | 66           |
| <b>Profesor Contratado Doctor</b>                              | 75             | 97           |
| <b>Profesor Ayudante Doctor</b>                                | 14             | 14           |
| <b>Ayudante</b>  | 6              | 6            |
| <b>Profesor Colaborador</b>                                    | 30             | 31           |
| <b>Profesor Asociado (LOU)</b>                                 | 189            | 75           |
| <b>Profesor Asociado (LRU)</b>                                 | 12             | 1            |

|  |             |            |
|--|-------------|------------|
| <b>Profesor Numerario de Escuelas Oficiales de Náutica</b> | 1           |            |
| <b>Profesor Emérito</b>                                    | 6           |            |
| <b>TOTAL UNIVERSIDAD</b>                                   | <b>1063</b> | <b>641</b> |

*Elaboración propia. Fuente: Universidad de La Laguna*

| <b>TABLA 3. PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LA ULL 2018</b> |                |              |
|--|----------------|--------------|
|  | <b>HOMBRES</b> | <b>MUJER</b> |
| <b>Catedráticos de Universidad</b>                             | 160            | 58           |
| <b>Catedrático de Escuela Universitaria</b>                    | 4              | 4            |
| <b>Contratado Laboral de Interinidad</b>                       | 40             | 35           |
| <b>Profesor Titular Universidad</b>                            | 371            | 247          |
| <b>Profesor titular Escuela Universitaria</b>                  | 34             | 31           |
| <b>Profesor Contratado Doctor</b>                              | 82             | 100          |
| <b>Profesor Ayudante Doctor</b>                                | 52             | 47           |
| <b>Profesor Contratado Doctor Interino</b>                     | 1              | 1            |
| <b>Profesor Asociado Asistencial</b>                           | 74             | 43           |
| <b>Profesor Colaborador</b>                                    | 17             | 13           |
| <b>Profesor Asociado (LOU)</b>                                 | 131            | 47           |
| <b>Profesor Numerario de Escuelas Oficiales de Náutica</b>     | 1              |              |
| <b>TOTAL UNIVERSIDAD</b>                                       | <b>967</b>     | <b>626</b>   |

*Elaboración propia. Fuente: Universidad de La Laguna*

En estas tablas se refleja la reducción de personal desde el año 2011 hasta el año 2018, más significativa en hombres que en mujeres, igualmente esto se debe a que, durante estos años, siempre ha habido mas personal hombre



contratado que mujer. Aunque se observa que con el paso de los años las diferencias han ido reduciendo, siguen siendo muchas menos las mujeres que los hombres en esta universidad pública. Por poner un ejemplo, el número de catedráticos hombres ha seguido siendo más del doble que el número de catedráticas mujeres.

Más allá de las desigualdades tanto en las áreas del conocimiento como en la estructura laboral de las universidades, hay autoras que han investigado en los factores invisibles excluyentes tales como las prácticas culturales y las redes y fratrias masculinas, que incrementan esas desigualdades de las mujeres en la ciencia y las instituciones de educación superior, más allá del techo de cristal y el suelo pegajoso. En el caso de Torrado, no sólo investiga esos factores de la cultura y política de las instituciones que permanecen ocultos y que refuerzan esas desigualdades, sino las estrategias para minimizarlos, tales como las redes de cooperación y sororidad entre mujeres (Torrado: 2018)

En el siguiente cuadro observaremos a nivel general el total del personal hombre y mujer PDI de la Universidad de La Laguna entre los años 2011-2018.

| TABLA 4. PDI SEGÚN SEXO Y AÑOS EN LA ULL |      |      |      |      |      |      |      |      |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Sexo                                     | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Hombres                                  | 1063 | 1053 | 1010 | 993  | 972  | 966  | 962  | 967  |
| Mujeres                                  | 641  | 642  | 623  | 613  | 614  | 611  | 615  | 623  |

*Elaboración propia. Fuente: Universidad de La Laguna*

Otra de las comparaciones que se llevarán a cabo serán en relación a las inscripciones realizadas por el alumnado de nuevo ingreso a la ULL en el año 2019. Los cinco grados más demandados fueron Medicina en primer lugar, seguido por Maestro en Educación Primaria, en tercer lugar, Enfermería, seguido del Grado de Psicología y, por último, el Grado de Administración y Dirección de Empresas. De dichos grados, el profesorado que imparte la docencia queda distribuido de la siguiente manera:

| TABLA 5. MATRICULACIÓN EN GRADOS SEGÚN SEXO. AÑO 2019 |         |         |
|---|---------|---------|
| Tabla 4.2019. ULL                                     | Hombres | Mujeres |
|   |         |         |

|  |     |    |
|--|-----|----|
| Grado en Medicina                              | 141 | 69 |
| Grado en Maestro en Educación Primaria         | 60  | 68 |
| Grado en Enfermería                            | 33  | 36 |
| Grado en Psicología                            | 39  | 46 |
| Grado de Administración y Dirección de Empresa | 43  | 37 |

*Elaboración propia. Fuente: ULL*

Casualidad o no, estos datos lo que nos muestran es que aquellas profesiones y/o carreras que la sociedad entiende más por femeninas que por masculinas, como por ejemplo enfermería, educación primaria y/o psicología, en la ULL las personas encargadas de impartir esta docencia son, en su mayoría mujeres. En el otro lado, vemos como aquellas titulaciones “más masculinas”, medicina o administración y dirección de empresas, son más los hombres con los que la Universidad de La Laguna cuenta para desarrollar este grado. En el Grado de Medicina, hay una diferencia abismal entre el profesorado, 141 hombres frente a 69 mujeres, no se observa tanta diferencia en los grados “más femeninos”, que, aunque el porcentaje de la mujer siempre es mayor, no existe una desigualdad tan grande.

Otro aspecto a destacar también es la existencia de institutos universitarios de investigación. La ULL cuenta con un total de 13 institutos. Entre ellos se encuentra el Instituto Universitario de Mujeres de la Universidad de La Laguna, estos institutos tratan de un grupo de docentes e investigadores/as de la Universidad de La Laguna cuyos intereses están dirigidos a los estudios, en este caso, de las mujeres y a las teorías de género. Lo que se ha observado es que, los institutos, en función de sus estudios más masculinizados o, por el contrario, feminizados, los integrantes son más hombres o, más mujeres. Se ha escogido, para hacer una comparación, cuatro institutos donde se puede observar diferencia entre los/as integrantes dependiendo del estudio a investigar.

| TABLA 6. INSTITUTOS UNIVERSITARIO INVESTIGADOR ULL |         |         |
|--|---------|---------|
| Instituto  | Hombres | Mujeres |
| Instituto de Materiales y Nanotecnología           | 21      | 11      |

|   |    |    |
|---|----|----|
| Instituto Universitario de Mujeres                  | 3  | 46 |
| Instituto Universitario de Lingüística Andrés Bello | 12 | 16 |
| Centro de Investigación Biomédicas de Canarias      | 27 | 5  |

*Elaboración propia. Fuente: ULL*

En conclusión, en este apartado se ha querido reflejar algunas diferencias en cuanto al género y al profesorado de la ULL. Se ha observado que, aún a día de hoy, las diferencias entre el género no están solventada ni siquiera en las instituciones públicas y, uno de los motivos de estos hechos es que aún la sociedad entiende que ciertos estudios y/o profesiones están destinadas a los hombres y muchas otras a las mujeres. Sigue siendo trabajo aún en el siglo XXI eliminar todas las diferencias que impiden una igualdad de género completa en todos los sectores.

## CONCLUSIONES

Tras emplear una revisión bibliográfica y contrastar opiniones de diferentes autores/as, además de hacer un análisis de datos secundarios, se puede concluir que las desigualdades de género entre los profesionales de las instituciones públicas es un tema vigente y preocupante en nuestra sociedad actual. La mujer ha ido ganando protagonismo con el paso de los años y ocupando puestos que antes eran impensables. No obstante, parece que estos avances no son suficientes pues, las desigualdades que sufren las mujeres en el mundo laboral aún están muy lejos de la igualdad plena.

Nuestro objetivo en este trabajo era el de conocer las diferencias de sexo existentes en la actualidad en el personal docente de la Universidad de La Laguna. Tras analizar los datos, se evidencia que estas desigualdades siguen existiendo en la actualidad dificultando que las mujeres accedan a los puestos más relevantes y mejor remunerados, como por ejemplo a las cátedras y titularidades.

Al comienzo del documento empecé citando a Sonia Sotomayor, “hasta que no tengamos igualdad en educación, no tendremos una sociedad igualitaria”. En mi opinión, las desigualdades de género radican en este punto; la necesidad

del sistema educativo en trabajar con perspectiva de género e igualdad, pues es desde la infancia donde se deben transmitir valores fundamentales de una enseñanza igualitaria libre de prejuicios y de roles sexistas.

Aunque la gran lucha feminista ha ido minimizando las desigualdades que existían en épocas anteriores, la sociedad sigue manteniendo los estereotipos de género y los roles tradicionales masculinos y femeninos, generando desigualdades en lo social, laboral, familiar, sexual y teniendo un impacto en el acceso de las mujeres en un plano de igualdad en el empleo y en sus condiciones de acceso y promoción, en la educación quedando relegadas a las elecciones de carreras entendidas como femeninas y con menor oportunidad de inserción al mercado laboral.

En conclusión, vemos como aún en el año 2020 erradicar las desigualdades de género sigue siendo tarea difícil. Desde mi opinión, para conseguir una sociedad igualitaria en género es preciso trabajar en varios aspectos: en primer lugar, hacer cumplir la normativa y leyes que promueven la igualdad incidiendo en minimizar y erradicar las desigualdades. En segundo lugar, una educación basada en valores de igualdad y respeto con el fin de eliminar las discriminaciones existentes. En tercer lugar, impulsar y fomentar el papel de la mujer en la sociedad actual, rompiendo el famoso techo de cristal y permitiéndoles que formen parte de los altos cargos, así como asumir las mismas responsabilidades que pueden asumir los hombres. Por último, considero que es trabajo también de las familias conseguir la conciliación de la vida laboral-familiar, permitiendo que las mujeres puedan ocuparse de su trabajo en igual medida que los hombres.

## REFERENCIAS

Barberá, T., Dema, C. M., Estellés, S., & Devece, C. (2011, September). Las (des) igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. In *V international conference on industrial engineering and industrial management* (pp. 986-995).

Cayuela Sánchez, S. (2014). Por la grandeza de la patria. La biopolítica en la España de Franco (1939-1975).

Cuenca Gómez, P. (2008). Mujer y Constitución: los derechos de la mujer antes y después de la Constitución Española de 1978.

Constitución Española, de 29 de diciembre de 1978.

Díez Fuentes, J. M. (1995). República y primer franquismo: la mujer española entre el esplendor y la miseria, 1930-1950. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, N. 3 (octubre 1995); pp. 23-40.

Delphy, C. (1995). El concepto de género. *Iniciativa socialista*, 36.

Fernández, C. V. (1998). La liberalización del régimen franquista: la Ley de 22 de julio de 1961 sobre derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer. *Historia social*, 45-65.

Fernández, C. V. (2003). Las políticas para las mujeres trabajadoras durante el franquismo. *Mujeres y hombres en la España franquista: sociedad, economía, política y cultura*. Madrid, Editorial Complutense, 145-180.

Fraisse, G. (2003). *Del sexo al género: los equívocos de un concepto*. Universitat de València.

García-Mina, A. (2003). *Desarrollo del género en la feminidad y la masculinidad* (Vol. 34). Narcea Ediciones.

García, M. J. M. (2010). Los estereotipos de género y su transmisión a través del proceso de socialización. In *Investigaciones actuales de las mujeres y del género* (pp. 239-252). Universidade de Santiago de Compostela, Serv. de Publ. e Intercambio Científico.

García Perales, R. (2012). La educación desde la perspectiva de género. *ENSAYOS. Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, (27), 1-18.

González, A., Lomas, C., Aguirre, A., Alario, T., Brullet, C., & Carranza, M. E. (2003). *Mujer y educación*. Graó.

González Pérez, T. (2010). Mujeres, educación y democracia. *Revista de educación*, 351, 337-359.

Heras, M. O. (2006). Mujer y dictadura franquista. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, (28), 1-26

Herrera Santi, P. (2000). Rol de género y funcionamiento familiar. *Revista cubana de medicina general integral*, 16(6), 568-573.

Ley 56/1961, de 22 de julio, sobre derechos políticos profesionales y de trabajo de la mujer.

Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa.

Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa

M. C. García Nieto, "Trabajo y oposición popular de las mujeres durante la dictadura franquista" en G. Duby y M. Perrot (Dir.), *Historia de las Mujeres V. El Siglo XX*, Barcelona, 1994, 666.

Miranda, F. A., Añover, Ó. B., Rodríguez-Borlado, H. V., & Luna, A. M. V. (2017). Mujeres solas en la posguerra española (1939-1949). Estrategias frente al hambre y la represión. *Revista de historiografía (RevHisto)*, 213-236.

Miret, E. F. (1936). *Mujeres antifascistas, su trabajo y su organización*. Ediciones de las Mujeres Antifascistas.

Moreno, E. (2000). La transmisión de modelos sexistas en la escuela. *El harén pedagógico. Perspectiva de género en la organización escolar*, 11-31.

Nash, M., & Cifuentes, I. (1999). Rojas: las mujeres republicanas en la guerra civil.

Pedraza Ortiz, J. E., & Mejía Restrepo, X. (2012). *La mujer y el liderazgo empresarial* (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario).

Sau, V. (1993). *Ser mujer, el fin de una imagen tradicional*. Icaria Editorial.

Poncela, A. F. (1998). Estudios sobre las mujeres, el género y el feminismo. *Nueva Antropología*, 16(54), 79-95.

Universidad de La Laguna.

Torrado, Esther (2018). Redes, sororidad y techo de cristal. *En Mujeres y Ciencia, la Aguja y el Camello*. Madrid, Icaria.

Vara, M. J. (2006). *Estudios sobre género y economía* (Vol. 15). Ediciones Akal.

Wollstonecraft, M. (1998). Vindicación de los derechos de la mujer. *Asparkía: investigació feminista*, (9), 181-186.