

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldín (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Oscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Rodrigo García Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

El papel de la mujer en las universidades públicas: una mirada crítica*

Lucía ARAGÜEZ VALENZUELA**

RESUMEN: En el presente trabajo se aportará una visión amplia acerca del papel de la mujer en las universidades públicas, tanto en el ámbito de la docencia universitaria como también en la asunción de puestos de dirección. En este sentido, reflexionaremos sobre la inclusión de género en las universidades públicas, acercándonos a una realidad tal que refleja claramente que aún nos queda mucho camino por recorrer, y es que las mujeres se encuentran francamente subrepresentadas a medida que ascienden a puestos jerárquicos superiores en el ámbito universitario. Con ello, se tratarán de aportar algunos datos estadísticos que nos acerquen a la realidad de las cosas y, sobretodo, se propondrán posibles soluciones para equilibrar la representación de las mujeres con respecto a los hombres en determinados puestos universitarios.

Palabras clave: Mujer, universidad, conciliación, promoción, trabajo.

SUMARIO: 1. El papel de la mujer en el trabajo: una breve reflexión histórica sobre la igualdad, la equidad y el feminismo. 2. Las universidades públicas y el sesgo de género. 3. La evolución de las mujeres trabajadoras en las universidades: datos estadísticos y análisis de la STS 3203/2019 de 16 de octubre de 2019. 4. Algunas reflexiones y propuestas de inclusión del colectivo femenino en las universidades. 5. Conclusiones finales. 6. Bibliografía.

* El presente artículo proviene de la ponencia *El papel de la mujer en las universidades públicas: Una mirada crítica*, presentada en el II Congreso internacional sobre la protección jurídica de la mujer trabajadora (on-line), *El futuro del empleo y la tecnología*, Universidad de Málaga (España), 30 octubre 2020.

** Profesora sustituta interina, Universidad de Málaga (España); Investigadora post doctoral.

The Role of Women in Public Universities: a Critical Look

ABSTRACT: This paper will provide a broad view of the role of women in public universities, both in the field of university teaching and in the assumption of management positions. In this sense, we will reflect on the inclusion of gender in public universities, approaching a reality that clearly reflects that we still have a long way to go, and that is that women are frankly under-represented as they rise to higher hierarchical positions in the university sphere. The aim is to provide some statistical data that will bring us closer to the reality of things and, above all, to propose possible solutions for balancing the representation of women with men in certain university posts.

Key Words: Women, university, work-life balance, promotion, work.

1. El papel de la mujer en el trabajo: una breve reflexión histórica sobre la igualdad, la equidad y el feminismo

El valor de la igualdad de género entre hombres y mujeres constituye uno de los principales retos del mundo del trabajo y es que, aunque cada vez sean más las mujeres incorporadas en el ámbito laboral, lo cierto es que las desigualdades siguen siendo patentes. De hecho, desde tiempo atrás, el género constituye un criterio de análisis de la realidad social, cultural, política y económica¹, ya que dicha distinción nos permite visualizar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres y hacer una lectura crítica – que es lo que se pretende con este trabajo – acerca del contexto social que desvela la desigualdad de representación, presencia y reconocimiento de la mujer en el trabajo.

Si analizamos por tanto el trabajo desde un enfoque de género, esto nos permite conocer la situación de la mujer en el mercado laboral de una manera más precisa. Para ello, debemos entender el género como una identidad que mantiene un claro enfoque relacional, en el sentido que abarca la propia interacción de las partes en la relación jurídica/laboral y permite el mantenimiento de las identidades a través de las semejanzas y diferencias que se perciben de unos con respecto a los otros. De esta manera, actualmente se percibe el género como una construcción simbólica y, lamentablemente, también diferencial de las personas².

Desde una perspectiva tradicional, las mujeres se dedicaban al cumplimiento de lo que eran consideradas sus obligaciones domésticas, circunscritas fundamentalmente al cuidado del hogar y de los hijos que estuviesen a su cargo. Por otro lado, los hombres eran los responsables de la adquisición de la riqueza para el hogar familiar y, por tanto, los únicos capacitados para trabajar. Sin embargo, de forma paulatina, las mujeres han ido obteniendo un mayor protagonismo en el ámbito laboral, de entre otros muchos escenarios. Así, aportando de una forma breve un recorrido histórico respecto al papel de la mujer en la sociedad, debemos mencionar que a lo largo de la historia se reafirma que somos seres que vivimos en sociedad y, como tal, determinamos nuestras propias maneras de comportamiento y organización a través de las tradiciones culturales. Sin embargo, es cierto que desde tiempos prehistóricos se identifican diferencias entre los hombres y las mujeres, no solo físicas, sino también de género. De este modo, se determinaba entonces la supremacía y el poder

¹ A. GUIL BOZAL, A. SOLANO PARÉS, M. ÁLVAREZ GIRÓN, *La Situación de las Mujeres en las Universidades Públicas Andaluzas*, Consejo Económico y Social de Andalucía, 2015, p. 15.

² *Ibidem*.

que ejercía un sexo, el del hombre, sobre el otro³, el de la mujer. En este mismo sentido, se ha pronunciado Marx al señalar la separación del trabajo; sin embargo, esta separación – en este caso por género – no implicaba que un grupo realizase tareas menos importantes que el otro, sino que se visualizaba como una estrategia social para la explotación de los recursos. Por consiguiente, las mujeres se vincularon de alguna forma al trabajo de cuidado de los hijos/as al requerirse una atención constante durante los primeros años de vida. Esto se debió, entre otros aspectos, a la lactancia y a la necesidad de mantener un adecuado entorno para el cuidado doméstico. La subordinación de las mujeres se acrecentó a través las Leyes de Partidas, redactado en Castilla en el año 1265, durante el reinado de Alfonso X. Esta obra adquiere – incluso también actualmente – gran importancia porque se considera un cuerpo legislativo que consolida conceptos como la familia – patriarcal –, la iglesia y las instituciones de poder de la época. A partir de esto, la mujer comienza a subordinarse a las instrucciones de los hombres y padres de la familia, adquiriendo un papel totalmente residual en la sociedad. Esta situación se mantiene hasta la Edad Media, donde solo las mujeres nobles, esto es, con una clase social superior y de reconocido prestigio, podían gozar de ciertos privilegios – siendo igualmente bastante limitados con respecto a los de los hombres –, los cuales versaban en la organización de los empleados de la casa, de la economía durante la ausencia del marido (que solía coincidir con las ausencias por motivo de guerra), entre otros.

En la época del Renacimiento, la mayoría de las mujeres asumían la maternidad como su profesión e identidad⁴. De hecho, sus vidas parecían consistir en un ciclo continuo de embarazo y crianza.

Por otro lado, en la Edad Moderna se presentan grandes inventos y progresos tecnológicos y, además, surge el capitalismo y la burguesía, acompañadas de nuevas entidades políticas. Durante este periodo, se excluía a las mujeres del ámbito público bajo el argumento de supuestas aptitudes y carencias naturales, es decir, continuaban las ideas que sostenían que la mujer carecía de los atributos masculinos identificados con la racionalidad, la inteligencia, la capacidad de juicio y la competitividad. Estas ideas se vieron incluso reforzadas mediante el filósofo y pensador de Jean-Jacques Rousseau, que mantenía que las bases de la educación entre niños y niñas debían ser diferentes, promoviendo ideas tales como la superioridad de unos (niños y, posteriormente, hombres) respecto a otros (niñas y,

³ J.M. DUARTE CRUZ, J.B. GARCÍA-HORTA, *Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres*, en *CS*, 2016, n. 18, pp. 107-158, p. 113.

⁴ *Ibidem*, p. 115.

posteriormente, mujeres). Según su tesis, las niñas debían aprender cuestiones domésticas y religiosas, mientras que los niños debían educarse para la vida pública, los trabajos de las armas y las leyes. De esta manera, los discursos sobre la igualdad no eran importantes, ya que las mujeres se encontraban prácticamente anuladas continuando la división sexual del trabajo, su jerarquización y la consecuente discriminación.

En este contexto, donde la exclusión de la mujer era persistente, comenzaron los primeros movimientos sociales de lucha contra las desigualdades de género. Se entendía que las diferencias que existían hasta el momento por razón de género no respondían a la propia naturaleza de unos con respecto a otros (que era lo que en un principio se pensaba), sino que se asentaba en un construccionismo meramente social. Con ello, el feminismo, como movimiento social y político, surge como una forma diferente del modo de ver la vida y la sociedad en la época moderna (la Ilustración). Durante las siguientes décadas del siglo XX, las mujeres se centraron en consolidar un movimiento (el feminismo) basado en la liberalización de las mujeres; sin embargo, tras la Segunda Guerra Mundial la sociedad conservadora ideológica y social que emergía, dominó y reafirmó la visión tradicional de las mujeres como esposas, madres y amas de casa.

Será posteriormente, tras la guerra, cuando comience a asentarse el concepto de equidad, el cual surge fundamentalmente en el siglo XX. Este concepto emerge de la expresión francesa “*feminisme*” en 1837, y fue un movimiento que intentó apoyar públicamente los derechos de las mujeres. Es cierto que la equidad hace referencia a aspectos muy diversos, como son la edad, la clase social, el nivel profesional, el tipo de trabajo realizado, el nivel educativo alcanzado, la apariencia física, la etnia, las necesidades especiales, la orientación sexual u otros aspectos que pueden ser causa de discriminación o de desigualdad. De entre los mismos, como no podría ser de otra manera, también se incluye el género referido a las diferenciaciones existentes entre hombres y mujeres. La equidad es por tanto un elemento transversal⁵ que ha resultado ser un elemento clave para la Organización Internacional del Trabajo y su estrategia por mantener un empleo decente, ya que no es posible superar las situaciones de precariedad laboral sin superar las desigualdades de género hasta ahora existentes. Esto significa que, en primer lugar, el concepto de trabajo decente comprende también

⁵ L. ABRAMO (ed.), *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, OIT, 2006, p. 15. Concretamente en el presente trabajo se indica que la transversalidad se materializa en «la promoción de los derechos del trabajo, la creación de más y mejores empleos, la ampliación de la protección social y el fortalecimiento de la organización y representación de los actores en el mundo del trabajo y el diálogo social».

un trabajo libre de cualquier discriminación. Así, la equidad de género requiere que todas las dimensiones de la justicia incorporen la perspectiva de género⁶.

Teniendo muy presente este concepto, el cual adquiere su verdadero protagonismo con este movimiento social, podemos indicar que, de manera sucinta, el feminismo se encuentra dividido en tres olas. La primera de ellas se caracterizó por «la lucha por la igualdad, en particular de derechos, la prohibición de la discriminación en el trabajo, la revocación de las leyes contra el aborto, la igualdad de género en aspectos políticos como el derecho al voto, el trabajo en igualdad de circunstancias y el derecho a la educación»⁷. La segunda ola tuvo lugar en Francia en el año 1968 que se caracterizó por establecer un cambio de prioridades y por la búsqueda incansable de la concienciar a la sociedad de que las desigualdades respecto al género existen. En este sentido, se pretendía que la sociedad fuera más consciente de que las mujeres eran consideradas de un género diferente. De esta manera, con este movimiento no se pretendía – ni tampoco ahora – que la mujer fuese lo contrario al hombre o estuviera por encima de este, sino simplemente un reconocimiento de su condición como mujer.

Durante este segundo periodo del feminismo, parece que se asentaba una nueva realidad personal y política para los hombres y las mujeres. Sin embargo, podemos decir que en la tercera ola – que es la que comienza en los años 90 y perdura hasta la actualidad – es cuando verdaderamente se está marcando una diferencia respecto al reconocimiento del papel de la mujer en la sociedad. En este sentido, parecen haber quedado atrás las teorías que indicaban que las mujeres y los hombres necesitaban tratos y oportunidades diferenciadas, sino que la lucha se centra en la igualdad real entre ambos, siendo esta cuestión la mantenida en la actualidad.

Tras este breve recorrido histórico, lo cierto es que la mujer se ha ido incorporando de manera progresiva al mercado de trabajo. En un primer término, los puestos que desempeñaban se centraban en el ámbito privado; sin embargo, comenzaban de forma más pausada también a ocupar puestos en lo público. De ello se desprende que la mujer ha ido incluyéndose en trabajos públicos asumiendo actividades laborales de muy diversa índole. Sin embargo, las desigualdades por razón de género en este sector, continúan siendo muy persistentes⁸.

⁶ J.M. DUARTE CRUZ, J.B. GARCÍA-HORTA, *op. cit.*, p. 135.

⁷ *Ibidem*, p. 133.

⁸ María Luisa Segoviana es la primera mujer presidenta de la Sala IV del Tribunal Supremo. «El Pleno del Consejo General del Poder Judicial ha elegido hoy [30 de septiembre de 2020] a la magistrada María Luisa Segoviano Astaburuaga presidenta de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, cargo en el que sucederá a Jesús Gullón, jubilado desde el pasado mes

Concretamente en el ámbito de la universidad, continúan apareciendo desequilibrios entre los puestos que vienen a ocupar hombres y mujeres, por lo que no hablamos únicamente de que las mujeres se encuentren subrepresentadas en los trabajos públicos – que además son los que generan una mayor estabilidad laboral –, sino también en lo que respecta a los puestos que las mismas terminan ocupando, donde puede adelantarse que existen importantes diferencias en materia de promoción profesional en el sector.

2. Las universidades públicas y el sesgo de género

El género ha sido un tema recurrente a nivel doctrinal, no viéndose alcanzada en la actualidad una verdadera igualdad entre hombres y mujeres. Podemos decir que a raíz de la Conferencia de Beijing (1995) de las Naciones Unidas se consolidó el empoderamiento de la mujer y la política mundial sobre igualdad de género por 189 países⁹. Más concretamente en España se refleja la igualdad como derecho fundamental en la actual Constitución Española del año 1978 y en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de

de junio. Se convierte así en la primera mujer en acceder a la presidencia de una Sala en los más de doscientos años de historia del alto tribunal, creado por las Cortes de Cádiz en 1812 [...]. El Tribunal Supremo cuenta en la actualidad 16 magistradas, nueve de ellas nombradas durante el presente mandato del CGPJ, que desde la constitución de este órgano en 1980 es el que más mujeres ha designado para el alto tribunal. El II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial, aprobado por el Pleno del órgano de gobierno de los jueces el pasado 30 de enero y que fue elaborado por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, presidida por la vocal Clara Martínez de Careaga y que también integran los otros dos vocales de la Comisión de Igualdad, Concepción Sáez Rodríguez y Gerardo Martínez Tristán, así como representantes de las asociaciones judiciales y de AMJE y dos integrantes de la Carrera Judicial expertas en materia de igualdad, reconoció los avances producidos en la presencia de la mujer en el Tribunal Supremo con el actual CGPJ». Entre ellos, citaba «la entrada de mujeres en todas y cada una de las Salas del Tribunal Supremo por primera vez en la historia, en particular en su Sala Segunda, que ha pasado de no contar con ninguna mujer en 200 años a contar con tres mujeres a día de hoy; o el haberse alcanzado, también por primera vez en la historia, la paridad entre mujeres y hombres en una de las Salas del Tribunal Supremo (Sala Cuarta). La elección de Segoviano supone también que, a partir de ahora, la Sala de Gobierno del alto tribunal contará con dos mujeres entre sus integrantes: la presidenta de la Sala Cuarta como miembro nato y la magistrada de la Sala Segunda Susana Polo García, que obtuvo un puesto en las últimas elecciones a este órgano, celebradas el 26 de noviembre de 2019» (vid. PODER JUDICIAL, [El CGPJ nombra a María Luisa Segoviano presidenta de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo](#), en [www.poderjudicial.es](#), 30 septiembre 2020).

⁹ J. FLETA-ASÍN, F. PAN, *Segregación horizontal y vertical de género en el profesorado*, en *Acciones e Investigaciones Sociales*, 2017, n. 37, p. 191.

marzo y en los Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades. A raíz de estas normas – junto a otras que las complementan – parece existir cierta conciencia por parte del Gobierno español en incentivar la igualdad por razón de género y proteger jurídicamente a la mujer trabajadora, por ser un colectivo vulnerable y susceptible de discriminaciones. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, los datos estadísticos – que serán valorados con mayor detenimiento en los siguientes apartados – reflejan una clara ineficacia de la normativa mantenida hasta ahora, y es que estas fuentes de información revelan la necesidad de adecuar las políticas de igualdad para disminuir las brechas de género.

Centrándonos en el ámbito universitario, debemos decir que, a partir del último tercio del siglo XIX, comienza la incorporación paulatina de las mujeres a las aulas de la universidad española¹⁰. Fue posteriormente cuando por vez primera las mujeres comenzaban a ocupar algunos puestos en las universidades públicas. Sin embargo, en la actualidad parece seguir manteniéndose ciertas barreras añadidas que dicho colectivo tiene que enfrentarse a lo largo de su trayectoria profesional. Más concretamente, nos estamos refiriendo a las limitaciones que las mujeres encuentran respecto a las condiciones laborales, posibilidades de ascenso y promoción, la limitación en el acceso a puestos de diversa responsabilidad y poder, así como problemas añadidos derivados de la conciliación de su vida personal, familiar y laboral. Por consiguiente, vamos a tratar de abordar cada uno de los siguientes desafíos de forma pormenorizada.

Condiciones laborales

El acceso tardío de la mujer en el mercado laboral y la mera condición de ser mujer, han ocasionado que, en comparación a la posición del hombre, éstas mantengan una serie de condiciones laborales no sólo distintas, sino también basadas en la inferioridad. En este caso, no únicamente nos estamos refiriendo a su condición en las universidades públicas – cuestión que abordaremos más adelante –, sino también teniendo en cuenta su papel en el mercado de trabajo desde una perspectiva más amplia e interdisciplinar.

¹⁰ I. PASTOR GOSALBEZ, A. ACOSTA SARMIENTO, *La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos*, en *Investigaciones Feministas*, 2016, n. 2, p. 248.

Tabla 1 – Porcentaje de los trabajadores a tiempo parcial en el empleo total según periodo

	2019	2018	2017	2016	2015
Hombres					
Porcentaje respecto al empleo total	3,8 ³	3,7 ³	4,0 ³	4,2 ³	4,3 ³
Mujeres					
Porcentaje respecto al empleo total	10,9 ³	10,9 ³	11,0 ³	11,0 ³	11,4 ³

Fuente: INE

Las mujeres se enfrentan a condiciones desiguales de acceso al trabajo remunerado. A título ilustrativo, podemos indicar que en la tabla 1 se muestra el porcentaje de trabajadores a tiempo parcial. En el mismo, podemos apreciar como existe una clara diferenciación entre hombres y mujeres. Parece que los hombres tienen una mayor oportunidad de acceso a puestos de trabajo que presentan un mayor nivel de ingresos al ocupar la mayor parte de contratos de trabajo a tiempo completo en España. Como se observa en la tabla, esta situación no resulta novedosa, sino que es algo reiterativo desde años atrás donde las diferencias son bastante manifiestas. Esto nos hace replantearnos la razón por la que existe esta diferenciación por razón de género. En este sentido, debemos anticipar que, aunque puedan existir otros motivos o factores, es un hecho cultural socialmente aceptado. Es decir, nos encontramos ante la costumbre social de que las mujeres deben destinar parte de su tiempo a realizar actividades que no se encuentran remuneradas, como es, por ejemplo, el cuidado de niños o las tareas domésticas. Por consiguiente, el hecho de que la mujer invierta una mayor parte de su tiempo – como sería la adquisición de un trabajo a tiempo completo – en otros asuntos – como el trabajo –, puede ocasionar que sus otras obligaciones culturales – el cuidado familiar y doméstico – no se realice. Esto demuestra que actualmente las mujeres siguen siendo consideradas personas no suficientemente capacitadas para adquirir un empleo comparable al de los hombres al mantenerse, entre otros factores, cierta conciencia social y cultural que las encuadra en tareas de otra índole. Realmente, podemos decir que el colectivo femenino en materia de condiciones de trabajo o acceso al empleo, se encuentra claramente en una situación de marginalidad ocupacional en el sentido de que, a pesar de que las mujeres se encuentren incorporadas en el mundo del trabajo, tienen lugar una serie de condicionantes que «conducen a que las mujeres se incorporen al trabajo en condiciones que, si bien no son las causantes directas de la pobreza, contribuyen a perpetuarla, por cuanto se asocian a la

carencia de recursos para buscar mejores alternativas de empleo»¹¹. Más concretamente, podemos decir que la marginación en la ocupación de las mujeres – los cuales directamente afectan a sus condiciones de trabajo – se pueden resumir en los siguientes apartados.

Ingresos derivados del trabajo

Como hemos indicado anteriormente, el hecho de que las mujeres sean consideradas el colectivo protagonista en los contratos a tiempo parcial, a diferencia de lo que ocurre con los hombres, esto denota que el nivel de ingresos derivados del trabajo va a ser inferior en comparación de unas con respecto a otros. Por consiguiente, en este caso no solamente nos estamos refiriendo a que las mujeres – meramente por su condición – van a recibir un salario inferior con respecto a los hombres¹², sino que además las oportunidades de acceso al empleo son también diferentes afectando, como no podría ser de otra manera, al nivel de ingresos. Para poder analizar esta situaciones preciso tener en cuenta el nivel de ingresos entre hombres y mujeres atendiendo a criterios como la parcialidad, la temporalidad y, en sí mismo, la retribución salarial. Concretamente, en el caso de la parcialidad, hemos observado de la tabla 1 que, aunque no debería asociarse esta situación a pertenecer a un género u otro, la realidad de las cosas muestra que mayoritariamente los puestos laborales a tiempo parcial son ocupados por mujeres¹³. Respecto a la temporalidad, debemos mencionar que «Dadas las peculiaridades en el uso de ciertos contratos temporales en España, se analiza además la antigüedad en el puesto de trabajo actual, que sirve como medida de la estabilidad laboral, complementando la anterior característica analizada. Se asume que una mayor antigüedad, tanto en el puesto actual como en la trayectoria laboral del trabajador en su empresa, contribuye a la estabilidad y la mejora de la experiencia laboral»¹⁴.

¹¹ Esta es una de las muchas reflexiones que se señalan en T.S. SELAMÉ, *Mujeres, Brechas de Equidad y Mercado de Trabajo. Chile*, OIT, 2004, p. 59.

¹² En este sentido, para profundizar en las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres, se recomienda la lectura de I.P. MURILLO HUERTAS, H. SIMÓN, *La Gran Recesión y el diferencial salarial por razón de género en España*, en *Review of Public Economics*, 2014, n. 1, pp. 39-76, y R. SANTERO SÁNCHEZ, B. CASTRO NÚÑEZ, *Análisis de las condiciones laborales en las entidades de la economía social en España desde una perspectiva de género*, en *REVEESCO*, 2016, vol. 121, pp. 228-255.

¹³ M.I. MARTÍNEZ MARTÍN (dir.), *El impacto socioeconómico de las entidades de economía social*, Fundación EOI, 2013.

¹⁴ R. SANTERO SÁNCHEZ, B. CASTRO NÚÑEZ, *op. cit.*, p. 239.

Tabla 2 – Ocupados por tipo de contrato o relación laboral de los asalariados, sexo y tipo de jornada

	Asalariados con contrato indefinido								
	2020T3	2020T2	2020T1	2019T4	2019T3	2019T2	2019T1	2018T4	2018T3
Ambos sexos									
Jornada a tiempo completo	10.809,2 ²	10.661,7 ¹	10.945,8 ¹	10.968,3 ¹	10.887,6 ¹	10.802,8 ¹	10.624,6 ¹	10.594,1 ¹	10.599,3 ¹
Jornada a tiempo parcial	1.405,3 ³	1.394,4 ¹	1.471,8 ¹	1.479,9 ¹	1.426,0 ¹	1.485,7 ¹	1.499,4 ¹	1.440,0 ¹	1.326,3 ¹
Hombres									
Jornada a tiempo completo	6.262,5 ⁵	6.160,4 ¹	6.308,8 ¹	6.313,9 ¹	6.271,1 ¹	6.237,7 ¹	6.114,6 ¹	6.103,3 ¹	6.102,9 ¹
Jornada a tiempo parcial	262,7 ¹	255,6 ¹	262,1 ¹	262,7 ¹	253,4 ¹	249,8 ¹	259,3 ¹	228,9 ¹	227,4 ¹
Mujeres									
Jornada a tiempo completo	4.546,6 ¹	4.501,4 ¹	4.636,9 ¹	4.654,4 ¹	4.616,5 ¹	4.565,2 ¹	4.510,0 ¹	4.490,8 ¹	4.496,5 ¹
Jornada a tiempo parcial	1.142,7 ¹	1.138,8 ¹	1.209,6 ¹	1.217,3 ¹	1.172,6 ¹	1.235,9 ¹	1.240,1 ¹	1.211,1 ¹	1.098,9 ¹

Fuente: INE

Por ende, parece lógico pensar que si son los hombres los que mantienen puestos de trabajo con un mayor grado de estabilidad y perpetuidad en el tiempo, esto es indicativo de que sean las mujeres las que obtienen, en mayor proporción, contratos de trabajo de índole temporal (véase en la tabla 2). Finalmente, en lo que respecta al nivel de ingresos – los cuales se encuentran directamente relacionados con los dos aspectos anteriormente citados (temporalidad y parcialidad) –, las diferencias también resultan ser notorias. Y es que realmente el salario es una de las condiciones laborales de mayor trascendencia, cuyo estudio muestra la existencia de diferencias de género.

Tabla 3 – Brecha salarial de género (no ajustada a las características individuales) en salario por hora por sectores de actividad económica y período (España y UE-28)¹⁵

	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
B_S Secciones B-S: Industria, construcción y servicios (excepto actividades de los hogares como empleadores y organizaciones extraterritoriales)							
España	14,2 ¹	14,2 ¹	13,1 ¹	14,0 ¹	17,2 ¹	17,8 ¹	16,8 ¹
Secciones B-S excepto O: Industria, construcción y servicios (excepto Administración Pública, defensa, seguridad social obligatoria)							
España	15,1 ¹	15,1 ¹	14,2 ¹	14,9 ¹	17,8 ¹	18,7 ¹	17,6 ¹
B_N Secciones B-N: Negocios							
España	20,8 ¹	20,8 ¹	20,3 ¹	19,9 ¹	23,4 ¹	23,9 ¹	23,6 ¹
B Industrias extractivas							
España	-4,6 ¹	-4,6 ¹	-12,6 ¹	-9,8 ¹	10,8 ¹	15,0 ¹	14,4 ¹
C Industria manufacturera							
España	18,5 ¹	18,5 ¹	19,2 ¹	19,1 ¹	22,4 ¹	23,6 ¹	24,2 ¹
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado							
España	12,8 ¹	12,8 ¹	16,1 ¹	17,3 ¹	15,2 ¹	13,2 ¹	8,8 ¹
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación							
España	13,7 ¹	13,7 ¹	14,7 ¹	13,5 ¹	15,5 ¹	16,4 ¹	17,7 ¹
F Construcción							
España	1,7 ¹	1,7 ¹	3,3 ¹	-3,5 ¹	5,0 ¹	4,5 ¹	4,5 ¹
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas							
España	23,3 ¹	23,3 ¹	21,5 ¹	21,8 ¹	25,6 ¹	25,9 ¹	26,5 ¹

Fuente: Estadísticas de mercado laboral (Eurostat)

En la tabla 3, a título ilustrativo, se muestran tan solo algunas de las

¹⁵ Debemos decir que los datos que se obtienen de la tabla se corresponden a los periodos desde 2017 hasta 2011, por lo que Reino Unido seguía formando parte de la Unión Europea.

actividades que se efectúan en España, donde se puede observar la brecha salarial existente por razón de género. En este sentido, no solamente nos estamos refiriendo a diferencias por existir el criterio de temporalidad o parcialidad entre hombres y mujeres – cuestión que también debe ser tenida en cuenta –, sino incluso efectuando una comparativa ocupando el mismo puesto de trabajo. Así, en relación a las características laborales analizadas, en general se constata la existencia de diferencias significativas entre hombres y mujeres, teniendo estas peores condiciones laborales.

El propio contrato laboral y los aspectos legales de protección jurídica

En relación a los aspectos anteriormente citados, la discriminación por razón de género también puede afectar a la propia formalización legal de un contrato de trabajo. En este sentido, nos referimos a que la persona trabajadora se encuentre verdaderamente protegida frente a contingencias relacionadas con el trabajo, la vejez, la maternidad, así como enfermedades o accidentes comunes. Por consiguiente, a pesar de que sean muchos los factores que se pueden incluir en un contrato laboral, es preciso mencionar que dos de los principales aspectos que presentan una posible situación de discriminación entre hombres y mujeres son, por un lado, la pensión de jubilación y la situación de maternidad. En primer lugar, respecto a la pensión de jubilación, debemos decir que la normativa española en materia de cálculo de pensiones ha sido considerada discriminatoria por parte del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (a raíz de la sentencia del TJUE, Asunto C-161/18) al situar a las mujeres trabajadoras en una posición de inferioridad respecto a los hombres debido al uso excesivo de la contratación a tiempo parcial. El Tribunal entiende que el ordenamiento jurídico español no se ajusta al derecho comunitario debido a una doble perspectiva. De un lado, indica que los contratos de trabajo a tiempo parcial mantienen una serie de dificultades en el acceso a una pensión de jubilación decente, haciendo una comparativa con los contratos a tiempo completo. Y, de otro lado, el hecho de que la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial sean mujeres en un contexto social concreto, implica una discriminación indirecta al provocar situaciones injustas desde un punto de vista social y relacional. En este contexto, y a modo de propuesta, entendemos que efectivamente el legislador debería reflexionar, en un primer término, sobre la manera de fomentar la contratación a tiempo completo, evitando la abusiva utilización de los contratos a tiempo parcial. En este sentido tendrá igualmente una importante labor la Inspección de Trabajo. Y, en un segundo lugar, sería necesario mostrar una especial sensibilización respecto al papel de la mujer trabajadora en el mercado

laboral, incentivando de una manera efectiva la contratación de este colectivo a tiempo completo. Para efectuar estas consideraciones, resultaría fundamental reforzar la norma, teniendo en cuenta los comportamientos de las partes en la propia relación jurídica y el contexto social existente. Por otro lado, en lo que respecta a la maternidad, resultan ser bastante escasos los contratos de trabajo que abordan algunas cuestiones relativa a esta situación, y es que no debemos olvidar que la maternidad es una situación biológica que únicamente se encuentra relacionada con la mujer trabajadora. Esto le puede ocasionar problemas de promoción dentro de su carrera universitaria o empresarial, así como una serie de dificultades en materia de conciliación de su vida personal, familiar y laboral. En este sentido, las mujeres trabajadoras deberían tener una mayor protección jurídica.

Los periodos de cotización

Esta situación se encuentra intrínsecamente relacionada con lo citado anteriormente. Los periodos de cotización al final incrementan las probabilidades de poder contar en una pensión de jubilación decente. Esta dimensión del concepto de marginalidad ocupacional será medida a través de la información que permite conocer si el trabajador ocupado se encontraba o no cotizando en algún sistema de pensiones en un determinado momento. En este sentido, ya ha sido objeto de análisis que efectivamente la situación de discriminación por razón de género existe entre hombres y mujeres en este sentido. Principalmente debido a la parcialidad de los contratos por razón de género y los problemas que ello ocasiona respecto a la posible obtención de una pensión de jubilación digna y, por consiguiente, no tendente a la precarización como se está obteniendo hasta ahora.

La estabilidad en el empleo

Esta variable se refiere a la característica de permanencia en la ocupación. La información utilizada para establecer si el puesto de trabajo posee o no este atributo será la relativa al tipo de empleo, y más concretamente a si responde a una necesidad permanente, temporal, a un plazo fijo o a una tarea o servicio concreto. En este contexto, a tenor de lo citado con anterioridad, parece haber quedado suficientemente justificado que, si efectuamos una comparativa por razón de género, los hombres son los que mantienen unas condiciones de trabajo más estables con respecto a las mujeres.

El abuso del empleo informal para el colectivo femenino

«Con base en la metodología utilizada por la OIT, el estudio analiza la distribución de los ocupados de ambos sexos a lo largo de la variable *empleos formales e informales*, reconociéndose que es entre estos últimos donde los problemas de desprotección social, económica y laboral son más recurrentes»¹⁶.

La capacitación laboral respecto al acceso al empleo

Como se ha podido observar ateniendo a los indicadores anteriormente citados, aún parece continuar existiendo cierto estigma respecto al papel que ocupa la mujer en la sociedad y más concretamente en relación al trabajo. Esto refleja que, a nivel cultural, las mujeres parecen ser consideradas menos capacitadas respecto a la obtención de determinados puestos de trabajo en comparación con los varones. De hecho, suele ser habitual que en puestos de trabajo donde existe un mayor grado de responsabilidad y liderazgo, sean los hombres los que ocupen dichos puestos laborales, quedando las mujeres relegadas a otros de menor consideración (sobre esta cuestión profundizaremos en las siguientes líneas centrándonos, como no podría ser de otro modo, en el ámbito universitario). En cualquier caso, lo cierto es que, analizando estas dimensiones, parece haber quedado demostrado que el colectivo de las mujeres trabajadoras se encuentra en una situación de marginación y exclusión a nivel laboral. Por consiguiente, es necesario que se articule una estrategia institucional destinada a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres en el trabajo, eliminando estereotipos, actitudes y obstáculos que dificulten a las mujeres respecto al acceso o promoción de determinadas profesiones y puestos de trabajo, esto es, centrarnos en la consecución de una verdadera igualdad¹⁷. Dicho lo cual, merece ahora mostrar una especial atención al ámbito de las universidades públicas y el sesgo por razón de género y es que, aunque es cierto que en las instituciones públicas parecen promoverse la igualdad de oportunidades que favorezcan la incorporación, la permanencia, así como el desarrollo de las carreras profesionales y

¹⁶ T.S. SELAMÉ, *op. cit.*, p. 61.

¹⁷ En este sentido, se recomienda la lectura de J.V. GONZÁLEZ GARCÍA, *Mujer y universidad. Apuntes sobre un régimen jurídico para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, en J. MARTÍNEZ-TORRÓN, S. MESEGUER VELASCO, R. PALOMINO LOZANO (coords.), *Religión, matrimonio y derecho ante el siglo XXI. Estudios en homenaje al Profesor Rafael Navarro-Valls. Volumen II. Derecho matrimonial, derecho canónico, otras especialidades jurídicas*, Iustel, 2013.

promociones entre hombres y mujeres, las diferencias entre ambos géneros continúan siendo muy latentes, principalmente en determinados cargos en los que existe un mayor grado de responsabilidad. Previamente debemos indicar que es cierto que las universidades cuentan con determinados planes de igualdad donde se configuran los elementos clave para dotar al sistema de una mayor garantía del derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, así como dar difusión de determinadas situaciones sexistas. Por tanto, los planes de igualdad debieran ser el reflejo de una universidad ambiciosa y comprometida con la garantía de estos derechos fundamentales, siendo estrictamente imprescindible que se recoja un diagnóstico de la situación, una serie de propuestas de actuación, la posible gestión o inclusión de nuevas propuestas, así como una evaluación anual de los objetivos perseguidos. Sin embargo, estos planes de igualdad no parecen ser del todo efectivos, puesto que la realidad de las cosas demuestra que el colectivo femenino se encuentra claramente discriminado. En lo que respecta a las condiciones de trabajo en la universidad, podemos decir que la misma realiza el servicio público de la educación superior a través de la investigación, la docencia y el estudio¹⁸. La Universidad no deja de ser realmente una institución dinámica en la que se desarrollan multitud de actividades que debieran estar vinculados a valores democráticos¹⁹, como la igualdad de género. En este contexto, el profesorado universitario se divide en dos categorías²⁰ fundamentales: permanente (catedráticos y titulares, tanto de universidad como de escuela universitaria) y no permanente: asociados a tiempo completo o parcial y ayudantes²¹. En relación a estos puestos de trabajo, parecen no existir puestos paritarios, ya que el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad en la Universidad siempre ha resultado muy limitado²².

¹⁸ A. MEGÍAS-BAS, *Sesgos de género en la Educación Superior en España: propuestas de actuación*, en *Revista de Educación y Derecho*, 2019, n. 20, p. 3.

¹⁹ J.V. GONZÁLEZ GARCÍA, *op. cit.*

²⁰ E. PÉREZ SEDEÑO (dir.), *La situación de las mujeres en el sistema educativo de ciencia y tecnología en España y su contexto internacional*, Programa de Análisis y Estudios de Acciones Destinadas a la Mejora de la Calidad de la Enseñanza Superior y de Actividades del Profesorado Universitario, MECD, 2003, p. 72.

²¹ Debido a la reciente aprobación de la LOU, las categorías de profesorado no permanente se están renovando, pero aún no está en pleno funcionamiento.

²² La primera Rectora de una Universidad española fue Elisa Pérez Vera, en la UNED en 1982, a la que siguió Josefina Gómez Mendoza, en la UAM en 1984. La primera Decana fue Carmina Virgili Rodón, en 1979, la cual fue Secretaria de Estado de Universidades e Investigación a partir de 1982. Conviene recordar, en una línea similar, que en el año 2007 la Universidad de Harvard va a tener por vez primera una mujer en lo más alto de su dirección, Drew Gilpin Faust.

Ascenso, promoción y acceso a puestos de mayor responsabilidad

Tanto en el ámbito de la docencia universitaria como también en los órganos de gobierno, las posibilidades de ascenso, promoción y acceso a puestos de mayor responsabilidad se encuentran francamente limitados. Es cierto que la Ley Orgánica de Universidades (LOU) señala en su art. 62.3 que «Los estatutos de cada universidad regularan la composición de las comisiones de selección de las plazas convocadas y garantizaran, en todo caso, la necesaria aptitud científica y docente de sus componentes. Dicha composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre hombres y mujeres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas». Sin embargo, el problema estriba precisamente en esta última parte, esto es, la manera en la que realmente se acreditan que hay razones objetivas que justifican el incumplimiento de esta regla y es que la distribución por sexos en los diversos cuerpos universitarios tiende a la discriminación.

Además, en este sentido, a las mujeres trabajadoras parece que, desgraciadamente, los méritos se les valora de forma distinta en el sentido de que, para acceder a puestos de trabajo más elevados, no parecen exigirse los mismos méritos y capacidades con respecto a los hombres, distando mucho de ser criterios verdaderamente neutrales²³. A título ilustrativo, podemos señalar que, por ejemplo, en la ANECA se insiste mucho en la producción regular de resultados (publicaciones, equipos de investigación, ponencias en congresos, estancias en el extranjero, entre otros aspectos objeto de valoración). Pues bien, esta situación puede perjudicar a la mujer trabajadora en el caso de que no quiera renunciar a una vida familiar plena, ya que esto puede ocasionar una reorganización de su carrera investigadora y universitaria de forma diferente con respecto a los hombres para poder disfrutar de la maternidad y del cuidado de los hijos (aspecto que será objeto de análisis con mayor profundidad en las siguientes líneas).

En cualquier caso, con independencia de que en el capítulo tercero del presente artículo se aporten una serie de datos estadísticos sobre la posición de las mujeres tanto en el ámbito docente/investigador, como en los puestos de gobierno, es preciso adelantar aquí que parece que aquellos trabajos que requieran una mayor responsabilidad (cátedras, decanatos, rectorado, entre otros), son notablemente protagonizados por el colectivo masculino; mientras que aquellos puestos que implican una menor

²³ J.V. GONZÁLEZ GARCÍA, *op. cit.*

estabilidad (ayudantes doctores, profesores asociados, contratados doctores) o responsabilidad (vicedecanatos), existe un cierto equilibrio entre ambos géneros.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Posiblemente la conciliación de la vida laboral y familiar constituye uno de los elementos de mayor complejidad a la hora de llevarlo a la práctica en el ámbito universitario. Concretamente el art. 44 de la Ley de Igualdad establece que «Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio». Por tanto, parece que la actual legislación en materia de igualdad impone como criterios de actuación de los poderes públicos para «la protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia» y «el establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia». Sin embargo, lo cierto es que parece que las mujeres continúan teniendo la carga de lidiar en soledad con las responsabilidades domésticas y el cuidado de familiares siendo, en la mayoría de los casos, una situación muy difícil en materia de conciliación laboral.

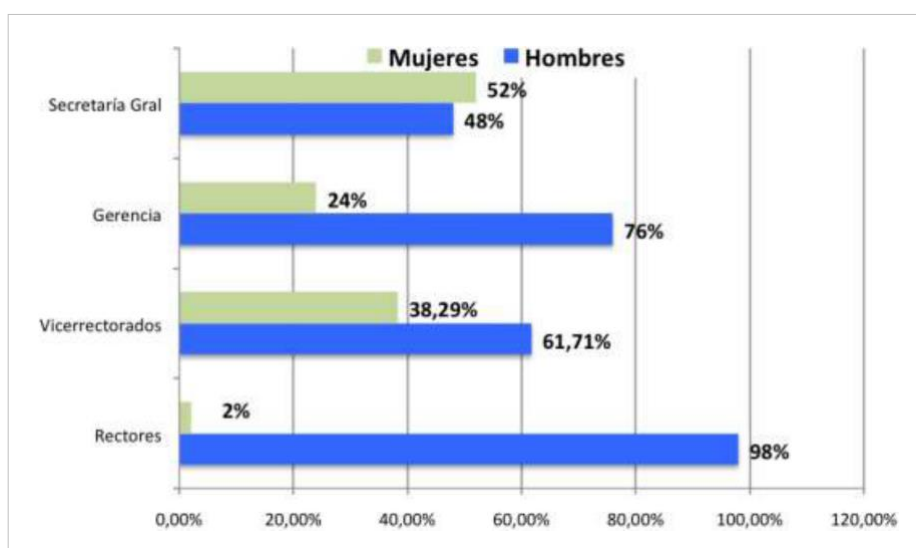
La causa de esta situación parece encontrarse en las barreras socioculturales, la desigual distribución de las responsabilidades domésticas – vinculadas al cuidado de los hijos, de las personas ancianas y enfermas, así como del hogar familiar – y también los prejuicios que prevalecen en los estratos sociales de bajos ingresos contra el trabajo de la mujer fuera del hogar y los estereotipos existentes. «También inciden la falta de infraestructura y de servicios para el cuidado de los hijos y, en general, la falta de condiciones institucionales, legales y culturales que compatibilicen los papeles domésticos y laboral-económico que deben asumir las mujeres»²⁴.

²⁴ En estos términos reflexiona T.S. SELAMÉ, *op. cit.*, p. 42.

3. La evolución de las mujeres trabajadoras en las universidades: datos estadísticos y análisis de la STS 3203/2019 de 16 de octubre de 2019

El papel de la mujer en las universidades ha evolucionado notablemente. Es cierto que cada vez existe una mayor inclusión de dicho colectivo; sin embargo, las diferencias por razón de género continúan siendo notables. En este sentido, es preciso efectuar una matización, y es que el presente trabajo se centra en el papel de la mujer dentro de las universidades públicas y, por tanto, no en la enseñanza preuniversitaria, donde los indicadores, reflexiones y conclusiones pudieran ser distintas²⁵, ya que parece existir una menor segregación vertical en las escalas profesionales más bajas, aumentando progresivamente en aquellas que presentan una mayor dificultad en ascender, como es el ámbito universitario.

Gráfico 1: Distribución por sexo de los componentes de los equipos de gobierno en las universidades públicas (2015)



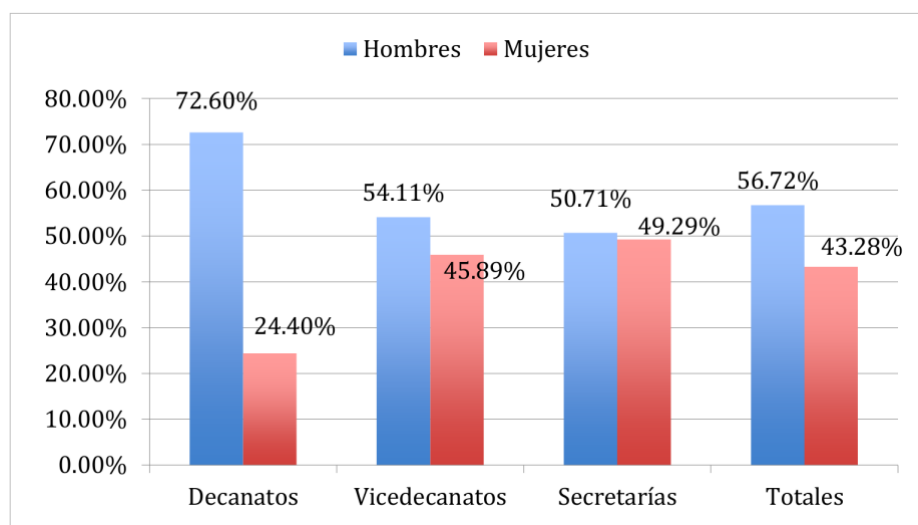
Fuente: M. CUEVAS-LÓPEZ, F. DÍAZ-ROSAS, [Género y liderazgo en la universidad española. Un estudio sobre la brecha de género en la gestión universitaria](#), en [Archivos Analíticos de Políticas Educativas](#), 2015, vol. 23, artículo 106, p. 8

Así, en el ámbito universitario, «La segregación vertical es un problema relacionado con el llamado “techo de cristal”, también presente en la

²⁵ En el caso de profundizar entre la segmentación existente tanto en la escala universitaria como también preuniversitaria, se recomienda la lectura de J. FLETA-ASÍN, F. PAN, *op. cit.*

educación superior. Mientras que las mujeres superan a los hombres entre los titulados superiores, son pocas las que cursan estudios de doctorado y menos aún las que pasan a formar parte del personal académico en las universidades. Las que consiguen acceder a la carrera académica se concentran en los niveles más bajos de la jerarquía, ocupando los puestos más inestables»²⁶.

Gráfico 2 – Distribución por sexo de los diferentes cargos en facultades y escuelas



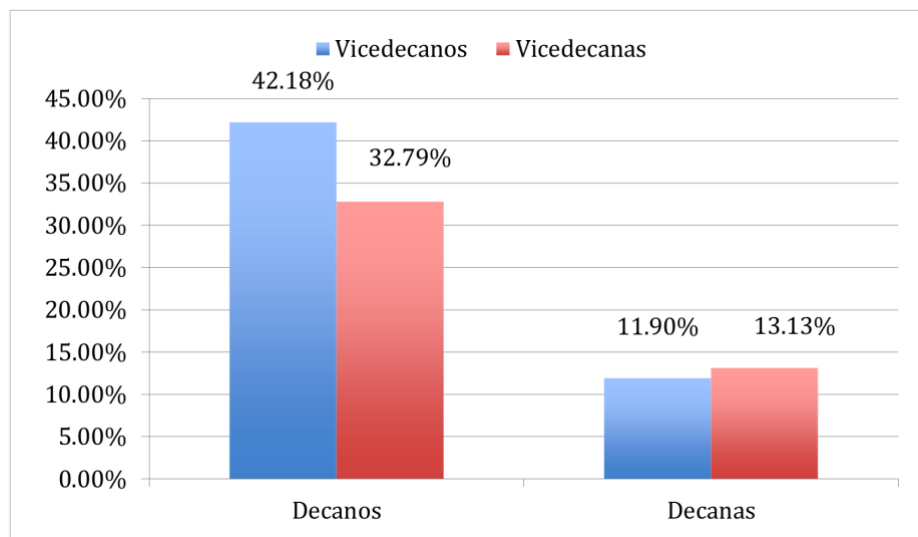
Fuente: M. CUEVAS-LÓPEZ, F. DÍAZ-ROSAS, [Género y liderazgo en la universidad española. Un estudio sobre la brecha de género en la gestión universitaria](#), en [Archivos Analíticos de Políticas Educativas](#), 2015, vol. 23, artículo 106, p. 12

Aportando algunos datos ilustrativos, siendo los mismos en atención a la composición de equipos de gobierno, podemos indicar que, salvo la secretaría general de las diferentes universidades, los puestos ocupados por mujeres representan un porcentaje minoritario. Destaca entre todos ellos el puesto de rector, al que se accede por elección democrática entre los miembros de la comunidad universitaria que cumplen determinados requisitos y se presentan como candidatos. De hecho, en lo que respecta al acceso al rectorado, actualmente en España hay tan solo 9 mujeres rectoras de las 50 universidades públicas, ascendiendo un total de tan solo 20

²⁶ G. ION, M.M. DURÁN-BELLONCH, M.D. BERNABEU TAMAYO, [El profesorado y su percepción sobre la igualdad de género en la universidad](#), en [Revista Complutense de Educación](#), 2013, n. 1, p. 126.

mujeres rectoras en los ocho siglos de la historia de la universidad²⁷.

Gráfico 3 – Proporción de vicedecanos y vicedecanas en función del sexo



Fuente: M. CUEVAS-LÓPEZ, F. DÍAZ-ROSAS, [Género y liderazgo en la universidad española. Un estudio sobre la brecha de género en la gestión universitaria](#), en [Archivos Analíticos de Políticas Educativas](#), 2015, vol. 23, artículo 106, p. 14

Por consiguiente, parece que los puestos de trabajo que suscitan una menor responsabilidad, como pudieran ser los vicedecanatos o vicerrectorados, existe un cierto equilibrio representativo entre hombres y mujeres, aunque es cierto que en la mayoría de los casos las mujeres se encuentran en inferior porcentaje. Sin embargo, a medida que aumenta la escala jerárquica, las diferencias por razón de género aumentan considerablemente.

Concretamente en Andalucía también parece ocurrir esta situación en el sentido de que sólo están representadas de manera proporcional las mujeres en aquellos cargos más subordinados y peor remunerados, quizá en aquellos donde la responsabilidad y capacitación sea menor. De hecho, esta misma situación ocurre también con el PAS, donde las mujeres ocupan puestos de trabajo más precarios en grupos profesionales de menor nivel. Además, en

²⁷ Vid. C.D., [Las rectoras se plantan: Sólo nueve de las 50 universidades públicas españolas están dirigidas por mujeres](#), en [www.diariodesevilla.es](#), 21 noviembre 2019: «Hasta 1910 las féminas estaban vetadas en muchas carreras, sin poder matricularse en la titulación que quisieran. Transcurridos ocho siglos de historia de la universidad, en España sólo ha habido 20 rectoras. La primera de ellas fue Elisa Pérez Vera en la UNED, que ocupó este cargo en 1982. Treinta y siete años después, su progresión en el escalafón jerárquico ha sido muy lento».

lo que respecta a la promoción de los empleados, las universidades parecen adaptarse más a la situación mayoritaria de los hombres, ya que parecen percibir más facilidades por parte de la institución²⁸.

Continuando con el análisis a nivel nacional, pero siendo en este caso enfocado a la carrera investigadora y docente, las diferencias entre hombres y mujeres continúan siendo notorias. De hecho, en lo que respecta al acceso a la cátedra, sólo un 27%²⁹ de profesores de universidad son catedráticas, encontrándose las mujeres perfectamente capacitadas para dicho puesto. Esto mismo lo confirman las siguientes cifras y es que en la «actualidad se matriculan y acceden a la universidad más mujeres que hombres (54,8%), con una diferencia pronunciada en grado (55,1%), en máster oficial (54,8%) y equitativa en doctorado (49,9%). En cuanto a los niveles de graduación, las mujeres logran nuevamente mejores porcentajes, con un 58,7% total de egresadas (59,8% de mujeres graduadas en grado, 57,8% en máster oficial y 52,6% en tesis doctorales leídas) [...]. Tanto en grado como en máster las mujeres registran mejores indicadores de desempeño que los hombres (más diferencia en grado, sobre todo en tasa de rendimiento – 9,31 puntos – que en máster). En concreto en grado, el rendimiento de las mujeres registra las mayores diferencias porcentuales a su favor, por ámbitos de estudio, en Agricultura y Veterinaria (9,75 puntos), Educación o Ingeniería y Construcción (más de 6 puntos). Además, presentan mejores indicadores de idoneidad, con una diferencia de casi 19 puntos porcentuales a su favor en relación a los hombres [...]. Sin embargo, desde el momento en el que optan por un doctorado, las cifras empiezan a igualarse y hasta incluso decrecer hasta la cumbre de la pirámide institucional. Apenas el 15,8% de las profesoras funcionarias llega a ser catedrática en la universidad mientras que el 30,5% de los funcionarios hombres son catedráticos. Es aquí donde se produce el mayor desfase y lo que explica que haya solo 15 rectoras en el total de universidades españolas, públicas y privadas»³⁰.

Esta situación es perfectamente extrapolable a la Comunidad Autónoma de Andalucía³¹. En lo que respecta al PDI, ha quedado demostrado que a medida que aumenta la categoría profesional, el poder, el estatus social – y consecuentemente el sueldo –, disminuye el número de mujeres en todas las universidades. Esta situación también tiene lugar en los sexenios, ya que parece que se conceden mayoritariamente a varones, suponiendo un

²⁸ A. GUIL BOZAL, A. SOLANO PARÉS, M. ÁLVAREZ GIRÓN, *op. cit.*, p. 56.

²⁹ *Vid.* C.D., *op. cit.*

³⁰ *Ibidem.* Y también, en similares términos, se pronuncia M.R. VALPUESTA FERÁNDEZ, *Mujer y universidad*, en *Historia de la Educación Latinoamericana*, 2002, n. 4, pp. 19-20.

³¹ En este sentido, se recomienda la lectura de las conclusiones respecto al colectivo PDI y PAS de A. GUIL BOZAL, A. SOLANO PARÉS, M. ÁLVAREZ GIRÓN, *op. cit.*

reconocimiento público dentro de la comunidad universitaria, además de un importante sobresueldo. Por otro lado, más concretamente en la concesión de ayudas a la investigación del P.A.I. también parece ocurrir que «en los grupos en los que hay menos mujeres responsables, el presupuesto es mayor, independiente de la valoración realizada de su competencia»³².

Por otro lado, teniendo muy en cuenta estos datos estadísticos que evidencian que el colectivo femenino se encuentra discriminado con respecto a los hombres en el ámbito universitario, es preciso mencionar y reflexionar acerca de una reciente sentencia del Tribunal Supremo, sala contencioso-administrativo, 3203/2019, de 16 de octubre de 2019 (Rec. 2013/2018). En la citada sentencia aborda la resolución de un conflicto en materia de promoción interna a cátedra en el año 2016, publicada en el *BOE* el 21 de octubre de 2016 de la Universidad Autónoma de Madrid. Concretamente el conflicto versa la impugnación de un acto administrativo relativo a la «convocatoria del proceso de promoción interna para profesores y profesoras titulares de la universidad, 2016».

En este sentido, la Sentencia del TS recuerda que la universidad tiene autonomía propia para autogobernarse, regularse, efectuar medidas financieras, así como para desarrollar una línea docente e investigadora propia, teniendo en cuenta los límites que se derivan del art. 23 CE en materia de selección y promoción de su personal (en este mismo sentido se pronuncia la STC 44/2016, de 14 de marzo). Por consiguiente, la autonomía universitaria no va a quedar excluida de las limitaciones que también imponen otros derechos fundamentales (STC 26/1987, de 11 de febrero), como es el derecho de igualdad. En este mismo sentido se pronuncia la presente sentencia en su FJ 5 al indicarse que «La determinación de la estructura de la plantilla, primero, y la posterior selección del personal docente e investigador, por cada universidad, es, por tanto, uno de los espacios tradicionalmente comprendidos en el contenido esencial del derecho fundamental a la autonomía universitaria. Y aunque este derecho fundamental no excluye limitaciones, como aquellas derivadas de otros derechos fundamentales, como sería el caso del acceso a la función pública en condiciones de igualdad (artículo 23 de la CE), sin embargo no se aprecia, en el momento de la determinación del lugar de creación de la cátedra, basado en la aplicación de los cuatro criterios objetivos, que luego veremos, una merma o menoscabo ni en ese derecho de acceso posterior en condiciones de igualdad, ni en su conexión con el mérito y la capacidad (artículo 103.3 de la CE). Si tenemos en cuenta que ese posterior proceso selectivo, para cada cátedra, se ha de desarrollar con estricta observancia de

³² *Ibidem*, p. 53.

la igualdad, el mérito y la capacidad».

Pues bien, teniendo en cuenta estos aspectos, debemos indicar ahora la controversia principal objeto del presente recurso de casación. Concretamente la sentencia indica que «la controversia surgida se centra únicamente en la previsión contenida en el apartado a.2 del Anexo 2 de dicho acuerdo, en virtud del cual, se asigna, para materializar el criterio de “estructura de plantilla” del área o departamento, “hasta un máximo de 10 puntos a aquellas candidatas en cuya área y departamento la promoción de catedráticas frente a catedráticos sea inferior al 40%”. [...]. De manera que si la proporción de catedráticas es de 0 a 10%, se asignarán 10 puntos, si ésta se encuentra entre 10% a 20% será de 7,5 puntos, si está entre 20% a 30% será de 5 puntos, y si está entre 30% y 40% será de 2.5 puntos. También se asignarán 10 puntos a las candidatas en cuyo área y departamento el número de catedráticas y catedráticos sea cero. La puntuación tiene relevancia, y conviene aclararlo cuando antes, para determinar donde se crearán las nuevas plazas de catedrático, de modo que uno de los elementos a valorar, entre otros, es la infrarrepresentación de profesoras en los diferentes departamentos o áreas». Por consiguiente, no se impugnaba, en dicho recurso, la convocatoria de una determinada cátedra, para la que se hubiera establecido un baremo en virtud del cual se atribuían hasta 10 puntos a las candidatas profesoras titulares, y no a los candidatos profesores, que se presentaban; sino que nos encontramos en esa primera fase que trata de determinar cómo se estructura la plantilla, qué plazas en concreto han de crearse, y sobre todo, dónde. «Y para ello se establece una puntuación, cuya relevancia sirve para determinar en qué áreas de conocimiento se adscribirán las cátedras de nueva creación, fijando, como uno de los elementos a valorar, la infrarrepresentación de catedráticas en departamentos universitarios» (FJ 4).

En este sentido, el Tribunal Supremo entiende que la universidad no parece haber incurrido en una infracción en la normativa al no excederse en su ámbito de competencias cuando toma en consideración, como uno de los criterios para la determinación de la estructura de su plantilla y de las áreas de conocimiento y departamentos, en los que se van a crearse nuevas plazas, la presencia de catedráticas en dichos departamentos, mediante la comparación del número de catedráticas y de catedráticos en los mismos, asignando una puntuación en función de dicha proporción. De tal forma, el FJ 6 señala expresamente que «La configuración de las plantillas introduciendo, entre los criterios de experiencia investigadora, experiencia docente y antigüedad en la acreditación, un criterio nuevo relativo a la estructura de la plantilla que se encontraría mediatizada o condicionada por la asignación de puntos en función de la infrarrepresentación o no de las

catedráticas, no excede el ámbito de la autonomía universitaria, ni se encuentra excluido de la acción de las universidades al fijar su plantilla, ni, en fin, resulta infundado cuando se refiere a colectivos tradicionalmente en situación de desventaja. Tampoco resulta lesivo del mérito y capacidad (artículo 103.3 de la CE) de unos futuros solicitantes de alguna de las plazas, pues ahora ni siquiera se conocen quienes serán. Ahora tan sólo se está determinando la plantilla, las plazas que se crearán, pero se ignora quienes serán los que decidirán presentarse al concurso cuando se convoque. Pero lo que sí se sabe es lo esencial, que en esa fase posterior, cuando se convoque cada cátedra, todos concurrirán en condiciones de igualdad».

Por lo tanto, según la sentencia analizada, parece que la universidad no aplica medidas de discriminación positiva ni establece méritos preferentes a las mujeres como colectivo tradicionalmente excluido, ni tampoco esto implica la atribución de puntos al sexo infrarrepresentado, frente al género masculino. Simplemente nos encontramos en un supuesto en el que se trata de determinar los departamentos o áreas de conocimiento dónde se crearán, donde se ubicarán, esas 22 plazas existentes, y para determinar ese lugar de creación, entre los cuatro criterios fijados, puede incluirse el de “estructura de plantilla”, que atiende a la existencia de mayor o menor número de catedráticas en cada área o departamento. En este sentido, continúa señalando la sentencia que «la única ventaja que introduce esa variable de género, es que en aquellos departamentos o áreas de conocimiento donde no haya ninguna catedrática, o tenga un número reducido de éstas, hay más posibilidades de que se cree allí una cátedra, a la que posteriormente concurrirán en igualdad de condiciones los profesores y las profesoras», en plenos términos de igualdad.

Teniendo en cuenta estos condicionantes, podemos afirmar que los términos anteriormente expuestos no comportan ninguna discriminación o trato diferenciado en lo que respecta al momento de la creación de una plaza, sino que meramente se persigue corregir las desigualdades de partida, es decir, eliminar situaciones discriminatorias de origen, intentando alcanzar resultados que propicien la igualdad, y mitiguen o atenúen la discriminación tradicional de las mujeres y, más concretamente en el ámbito universitario, pero que realmente es una medida justificada, objetiva y, sobretodo, razonable.

Además, el Tribunal Supremo muestra una especial consideración al principio jurídico de proporcionalidad, señalando igualmente que dicho principio no ha sido vulnerado por la medida cuestionada al encontrarse amparada en nuestro ordenamiento jurídico. Esta medida, junto con otras, cada vez se vienen realizando con mayor asiduidad para garantizar una protección jurídica a la mujer trabajadora en las universidades públicas. Y

es que «La comunidad universitaria, como institución encargada de la transmisión del conocimiento al más alto nivel, tendría que utilizar estrategias y adoptar medidas que evitaran discriminaciones»³³.

4. Algunas reflexiones y propuestas de inclusión del colectivo femenino en las universidades

Como se ha podido comprobar en el apartado anterior, las universidades no son ajenas a las discriminaciones sexistas existentes en la sociedad, sino que, por el contrario, son un fiel reflejo de ellas. Es cierto que quizá no parece existir una percepción generalizada entre las profesoras jóvenes de dicha situación, sino que, en la mayoría de las ocasiones, las desigualdades se presentan cuando las mismas comienzan a plantearse su promoción profesional y, a su vez, formar una familia, con las consiguientes cargas familiares que ello conlleva.

Atendiendo a esta situación, las universidades deberían comenzar a plantearse planes o estrategias de intervención eficaces, y es que hasta el momento parece que no se ha progresado conforme a las expectativas previstas, observándose una clara ausencia de norma. De hecho, en este mismo sentido se pronuncia la Sentencia del Tribunal Supremo anteriormente referenciada en lo que respecta a la medida de la Universidad Complutense de Madrid en materia de promoción a la cátedra al señalar que «Desconoce esta Sala si este sistema será o no efectivo, y en qué medida, para cumplir la legítima finalidad que se propone, aumentar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito universitario. Teniendo en cuenta que alguno de los informes, el del defensor del universitario, señala, entre otras cuestiones, que este criterio “puede perjudicar a aquellas mujeres que estén en áreas en las que ya hay catedráticas”. Y si el concurso lo gana un hombre “la igualdad se quedará en el intento”, añade dicho informe. Del mismo modo, las manifestaciones de la parte recurrida, cuando pone de manifiesto que puede no aumentar el número de catedráticas, pues que se convoque una cátedra en un departamento donde no haya, o haya escasez de catedráticas, no significa que posteriormente la plaza corresponderá a una profesora». Sin embargo, es cierto que, en cualquier caso, las universidades debieran adoptar determinadas medidas de intervención para equilibrar la brecha de género existente.

En este sentido, se propondrán algunas de las posibles medidas que pudieran incorporar las universidades públicas:

³³ *Ibidem*, p. 54.

- teletrabajo. La primera de ellas, hace referencia al teletrabajo, y es que parece que trabajar a distancia, mediante la utilización de las herramientas tecnológicas, supone un gran avance en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con ello, las universidades pudieran proponer realizar tutorías electrónicas o potenciar, en general los recursos de Internet para la docencia y la investigación universitaria;
- Observatorio para la igualdad. Por otro lado, sería necesario que las distintas universidades tengan un Observatorio para la Igualdad, cuyas funciones básicas consistan en la publicación de datos desagregados por sexo – incluidos sobre docencia, gestión e investigación universitaria –, para así contextualizar la situación real entre hombres y mujeres en las universidades y, de esta forma, tener la capacidad de detectar donde existen mayores diferencias por razón de género para actuar de una manera más incipiente. Además, este Observatorio debiera mostrar una especial atención a que verdaderamente exista una paridad proporcional respecto a la presencia de mujeres en el ámbito universitario en todos sus niveles, premiando o sancionando a las universidades que cumplan – o no – con equilibrar dicha situación en términos de igualdad de género;
- infraestructuras. Las universidades debieran adaptar sus infraestructuras proporcionando cuidadores subvencionados o canguros, así mismo, habilitar espacios de lactancia materna, permitiendo una plena flexibilidad a las madres y padres que tengan momentáneamente que ausentarse de sus puestos de trabajo para ocuparse de dichas necesidades. En este mismo sentido, también deberían proponer posibles comedores infantiles en el caso de que sea necesario o guarderías;
- fomento de las investigaciones por razón de género. Las universidades debieran fomentar la reflexión e investigación en cuestiones relacionadas con el género. De esta manera, existiría una mayor formación y concienciación social sobre dicha situación. Para ello, sería interesante tener en cuenta el lenguaje inclusivo, compartiendo incluso las conclusiones de sus trabajos o proyectos sobre hombres y mujeres al resto de sus estudiantes. Y, en este sentido, incluso crear asignaturas más transversales, optativas o de libre configuración que alienten a los estudiantes a reflexionar sobre estas cuestiones. En este sentido, sería relevante repartir una parte de la financiación a proyectos de investigación con perspectiva de género en todas las áreas de conocimiento, así como la configuración de diferentes congresos, seminarios, cursos, encuentros, etc. – ya sea a nivel nacional como

internacional – sobre dicha materia para compartir el conocimiento y obtener una mayor difusión social sobre esta realidad.

5. Conclusiones finales

Las mujeres trabajadoras forman parte de un colectivo discriminado desde una perspectiva histórica y, aunque se haya producido de forma paulatina la incorporación de la mujer en el trabajo, las desigualdades continúan siendo bastante notorias. Concretamente en lo público, cuando la mujer accedió a la universidad, se encontró con uno de los primeros prejuicios acerca de su propia capacidad intelectual, de su habilidad para comprender conceptos abstractos o para formular ideas o pensamientos. Sin embargo, en la actualidad ha quedado suficientemente demostrado que incluso las mujeres se encuentran mejor preparadas con respecto a los hombres debido, principalmente, a su interés en formarse en estudios superiores y las calificaciones obtenidas.

A pesar de esto, las mujeres en su trayectoria universitaria presentan notables dificultades de ascenso y promoción, fundamentalmente al compatibilizar su vida privada – y las responsabilidades familiares de las que se ocupan – con el trabajo, ya que las mujeres asumen un papel de cuidadoras de las personas que forman parte del hogar familiar, lo que implica una disponibilidad de su vida casi permanente y, por tanto, la necesidad de reducir su carga de trabajo o sus obligaciones laborales. Incluso, podemos decir que las mujeres se sienten en cierta medida presionadas por la sociedad en relación a los roles que deben desempeñar, generándoles un sentimiento de culpabilidad cuando desatienden ciertas obligaciones personales para promocionar profesionalmente. En este sentido, podemos decir que uno de los principales obstáculos para la promoción profesional de las mujeres es la maternidad al no disponer del mismo tiempo – en comparación al colectivo masculino – para seguir formándose en su carrera profesional universitaria, la cual es cada vez más exigente.

En este sentido, sería necesario que existiese una mayor implicación de ambos sexos en el terreno laboral y familiar que contemple en todo momento la conciliación a través de un mayor apoyo social, flexibilidad de permisos y horarios, unido a una mayor formación, introduciendo nuevas tecnologías que faciliten la promoción a las mujeres en el ámbito laboral. Todo esto implica cambios estructurales en la organización del trabajo dentro de la universidad. De esta manera, entre las distintas medidas de intervención por parte de la universidad para paliar el sesgo por razón de

género, se evitaría estos desequilibrios existentes entre hombres y mujeres. Con ello, se pretende crear conciencia de que las mujeres se encuentran igual de capacitadas para asumir puestos de trabajo de mayor responsabilidad. Para ello, es imprescindible tener una universidad más solidaria en sus comportamientos individuales y colectivos y, a su vez, más comprometida en paliar la brecha por razón de género. De este modo, la universidad en sus actuaciones, así como de los distintos organismos que forman parte de la misma, tienen que elaborar estrategias teniendo muy presente un pensamiento de género, dirigido en primer lugar a erradicar toda discriminación existente respecto de la mujer, pero también a construir un modelo de relaciones, tanto privadas como públicas, que se asiente en la corresponsabilidad de ambos sexos. A ello se suma la necesidad de revisar los planes docentes, ya que en la actualidad son muy pocos los que presentan una perspectiva de género³⁴.

Con ello, lo que se pretende es mantener un compromiso social mediante la formación de los universitarios, en todas las áreas de conocimiento, en esta nueva forma de entender el mundo a través de una mayor sensibilización del papel de la mujer en la universidad. Y, como no podría ser de otro modo, efectuar las estrategias internas oportunas para eliminar el sesgo por razón de género a través de organismos y planes efectivos.

6. Bibliografía

- ABRAMO L. (ed.), *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*, OIT, 2006
- BARTUAL-FIGUERAS M.T. ET AL., *La perspectiva de género en la docencia universitaria de Economía e Historia*, en *Revista d'Innovació Docent Universitària*, 2018, n. 10, pp. 92-101
- C.D., *Las rectoras se plantan: Sólo nueve de las 50 universidades públicas españolas están dirigidas por mujeres*, en www.diariodesevilla.es, 21 noviembre 2019
- CUEVAS-LÓPEZ M., DÍAZ-ROSAS F., *Género y liderazgo en la universidad española. Un estudio sobre la brecha de género en la gestión universitaria*, en *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 2015, vol. 23, artículo 106, pp. 1-26
- DUARTE CRUZ J.M., GARCÍA-HORTA J.B., *Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres*, en *CS*, 2016, n. 18, pp. 107-158
- FLETA-ASÍN J., PAN F., *Segregación horizontal y vertical de género en el profesorado*, en *Acciones e Investigaciones Sociales*, 2017, n. 37, pp. 187-214

³⁴ M.T. BARTUAL-FIGUERAS ET AL., *La perspectiva de género en la docencia universitaria de Economía e Historia*, en *Revista d'Innovació Docent Universitària*, 2018, n. 10, p. 96.

GONZÁLEZ GARCÍA J.V., *Mujer y universidad. Apuntes sobre un régimen jurídico para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, en J. MARTÍNEZ-TORRÓN, S. MESEGUER VELASCO, R. PALOMINO LOZANO (coords.), *Religión, matrimonio y derecho ante el siglo XXI. Estudios en homenaje al Profesor Rafael Navarro-Valls. Volumen II. Derecho matrimonial, derecho canónico, otras especialidades jurídicas*, Iustel, 2013

GUIL BOZAL A., SOLANO PARÉS A., ÁLVAREZ GIRÓN M., [*La Situación de las Mujeres en las Universidades Públicas Andaluzas*](#), Consejo Económico y Social de Andalucía, 2015

ION G., DURÁN-BELLONCH M.M., BERNABEU TAMAYO M.D., [*El profesorado y su percepción sobre la igualdad de género en la universidad*](#), en [*Revista Complutense de Educación*](#), 2013, n. 1, pp. 123-140

MARTÍNEZ MARTÍN M.I. (dir.), [*El impacto socioeconómico de las entidades de economía social*](#), Fundación EOI, 2013

MEGÍAS-BAS A., [*Segos de género en la Educación Superior en España: propuestas de actuación*](#), en [*Revista de Educación y Derecho*](#), 2019, n. 20, pp. 1-24

MURILLO HUERTAS I.P., SIMÓN H., [*La Gran Recesión y el diferencial salarial por razón de género en España*](#), en [*Review of Public Economics*](#), 2014, n. 1, pp. 39-76

PASTOR GOSALBEZ I., ACOSTA SARMIENTO A., [*La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos*](#), en [*Investigaciones Feministas*](#), 2016, n. 2, pp. 247-271

PÉREZ SEDEÑO E. (dir.), [*La situación de las mujeres en el sistema educativo de ciencia y tecnología en España y su contexto internacional*](#), Programa de Análisis y Estudios de Acciones Destinadas a la Mejora de la Calidad de la Enseñanza Superior y de Actividades del Profesorado Universitario, MECD, 2003

PODER JUDICIAL, [*El CGPJ nombra a María Luisa Segoviano presidenta de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo*](#), en www.poderjudicial.es, 30 septiembre 2020

SANTERO SÁNCHEZ R., CASTRO NÚÑEZ B., [*Análisis de las condiciones laborales en las entidades de la economía social en España desde una perspectiva de género*](#), en [*REVESCO*](#), 2016, vol. 121, pp. 228-255

SELAMÉ T.S., [*Mujeres. Brechas de Equidad y Mercado de Trabajo. Chile*](#), OIT, 2004

VALPUESTA FERÁNDEZ M.R., [*Mujer y universidad*](#), en [*Historia de la Educación Latinoamericana*](#), 2002, n. 4, pp. 11-28

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo