

Más igualdad

*Mujeres por la
universidad
pública: redes
feministas y
sindicalismo*

María José Díaz Santiago (UCM), Margarita Barañano Cid (UCM), Aurora Galán Carretero (UCLM) y Lucía Vicent Valverde (UCM)

El aumento de la participación de las mujeres en el estudiantado universitario ha representado uno de los cambios más importantes vividos por las universidades públicas españolas y, por ende, por la sociedad española, tal como recordamos cada 8M las académicas y científicas universitarias en diferentes actos organizados con motivo del Día Internacional de las Mujeres Trabajadoras.

Un día de celebración, recordatorio y reivindicación de la lucha de las mujeres contra el patriarcado, sus diferentes clases de violencia, y un modelo de producción que considera a las mujeres subalternas. También en la Universidad.



La incorporación de las mujeres al empleo del ámbito académico y científico, en el conjunto de la educación superior, así como a otras muchas posiciones y actividades relacionadas con estos espacios profesionales, se ha incrementado en el período reciente.

A medida que avanzamos en la edad de las personas que conforman este ámbito y en la categoría ocupada, la carrera universitaria se va masculinizando en connivencia con un modelo de producción que acuerva roles y estereotipos de género. Es precisamente lo que evidencia desde hace décadas tras el conocido como gráfico tijera. Y es que el peso de las mujeres presente en el alumnado va disminuyendo conforme se avanza en la carrera académica y científica, resultando mucho más reducido el número de mujeres en las categorías profesionales más altas. El punto de inflexión, en el que se produce esta inversión entre los géneros, se ha desplazado en estas últimas dos décadas desde la etapa formativa relativa a la obtención del Diploma de Estudios Avanzados (período casi equivalente al actual período de formación en investigación de los doctorandos y doctorandas), a la actualidad, con la de obtención de una plaza del Profesorado Ayudante Doctor (PAD). Un cambio que va más allá del devenir de las sociedades y que es fruto de la lucha de las mujeres dentro y fuera de la Universidad.

La comunidad universitaria no sólo es importante a nivel simbólico, sino también con respecto al número de personas que la componen en términos de empleo.

Según el estudio “Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2024-2025”, en el curso 2022-23, el número total de personas que trabajaron en el Sistema Universitario Español (SUE) fue de 236.539, compuesto por un 58% de personal docente e investigador, un 28,7% de personal técnico, de gestión y de administración y servicios y un 13,3% de personal contratado



“La universidad es en parte el espejo de la sociedad, y ésta última, a la vez, el reflejo de lo que sucede en la universidad.”

“La atribución de roles sociales y los estereotipos presentes en el conjunto de la sociedad afectan al conjunto del mundo universitario, incluyendo a las mujeres.”

de investigación. Las mujeres representaron el 44,2% de las personas docentes, descendiendo hasta el 27,4% en el cuerpo de Catedráticos/as de Universidad, frente al 62,1% de las personas integrantes del personal técnico y de administración y el 47,2% del personal contratado como investigador.

La segregación ocupacional de género vertical, correspondiente a distintas posiciones en la jerarquía académica e investigadora, convive en el Sistema Universitario Español con una segregación ocupacional de género horizontal, expresada, por ejemplo, en la diferente participación según esta dimensión, en el estudiantado de unas titulaciones y otras. En esta dirección, se constata la persistencia de desigualdades de género, sobre todo en las carreras denominadas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas), así como en un importante número de actividades masculinizadas. La universidad es en parte el espejo de la sociedad, y ésta última, a la vez, el reflejo de lo que sucede en la universidad.

La Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres ya establecía medidas de Responsabilidad Social para promover la igualdad de género en las organizaciones, pero la falta de dotación económica de la ley y la escasa inspección y vigilancia de la misma ha provocado avances muy lentos, incluso con la ampliación del articulado de igualdad en la Ley de la Ciencia. De ahí que sea importante analizar el papel de las mujeres dentro de ella, en un momento tan crítico como el actual, donde los embates de las políticas neoliberales están atacando de forma tan descarada el Estado de Bienestar y, por ende a la Universidad Pública.

La atribución de roles sociales y los estereotipos presentes en el conjunto de la sociedad afectan al conjunto del mundo universitario, incluyendo a las mujeres. Ya desde nuestra infancia, impactan a la hora de decantarse por unos estudios u otros, sin que desaparezcan más adelante, cuando iniciamos nuestras



carreras profesionales como docentes e investigadoras. Como tampoco están ausentes en las investigaciones, en la forma de impartir las clases, a la hora de escribir, en cómo comunicamos, o, en fin, en la presentación a distintas evaluaciones, como los sexenios de investigación. Y es que los estudios llevados a cabo ponen de manifiesto que, por lo general, arriesgamos menos y nos lo pensamos más a la hora de presentarnos. Así, los datos de la convocatoria 2021-2022 reflejan que de los casi 497 proyectos concedidos en 2021, sólo el 28% fueron concedidos a mujeres, aumentando en el 2022 al 33%, esto es, a uno de cada tres, es decir, hay avances, pero todavía estamos lejos de la paridad.

Las mujeres estamos también infrarrepresentadas como investigadoras principales.

La participación de mujeres en las solicitudes de proyectos de I+D+i es menor que la de los hombres, y la financiación pedida es también más reducida. Y ello a pesar del aumento respecto al año anterior. De ahí que, según los datos del informe sobre Mujeres e Innovación (2024), en el año 2022, la participación de las mujeres en el área de Ciencias de las Vida fuera de un 45,6%, y la financiación total solicitada supuso un 43,3%; en Ciencias Sociales y Humanidades, bajó a un 40,9% y un 41,3%, respectivamente; en Ciencias Matemáticas, Físicas, Químicas e Ingenierías, las cifras fueron aún más bajas, de un 25,0% y 25,7%, respectivamente. En definitiva, estos datos muestran la socialización de las mujeres con el poder y el dinero que en términos generales muestran una presencia total de mujeres en estas solicitudes escasas, de sólo un 33,6%, y por una cantidad total mucho menor que la de los hombres, de sólo el 33,9%.

En relación a los sexenios, el informe publicado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades denominado “Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2024-2025”,



“La desigualdad de género se constata también en relación con los cargos de gestión. Las mujeres estamos presentes en el profesorado y la investigación de todas las disciplinas, pero no ocupamos cargos de la misma relevancia que los hombres.”

apunta que: “el 9,1% de las profesoras y el 7,6% de los hombres cuenta con un sexenio. Asimismo, encontramos una diferencia relevante en el grupo que cuenta con 3 o más sexenios, puesto que engloba el 24,5% de los hombres y el 16,6% de las mujeres. Eso quiere decir: La brecha de género aumenta según consideramos un mayor número de sexenios concedidos. Así, las mujeres representan el 45,6% de quienes no tienen sexenios, el 47,9% de quienes tienen un sexenio y este porcentaje se reduce hasta 28,8% para quienes tienen 6 o más”. Dificultades en el acceso a la investigación y al tiempo de escritura, roles, carreras en zigzag, techo de cristal, suelo pegajoso, leaking pipe... son algunas de las causas que dificultan la carrera investigadora de las mujeres y que marcan el sorpasso diferencial con la mayoría de nuestros compañeros. Hay que recordar que la investigación es una de las áreas de trabajo más exigentes del PDI en tiempos de trabajo y que es ésta la que alimenta otra de las patas de nuestro trabajo, la docencia, que va más allá de la preparación e impartición de clases en el aula.

La desigualdad de género se constata también en relación con los cargos de gestión. Las mujeres estamos presentes en el profesorado y la investigación de todas las disciplinas, pero no ocupamos cargos de la misma relevancia que los hombres. Según el informe “Mujeres e Innovación, 2024”, la brecha de género se manifiesta aquí en términos cualitativos, pues cuando ocupamos un puesto lo hacemos, por lo general, en aquellos con más carga de trabajo y menor remuneración, reconocimiento y capacidad de decisión. Por su parte, el informe “Datos y cifras del sistema universitario español.

Publicación 2024-2025”, evidencia que la brecha salarial de género media existente en el salario total es del 12,7%, la brecha media en los complementos del 19,1%, resultando aún menor en el salario base de un 1,8%.



Sucede, asimismo, que somos las mujeres estudiantes, docentes, investigadoras, administrativas y técnicas las que sufrimos acoso sexual y sexista en las universidades, más que nuestros compañeros varones, lo que enrarece el clima de las universidades, que se acuerpa en estudiantes aleccionadas en instituciones todavía patriarcales.

La falta de referentes femeninos obstaculiza que muchas niñas se vean en ciertas profesiones y, también, que las jóvenes estudiantes, docentes e investigadoras, puedan encontrar apoyos

en cantidad y calidad suficientes para la creación de redes profesionales y la transmisión de conocimiento. La falta de mujeres en los campos científicos tiene consecuencias en la



calidad científica. Como la investigación pone de manifiesto, los equipos de investigación donde hay mujeres y son mixtos, son más creativos, innovadores, con mayor calidad y más sostenibles. Además, la orientación heteropatriarcal de la ciencia, el conocimiento y la cultura está presente también en el mundo universitario y en los contenidos de las actividades formativas y científicas.

En relación con ello, se han incorporado diferentes medidas para aumentar la participación de las mujeres en la investigación. La Comisión Europea a través del programa Horizonte 2020 y Horizonte 2030 (Agenda 2030), promueve la igualdad de género en la ciencia. Realizar un enfoque integral en las políticas europeas y nacionales es muy importante para la eliminación de estereotipos y la brecha de género en la ciencia.

Universidad pública y feminista

La distribución de estudiantes en la Comunidad de Madrid en 2024, en Ciencias Sociales y Jurídicas es de 88.274 en mujeres y de 59.217 hombres; en Ingeniería y Arquitectura es de 21.620 mujeres y 46.978 hombres; Artes y Humanidades de 16.142 mujeres y 7.636 hombres; en Ciencias de la Salud de 41.041 mujeres y 15.802 hombres; y, por último, en Ciencias 7.846 mujeres y 7.063 hombres (Informe CCOO, 2025). Este importante número de estudiantes de la educación pública, en este caso universitaria, ha atraído el interés por su conversión en un negocio en la Comunidad de Madrid.

Esta circunstancia no está alejada de los recortes en la nominativa por parte de la Comunidad a las universidades públicas y la



promoción por parte de ésta de las universidades privadas. Por el contrario, en esta Comunidad apenas resultan separables dicho crecimiento y el sofocamiento de los centros públicos, como ha señalado Carles Ramió en su reciente libro, “La privatización de la universidad”, publicado en 2024. La Comunidad de Madrid con un PIB per cápita de más de 42.000 euros, el más elevado de España, tiene un gasto público por persona muy inferior al promedio, 8,4% menor que el de la media nacional y que en educación pública baja incluso al 2,1% frente al 3,6% del resto de las comunidades. Es cierto que las recientes movilizaciones en favor de la universidad pública, que han contado con un importante seguimiento en esta Comunidad, se han reflejado ya en un incremento del exíguo presupuesto dedicado a la misma. Pero sigue tratándose de un incremento completamente insuficiente para su sostenibilidad y para garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la universidad. Además, la desigualdad según origen socio-familiar intersecciona con la debida al género, la edad, la etnia o el origen nacional, y aumenta a medida que se pasa del primer al segundo y de éste al tercer ciclo.

La desigualdad aumenta, también, cuando la elección (o mejor dicho, la falta de elección) se produce entre la universidad pública y la privada. La tendencia mercantilizadora y precarizante de la universidad pública, más allá de los periodos de crisis, denota el posicionamiento ideológico de la Comunidad de Madrid y como éste dificulta la movilidad de clase y la igualdad de género.

Las universidades públicas sólo pueden ser concebidas como universidades feministas, pues sólo la igualdad formal y real entre mujeres y hombres, entre las personas que conforman la comunidad universitaria y habita en la sociedad apuntan a los valores universitarios de libertad y tolerancia, promoción de la cultura y pensamiento crítico, respeto de los derechos humanos, compromiso y sostenibilidad social, económica y ambiental, que tienen las universidades públicas.



Bajos esos valores, cabe todo el alumnado. Diferentes clases sociales, edades, etnias, razas, género pueden participar en una universidad feminista que luche contra de las desigualdades y promueva la igualdad de oportunidades. Para ello, es importante facilitar una ciencia abierta con grupos, redes, proyectos, jornadas y seminarios que favorezcan el pensamiento crítico y el análisis de los grandes desafíos de nuestro tiempo, y llevar a cabo una docencia con participación activa del estudiantado, publicaciones en abierto, promoción de la cultura y reflexión crítica, paliando el pensamiento único dominante.

Una universidad pública tiene planes de igualdad y protocolos de acoso sexual, sexista y Lgtfóbicos, donde todos y todas tengan cabida, pero, sobre todo, donde las redes feministas y las mujeres sindicalistas colaboren activamente en el bienestar colectivo, en la no discriminación y la eliminación de todas las violencias.





Redes feministas y mujeres sindicalistas

“Las redes feministas y las mujeres sindicalistas son fundamentales para el cambio.”

“Las mujeres sindicalistas como representantes legales de los y las trabajadoras en las universidades públicas negocian planes de igualdad.”

La igualdad de género y la no discriminación, la apuesta por la diversidad y la inclusión, son principios democráticos que requieren recursos suficientes y sostenibles que actualmente, hoy por hoy, no están llegando a la universidad pública. De ahí, que muchas mujeres de los diferentes colectivos que forman la universidad pública están organizadas en diferentes movimientos feministas como son Nodos o Red Partygen, RUP, Punto Violeta o Universidad por la Pública, por ejemplo. Éstos están formados en su mayoría por mujeres que trabajan en la Universidad y que buscan el bien común de la sociedad aprovechando el peso simbólico que, todavía hoy, tiene la Universidad Pública.

Las redes feministas y las mujeres sindicalistas son fundamentales para el cambio. Estas mujeres desempeñan una labor fundamental para la defensa de la universidad pública, los derechos laborales y la igualdad de género. Las redes feministas articulan intereses comunes basados en la igualdad, la sororidad, la superación y los cuidados, mientras las mujeres sindicalistas, muchas de ellas, también en esas redes, luchan por la igualdad salarial, conciliación y corresponsabilidad laboral, las carreras universitarias en igualdad y la eliminación y prevención del acoso laboral, sexista y sexual de las mujeres universitarias.

Las mujeres sindicalistas como representantes legales de los y las trabajadoras en las universidades públicas negocian planes de igualdad, protocolos de acoso, pero también son quienes están en los Comité de Empresa y en la mesa sindical junto a otras compañeras y otros compañeros aportando una mirada propia a las políticas académicas más igualitarias, inclusivas y socialmente justas. Las mujeres en los sindicatos se enfrentan a continuos



desafíos en torno a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las académicas e investigadoras, la promoción y el desarrollo profesional, y de representación en los órganos de dirección.

Según datos extraídos de la Revista Trabajadoras⁸⁵ de la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo, V Época, de febrero 2025 de CCOO, las mujeres afiliadas al sindicatos rondan el 48%, mientras las delegadas son el 44%. Este avance en la afiliación y en el número de delegadas hace que cada vez sean más las mujeres con capacidad de influir respecto al avance de los derechos laborales, condiciones de trabajo, etc.

Sin embargo, un sindicato feminista también requiere que ese avance en el número de afiliadas y delegadas se vea reflejada en los órganos de representación del sindicato donde todavía están infrarrepresentadas. Por ello, es importante formar y promover la participación de las mujeres dentro del sindicato, así como seguir creando medidas que garanticen la paridad de género en las organizaciones sindicales, puesto que ésta se convierte en una tercera jornada que mitiga los avances en un feminismo sindical que promueve unos derechos laborales inclusivos.

“Este avance en la afiliación y en el número de delegadas hace que cada vez sean más las mujeres con capacidad de influir respecto al avance de los derechos laborales, condiciones de trabajo, etc.”

La feminización de la educación es visible en el sindicato, mientras en el área de universidad no siempre ha sido así. Sin embargo, a lo largo de la última década cada vez más mujeres se han acercado a los sindicatos, muchas de ellas provenientes de redes feministas que han ido ocupando espacios de poder de decisión para garantizar la igualdad de género en las políticas universitarias, introduciendo en la agenda de las mismas nuevas cuestiones que antes eran impensables, como las políticas de conciliación del PDI.

Las mujeres sindicalistas promueven, desde la perspectiva de género, en términos de calidad y cantidad, sostenibilidad en el empleo universitario, evitando la precariedad y generando



trayectorias laborales estables tanto para el personal docente e investigador como el personal técnico y de administración. Motivan así políticas de igualdad, diversidad e inclusión que integren a todos los colectivos que forman parte de la comunidad universitaria.

*La Universidad
Pública la hacemos
todas las personas
que formamos
parte de ella y las
mujeres somos parte
fundamental en su
defensa,*

en la cual trabajamos delegadas, afiliadas y compañeras de los tres colectivos (estudiantil, PTGAS y PDI) en su defensa, de una forma más participativa, horizontal, comunitaria y de cuidados.

Por último, una universidad pública feminista necesita de las mujeres sindicalistas no sólo por las mejoras en las condiciones de trabajo y salariales, o para defender el cumplimiento normativo del derecho laboral y la negociación colectiva, sino también para asegurar la financiación y la transparencia en las cuentas universitarias. En esta misma dirección, numerosas delegadas



y afiliadas de CCOO en Madrid estamos reivindicando el cumplimiento por parte de la Comunidad de Madrid de la Ley Orgánica del Sistema Universitario, en lo que hace a que se destine el 1% del PIB a la financiación de las Universidades. Asimismo estamos participando en las diferentes redes generadas para la protección de la universidad pública y el avance en la mejora y la calidad de la universidad y de las condiciones de vida, de estudio y de trabajo de sus personas integrantes.

Por todo ello, estaremos en el 8M recordando a otras compañeras, a todas las mujeres que trabajaron, lucharon y dieron sus vidas por mejorar sus condiciones de trabajo y vida;

estaremos por aquellas mujeres que no pueden ir e iremos con otras mujeres y compañeras reivindicando la defensa de nuestra querida universidad pública. Promoviendo con ello un mundo mejor, donde los derechos de las mujeres, de todas las personas, estén garantizados, porque sólo con una Universidad Pública fuerte podremos avanzar en una sociedad justa y en igualdad.

Referencias

- Secretaria General Técnica. Centro de Publicaciones. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2025). Datos y cifras del sistema universitario español. Publicación 2024-2025. Secretaria General Técnica. Centro de Publicaciones. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades
- CCOO (2025). Revista Trabajadoras 85, Secretaría confederal de mujeres, igualdad y condiciones de trabajo v época, febrero 2025, CCOO.
- Secretaría General Técnica del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (2024). Mujeres e innovación. Informe 2024. Ministerio de Ciencia e Innovación y Universidades.
- Comisiones Obreras de Madrid (2025). Informe análisis del sistema universitario de la Comunidad de Madrid, Febrero 2025, Comisiones Obreras de Madrid.