

028 DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO Y PSICOLOGÍA

Carmen Fernández-Montraveta, Elena Martín,
Amparo Moreno y Eva Garrosa

La UAM creó en 2007 el Observatorio de Género y en 2009 la Unidad de Igualdad, que elabora diagnósticos sobre la igualdad de género. El último publicado recoge datos de los cursos 2008-09 y 2009-10. La paridad se alcanza con proporciones de varones y mujeres no inferiores al 40% ni superiores al 60%. Globalmente, las mujeres representan más del 60% del total de estudiantes que iniciaron sus estudios y casi 5 puntos más entre quienes se graduaron con éxito. La presencia de mujeres no era homogénea en todos los grados, y las estudiantes representaban algo más del 80% en Psicología y sólo en torno al 20% en la Escuela Politécnica. En Psicología, la proporción se mantenía en los estudios de posgrado, pero la diferencia se empezaba a reducir a partir del doctorado (un 66%). A partir de este nivel, el cambio de tendencia es sostenido hasta llegar a invertirse.

Respecto al profesorado, un 67% de los contratos no permanentes en la Facultad de Psicología correspondían a mujeres, frente a un 53% de los contratos permanentes de personal laboral y un 46% del profesorado titular, alejándose definitivamente de los niveles de paridad y cayendo a poco más del 10% en las cátedras. Estos datos van en la línea de lo que ocurre en la universidad española, en la que 11 universidades tienen más de un 20% de catedráticas, en 16 es inferior al 13% y no alcanza el 10% en varias politécnicas. La presencia de mujeres disminuye conforme aumentan las cotas de poder.

Cierta psicología ofrece algunas explicaciones. En 2005, surgió un debate en la Universidad de Harvard sobre la escasa presencia de mujeres en puestos perma-

mentes y en niveles académicos elevados en ciencia y tecnología. En la conferencia del entonces presidente de la universidad, Lawrence Summers, se propusieron dos explicaciones, al margen de la socialización diferencial y discriminación: trabajo de mucha responsabilidad, disponibilidad de aptitudes en el extremo de la escala. Según la primera hipótesis, las actividades más prestigiosas requerirían una dedicación que asumiría un mayor porcentaje de varones. La segunda planteaba que los puestos en los que las mujeres están menos representadas son también los que requieren capacidades cognitivas en las que hay mayor representación masculina. Por lo tanto, la infrarrepresentación es resultado de las diferencias cognitivas entre varones y mujeres, y se asume que el género está asociado a diferencias psicológicas.

Una de las críticas más interesantes a este análisis parte de preguntarse cómo explicar las diferencias en la dispersión. Darwin ya planteó que “los hombres difieren mucho más entre sí que las mujeres”. La fuerza que explicaría este cambio se convirtió en una ley según la cual los varones habrían tenido que competir por el acceso a parejas reproductoras mientras que las mujeres no. La teoría de la selección sexual se ha reformulado, pero los mitos que se desprenden de ella no han variado. Las teorías científicas se deben situar en sus contextos culturales e históricos.

Una de las manifestaciones de estas concepciones sesgadas es el debate sobre la enseñanza segregada. La ley de educación, la LOE, establece que no se puede producir discriminación en la educación, entre otros motivos por razón de sexo. Sin embargo, hay colegios privados y concertados que escolarizan únicamente a chicas o a chicos. El principio de normalización y su plasmación en la búsqueda de una escuela inclusiva constituye el fundamento teórico de este marco normativo y debería ser suficiente argumento para apoyar esta posición. El debate tiene, además, repercusión en el ámbito económico de la política educativa. Colectivos como la Confederación española de madres y padres de alumnos (CEAPA) y determinadas administraciones autonómicas han defendido que no debe utilizarse dinero público para financiar a los centros que optan por la enseñanza que denominan diferenciada, pero que a nuestro juicio es más preciso llamar segregada.

En otro campo, las teorías psicológicas sobre las diferencias y las propuestas de segregación nos llevarían a mantener las situaciones de desventaja laboral y las estructuras de poder patriarcales. Y la situación donde las mujeres están expuestas a peores condiciones laborales, como contratos precarios, salarios inferiores, discriminación en responsabilidades y riesgos como el acoso sexual.

Desde un enfoque no reduccionista de la psicología, será importante prevenir la discriminación en función del género y promover la igualdad. Concretamente en el contexto laboral, las políticas de conciliación son un elemento principal para la promoción de la igualdad.