

## La seducción de Hamelín

Para comenzar, permítanme que les hable del título. En el momento en que mi secretaria me estaba reclamando por enésima vez un título, a instancia de una de las organizadoras, me comunicaron por teléfono la muerte de Mercè Sala, con la que me unían muchos años de trabajo y amistad. Nos conocimos cuando ambas éramos miembros del Consejo de Administración de la CCRTV, lugar donde compartimos cuatro años excepcionales en los que todas las decisiones que tomamos fueron por consenso. Después coincidimos en el Consejo Interuniversitario de Catalunya, donde ella asistía como Presidenta del Consejo Social de la UPF y yo como rectora de la UOC.

En pleno estado de shock por la noticia de su defunción, se me ocurrió decir: *La seducción de Hamelín*. En aquel momento recordé a Mercè de manera clara e intensa, y entre los recuerdos, surgió su libro sobre mujeres y poder, aunque con el título ligeramente cambiado. En realidad es *El encanto de Hamelín*. Tengo que confesar que mantengo una relación especial con los títulos. Nunca escribo un artículo o un libro sin haber pensado antes un título, que es el que actúa de hilo conductor. El caso es que triqué el título y éste ahora marcará mi discurso, que bien habría podido ser *La influencia de Hamelín...*pero en fin, *alea jacta est*.

Tras mi primer impulso y habiendo facilitado ya el título pedí el libro, que no había leído. Lo abrí, como suelo hacer, por una página cualquiera, sin pensar demasiado. Es una manera de “hablar” con los autores, en este caso con la autora. Con algunos autores, lo hago con frecuencia: ¿Qué me dice hoy Pedro Salinas, o Eduardo Galeano u otro de mis preferidos, el impredecible Fernando Pessoa? ¿Qué me “dijo” Mercè con su estilo directo, sin tapujos, como mirándome fijamente con sus ojos de un azul intenso? Lo apunté y se lo leo: “Cualquier discurso sobre los derechos de las mujeres es una tontería. Las mujeres tienen (tenemos) todos los derechos. Solo tienen (solo tenemos) que hacer uso de ellos.”

Condicionada por la contundencia de Mercè sobre la importancia de la voluntad, que comparto en todos los aspectos de la vida y por un título que ni tan siquiera existe. Condicionada también porque éste es un tema que no conozco más allá de la experiencia personal y que me podría llevar a ser poco seria en el análisis, he decidido no hablar de datos porque he pensado que otros u otras lo harán mejor que yo. Los tengo, y si nadie los aporta lo haré yo, al final. Pero creo que dar cifras y porcentajes que demuestran lo que todos intuimos o sabemos, es decir, la situación de inferioridad de la mujer también en la universidad, en todas las categorías de profesorado, pero especialmente en las categorías superiores (12,7% de catedráticas en España, 16% de profesoras de investigación y un 6% de rectoras) es demasiado fácil y existen ya abundantes documentos publicados por la CRUE, la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología, el INE, la UNESCO, el mismo CSIC o diversas autoras estudiosas del tema.

Sólo recordar que no fue hasta 1910 cuando las mujeres se pudieron matricular oficialmente (antes algunas, como Concepción Arenal, habían asistido a la universidad disfrazadas de hombre), hasta 1953 no contamos con la primera catedrática por oposición. hasta 1977 no hubo la primera decana y hasta 1982 una universidad española, en este caso la UNED, no tuvo la primera rectora<sup>1</sup>. En realidad, la universidad no hace más que reproducir las

1 En 1997 la revista Nature publicó un artículo de dos investigadoras suecas que demostraba por qué un hombre

jerarquías sociales.

Según el CSIC no hay diferencias de producción científica entre hombres y mujeres del mismo nivel profesional, por lo que cualquier discriminación jerárquica está injustificada. Pese a ello, hay, como hemos visto, diferencias notables entre el número de hombres y de mujeres en las categorías más altas. La lentitud del crecimiento del total de mujeres en las categorías más altas de la docencia y la investigación no se corresponde con la velocidad y el valor de las cifras de licenciadas y doctoras.

Se desconocen estadísticas que recojan el efecto de la maternidad sobre la carrera científica, es decir, si hay diferencias entre mujeres con hijos y mujeres sin hijos, pero hay estudios en otros países que muestran que las mujeres con hijos tardan más en lograr el reconocimiento acorde con sus méritos, mientras que esta circunstancia entre los hombres es irrelevante y, en ocasiones, hasta positiva.

Con el paso del tiempo ¿van a mejorar estos resultados? No. Las cifras nos muestran retrocesos y las mujeres tienden a estancarse en los niveles más bajos.

La situación de la UOC no es mejor. Hemos constituido la “Comisión Mujer y Ciencia “ que ha redactado un Plan de Igualdad. Tenemos una Agente para la Igualdad, pero a pesar de que se nos percibe como una institución flexible que permite conciliar vida personal y vida profesional, aún nos queda un largo camino por recorrer. Un largo camino que me preocupa y que afecta más a la educación, a la formación para la conciliación que a la aplicación de leyes.<sup>2</sup>

Me gustaría aprovechar esta oportunidad para profundizar un poco más en un par de reflexiones que tuve la ocasión de apuntar brevemente el pasado lunes en una comparecencia ante la Comisión sobre los Derechos de las Mujeres del Parlament de Catalunya.

1. ¿Por qué estas cifras, cuando ya existe una Ley de Igualdad, comisiones parlamentarias, comisiones de selección paritarias etc.? ¿Quién o qué impide que haya más mujeres en lugares destacados de nuestras universidades?
2. Y, ya en relación con el título, las que hemos llegado a lugares destacados, ¿qué hacemos? ¿lo hacemos mejor que ellos? ¿actuamos de manera diferente?

En cuanto a la causa de las cifras, es difícil contestar adecuadamente, porque lo fácil es inculpar al otro, y aquí uso el género masculino deliberadamente. Las cifras nos darían la razón y podríamos llegar a pensar que legislando conseguiríamos la paridad. Miren, yo no quiero conseguir la paridad a golpe de real decreto. Es un boomerang para nosotras. Les contaría un sinfín de anécdotas personales sobre el tema. Yo reivindico la igualdad conseguida gracias a un cambio social y cultural profundo. Ciertamente, la ley ayuda, pero no lo es todo, ni mucho menos. Estamos ante un problema cuantitativo de porcentajes, pero sobre todo estamos ante una cuestión cualitativa, de valores, de formación y de prioridades. Si sólo nos centramos en porcentajes y no construimos otra manera de trabajar que no esté

---

tenía el doble de posibilidades que una mujer para conseguir una beca postdoctoral. Probaron con datos que los evaluadores conferían a los hombres, de manera inexplicable, una ventaja equiparable al valor de 20 publicaciones científicas en revistas de referencia. Debieron acertar porque a partir de este artículo se alteró la composición de los comités de evaluación con mayor número de mujeres y la situación dió un giro.

- 2 Sin ánimo de hacer una cuña publicitaria hay un dato que me gusta: El 46% de estudiantes de la UOC son mujeres entre 30 y 40 años, que trabajan en un 90% y que tienen hijos. De confirmarse estos datos, se podría afirmar que la UOC es un potente instrumento de conciliación, que es la universidad de la madre trabajadora.

basada en la competitividad sino en la cooperación, donde la seducción juegue un papel más importante que la imposición; si no proyectamos en nuestros lugares de trabajo nuestra propia visión del mundo y de la vida, avanzaremos muy poco o en una dirección equivocada. Al menos, no en la dirección que yo desearía. Siempre es mejor educar que legislar, porque es verdad que la ley puede asegurar la paridad, pero la igualdad sólo la conseguiremos nosotras mismas. Nosotros juntos.

No me gusta abusar de las citas, pero ahora recuerdo una que deseo mencionar. Es de Rabindranath Tagore y no se refiere específicamente a la mujer, supongo que nada más lejos de su intención, pero expresa a la perfección los valores que yo, torpemente, les pretendo transmitir:

*No es tarea fácil dirigir a hombres. Empujarlos, en cambio, es muy sencillo.*

Cuando intentamos explicarnos el porqué de las cifras negativas, sugeriría que analizáramos posibles diferencias entre los géneros en la valoración del concepto de éxito y, por qué no, en el concepto de realización personal, de bienestar personal. Sabemos que en el mundo en que vivimos llegar a los primeros puestos implica dedicación absoluta. No todas estamos dispuestas a ello. Yo, no lo he estado. Quise ser madre y disfrutar siéndolo. Fue una decisión que tomé a conciencia, feliz y agradecida por tener esta posibilidad.

Digo feliz porque siempre procuré estar exenta de culpa. Y no fue fácil, ya que en aquel momento apenas existía debate sobre la conciliación. Muchas veces, muchísimas, cuando pretendía conciliar mi vida profesional y la personal, mis colegas hombres me advertían -porque, según decían, me querían- que perdería el tren. Desde su punto de vista, he perdido muchos trenes. Lo que eran incapaces de entender es que se trataba de trenes que no iban en la dirección que yo deseaba. Los hombres suelen separar vida pública y vida privada. Las mujeres las reúnen. Dice Touraine que las mujeres tenemos una imagen positiva de nosotras mismas, tenemos como objetivo nuestro desarrollo personal y la osadía de pensar que lo lograremos, no mediante una participación competitiva en la vida profesional, sino a través de la transformación de nuestra vida privada.

Nosotras no empleamos el lenguaje de la guerra y consideramos que nuestra libertad es ya un hecho en lo esencial, de manera que el problema real no es el de una contraofensiva femenina, sino el de un cambio generalizado, de una revolución cultural, hacia una cultura en la que la vida privada esté más cargada de significados políticos que muchos otros sectores de la vida social. No se trata de un conflicto entre géneros, yo nunca lo he planteado así, ni ya tampoco de una conquista del espacio social. Partir de la vida privada para transformar el espacio público.

Permítanme un dato que ilustra bien lo que digo. La media de hijos de los ministros del primer gobierno Zapatero era de 2,6. La de las ministras, de 0,6.

Por esta misma razón, yo no tengo un equipo de gobierno paritario. Hasta el momento, ningún hombre me ha dado calabazas y, en cambio, varias mujeres sí lo han hecho. ¿Por qué? Porque o bien estaban en un momento de sus vidas en que, decían, no querían desatender a sus hijos, o bien empezaban un programa de investigación que les interesaba más que ser vicerrectoras.

Somos nosotras mismas quienes nos construimos nuestro techo de cristal. Por esta razón, cito a Amanda Sinclair, una investigadora australiana a quien aludió el rector de la UPF en su intervención en el Parlament de Catalunya el pasado lunes. Sinclair dice que hay cuatro fases ante la desigualdad de género: **negación**, **aceptación**, **acción** y, la cuarta, la más

importante y la más olvidada, **el reconocimiento de que es síntoma de un problema más profundo.**

En cuanto al segundo punto sobre el que quería reflexionar: las que hemos llegado a lugares destacados, ¿qué hacemos? ¿lo hacemos mejor que ellos? ¿actuamos de manera diferente? Mercè Sala cuenta como el flautista de Hamelín dirige sin fricciones: dialoga, negocia y pacta y se lleva a los ratones suave y hábilmente, pero eficaz y contundentemente. Cuando los ciudadanos incumplen el pacto, se lleva a los niños. Hay que aprender a dialogar y a negociar, dice, y aprender sobre todo que el objetivo del diálogo y la negociación no es que haya un ganador y un perdedor. El objetivo es el acuerdo.

Inspirar, fomentar el conflicto creativo, estimular el debate. Mercè añade un concepto valiente: aplicar valores de mujer-madre: multifunción, empatía, esencialidad (cuidar el detalle sin detenerse en él), confianza, intuición, vocación mentora, motivación intrínseca, aceptación de las debilidades del otro, de su fragilidad y en especial de sus momentos de irracionalidad.

Por su condición de madre la mujer es creadora por excelencia, desafía el pensamiento lineal y está acostumbrada a contemplar varios imposibles para llegar a una solución posible. Hay muchos ejemplos de la actuación de mujeres en la resolución de conflictos graves. No olviden a Lisístrata de Aristófanes

¿Hay diferencias? me preguntaba. Yo reivindico la diferencia, y lo hago de manera positiva y me atrevo a afirmar que la actitud es el valor diferencial. La convicción de que liderar no es mandar, de que hay que crear una nueva cultura. ¿Hay hombres que comparten estos valores? Conozco algunos. ¿Hay mujeres que no los comparten? También conozco algunas. No nos engañemos, las revoluciones tienen sentido si de lo que se trata es de revolucionar, no simplemente de tomar el poder e imitar.

¿Contradicciones en el camino? ¡Muchas! Contradicciones, injusticias, rabia, impotencia, incomodidad, sentimiento de culpabilidad.... Conceptos familiares, ¿verdad? Todas y todos sabemos que los caminos de la libertad no son ni fáciles ni cortos, pero también sabemos que vale la pena andarlos.