

**LA (IMPOSIBLE) CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL EN LA
UNIVERSIDAD NORTEAMERICANA: PROBLEMAS DE FONDO**

Cristina Ortiz Ceberio
University of Wisconsin-Green Bay

La conciliación de la vida familiar y laboral es un tema central en las discusiones sobre política social en los países industrializados. La complejidad del problema requiere una aproximación mucho más profunda de la que se presenta en este estudio, que tiene como cometido encuadrar brevemente este tema tan amplio y de implicaciones tan complejas para situarlo en el contexto de la vida universitaria estableciendo un marco comparativo entre la situación en la universidad española y la norteamericana, y analizar éstas como reflejo de sus respectivas sociedades.

En líneas generales, la conciliación (o mejor dicho, la falta de la misma) entre la vida laboral y familiar es uno de los aspectos que las mujeres trabajadoras norteamericanas identifican como más problemático. Estas esferas de la vida (la profesional y la vida en el hogar) se ven no sólo como irreconciliables para muchas mujeres en Estados Unidos, sino que han adquirido ya casi características antagónicas y han fomentado el que se genere como nueva tendencia social el abandono de la vida laboral en función de la vida familiar. Por este motivo, la trabajadora norteamericana siente que la dificultad de conciliar el trabajo y la familia debería ser el problema

número uno en la lista de las prioridades del presidente en los Estados Unidos¹, pero poco se hace en Washington para dar respuestas políticas a este problema. Por otra parte, éste es un problema que también atañe al ámbito de la Comunidad Europea, donde en los últimos años sí se han propugnado directrices y leyes enfocadas a tratar de reconocer y trazar soluciones políticas a un problema que cada día está adquiriendo mayor peso social en los países industrializados.

La causa de que este tema adquiera tanta relevancia en los países industrializados se atribuye a los cambios sociales que la incorporación de la mujer al mundo laboral ha puesto de manifiesto. El fenómeno del acceso de la mujer al mercado laboral ha puesto de relieve, entre otras cosas, que los cambios sociales que deben acompañar al desarrollo económico, y que requieren transformaciones sustanciales en la escala de valores, no se está dando. Esto es especialmente obvio en aquellos cambios que tienen que ver con los roles genéricos, que tan enraizados están en prácticas sociales tradicionales. El fracaso, por tanto, o desatención en la educación en nuevos valores, y su consiguiente falta de calado social, ralentizan dicha transformación social que debe acompañar al desarrollo económico. Las mujeres, como colectivo, son las víctimas principales de estos procesos irresueltos de desarrollo. Así, el concepto de trabajo que se ha heredado en el siglo XXI arrastra lacras de una configuración laboral decimonónica que asumía la dedicación exclusiva de un miembro de la familia a la vida doméstica mientras otro –u otras– se encargaban del trabajo fuera de casa. Este concepto de división trabajo y la adscripción genérica de roles al desempeño de las labores públicas o privadas se ve cuestionada con la incorporación de la mujer al mundo laboral. Sin embargo, dicha incorporación no se ha visto acompañada de una reconfiguración de las responsabilidades familiares. Por otra parte, la globalización y las exigencias de competitividad en el mundo empresarial no han hecho sino agravar este problema, ya que se ha producido un aumento de las demandas de productividad laboral impuestas al

¹ Según datos del *Women's Bureau of the United States Department of Labor* publicados en *The Chronicle of Higher Education*, 1995.

trabajador, con el consiguiente incremento del tiempo invertido en el trabajo por parte de éste. Optimizar la producción, maximizar el rédito, minimizar la pérdida y, en definitiva, acelerar la demanda productiva es un imperativo macroeconómico que tiene un impacto directo en los individuos y sus posibilidades de tener una vida plena que les permita compaginar equilibradamente la dimensión humana/familiar con la laboral. Para paliar este conflicto, los sistemas sociales deberían generar mecanismos de apoyo que facilitaran un equilibrio factible entre las demandas del hogar y del trabajo.

Ya es un hecho comúnmente aceptado –y estadísticamente probado– que, hoy en día, el trabajador tiene que invertir más horas en el puesto de trabajo para alcanzar escalafones o promociones que antes requerían menos dedicación. Por otra parte, el aumento de la exigencia laboral no ha llevado consigo una reducción en las demandas de tiempo que este mismo trabajador, sobre todo si es mujer, dedica al cuidado y atención de los miembros de su familia (Williams, 1990). Éste es un aspecto importante del mundo laboral en el que deben competir las mujeres, ya que, al no haber variado las escalas de valores sociales, el cuidado de hijos y ancianos sigue recayendo mayoritariamente sobre este colectivo. Este hecho afecta significativamente no sólo a la vida profesional de las mujeres, que entran al mercado laboral compitiendo en desventaja, sino que también afecta a la responsabilidad social colectiva de delinear y posibilitar una paridad real entre los diferentes miembros de la sociedad. En líneas generales, las mujeres de los países industrializados viven con gran frustración el hecho de que las exigencias de dedicación en el empleo mermen la atención que sienten que deben prestar a los miembros de su familia. Al mismo tiempo, el concepto de la institución familiar continúa socialmente arraigado en formas tradicionales que vinculan fuertemente a la familia con la responsabilidad femenina. Las respuestas que se están dando a este problema (a falta de respuestas gubernamentales) dentro de la clase media norteamericana es que cada vez es más frecuente que al menos un miembro de la pareja –generalmente las mujeres– abandone la vida profesional para dedicarse plenamente a la atención de la familia (Story, 2005). El hecho de que la conciliación de la vida familiar y laboral sea tan difícil hace que muchas mujeres, aquéllas que pueden

permitírsele económicamente, sacrifiquen la última por la primera. Este fenómeno ha alcanzado tales cotas que se ha bautizado en Estados Unidos con el nombre del “Opt-Out Revolution” (la revolución del “Abandono”) (Belking, 2003). Sin entrar en disquisiciones sobre cuánto de “elección” tiene esta supuesta opción que afecta mayoritariamente a mujeres de un nivel económico y educativo medio-alto, sí diremos que las cifras son lo suficientemente importantes para que se defina como un fenómeno social que ha sorprendido a muchas feministas y que ha hecho plantearse a más de una cuáles han sido los avances reales que han obtenido las mujeres en este país². Además, el hecho de que mujeres que han obtenido títulos universitarios abandonen la vida profesional para cuidar de sus hijos está sirviendo para justificar, dentro de las esferas de opinión más conservadoras del país, la crítica al derroche de recursos que supone la educación de las mujeres, ya que al fin y al cabo, lo que parece interpretarse del “abandono” laboral es que *realmente* lo que las mujeres desean es estar en casa con sus hijos. Para dar una visión de este fenómeno, indicaremos que la Profesora Myra Hart de la Escuela de Empresariales de Harvard realizó un estudio en el año 2000 de las licenciadas de las promociones de los años 81, 86 y 91 y encontró que solo el 38% estaba trabajando a tiempo completo, mientras que el resto había abandonado su vida profesional en favor de la familiar o se encontraba trabajando a tiempo parcial (estimado en Estados Unidos como jornadas laborales inferiores a las 40 horas semanales).

Este tema pone de manifiesto varios aspectos. En primer lugar, como dice Linda R. Hirshman, “the real glass-ceiling is at home” (el auténtico techo de cristal se encuentra en casa). Queda claro que uno de los alcances sociales del feminismo ha sido conseguir que un mayor número de mujeres accediera a la educación. Sin embargo, tras treinta años aproximadamente del acceso a la educación superior por parte de las

² Según un estudio sobre conciliación elaborado por el Instituto de la Mujer, las cifras de abandono del mercado de trabajo por razones familiares también está en aumento en España (*Estudio Conciliación*, 7).

mujeres norteamericanas, se debería poder observar una proporción más equilibrada en los puestos de poder y prestigio social entre hombres y mujeres en el campo profesional. No obstante, esto no es así: sólo 8 directivos de las multinacionales americanas más poderosas (Fortune 500) son mujeres; tan sólo el 16% de universidades norteamericanas tienen una mujer como presidenta. Estos datos son alarmantes si tenemos en cuenta que, en la educación superior, el 52% de los estudiantes son universitarias y las cifras van en aumento.

Si el impedimento no está en la falta de acceso a la educación, parece que una de las causas de la escasez de representatividad femenina en las escalas de poder puede deberse al hecho de que, aunque se hayan implementado cambios sociales cuantitativos en el acceso de la mujer al mundo laboral, éstos no se han visto acompañados de cambios sociales cualitativos que redefinan los roles tradicionales en el hogar. De esta manera, Laura Wexler, profesora de Estudios Americanos y Estudios de la Mujer en la Universidad de Yale, observa acertadamente que las mujeres en Estados Unidos han ganado el acceso a carreras profesionales que les exigen altos grados de dedicación, pero que este aspecto no ha venido acompañado de cambios sociales que hagan de esta modificación social una realidad sostenible (Hirschman, 2005). Ante la imposibilidad de encontrar mecanismos sociales que les permita conciliar satisfactoriamente la vida laboral y la familiar, un número significativo de mujeres americanas, con titulaciones superiores y con posibilidades laborales de ascenso y prestigio, abandonan la vida laboral para dedicarse completamente al papel más tradicional asignado socialmente a la mujer: el cuidado de los hijos.

Esta “opción” de las mujeres americanas ha de entenderse en el contexto social de los Estados Unidos. Uno de los agravantes que tiene el conflicto en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar en este país es el hecho de su falta de reconocimiento como problema público. Es decir, se ignoran los problemas socioeconómicos y políticos que lo definen y se transfiere exclusivamente la responsabilidad al individuo (mayoritariamente mujeres) a quien se le hace ver que es “su” problema el encontrar una solución al difícil equilibrio en la multiplicidad de

demandas sobre su tiempo. Al convertir en elecciones individuales predicamentos que han sido construidos socialmente, se descarga de responsabilidad política y social un problema que cada vez afecta a un mayor número de mujeres. En este sentido resultan sumamente necesarias leyes como la L39/1999, que siguiendo las directivas europeas se dictó recientemente en España, o, en Estados Unidos, el *Family and Medical Leave Act* (1993); pero estas medidas resultan insuficientes si no van acompañadas de campañas de concienciación social y medidas educativas que atajen la asunción tradición de roles en función de géneros.

El filósofo Jürgen Habermas apunta que cualquier cambio contra la opresión en el mundo moderno debe comenzar redefiniendo lo que previamente se había considerado “privado” o “no-público”, es decir, aquellos aspectos definidos como apolíticos, y tomar éstos como asuntos de interés público convirtiéndolos en temas de justicia social que necesitan legitimación discursiva (Landes, 1998: 77). En este sentido, una gran aportación del feminismo como ideología ha sido apuntar la artificialidad ideológica en la que descansan los conceptos de lo público y lo privado. Bajo el lema “lo personal es político,” motor del pensamiento y la acción política feminista, se ha contribuido a poner de relieve que lo que sucede en el ámbito privado tiene validez pública. No sólo los avances en el control de la natalidad, la legislación en cuanto a interrupción del embarazo o la legislación para perseguir y castigar jurídicamente la violencia doméstica son ejemplos de los triunfos debidos a la pugna de un movimiento político que trata de poner en el debate público aspectos que tradicionalmente se circunscribían a la esfera privada, sino que esta corriente de pensamiento ha contribuido sustancialmente a repensar y redefinir las adscripciones genéricas en los ámbitos públicos y privados. No obstante, el feminismo tradicional –con todo lo que ha conseguido en el avance de las mujeres socialmente– tampoco ha sido de gran ayuda al abordar el tema de la familia, ya que el concepto tradicional de familia y, en concreto la maternidad, han sido percibidos por el feminismo como uno de los aspectos más coercitivos para las aspiraciones de libertad de las mujeres. El embarazo o el cuidado de los hijos han sido entendidos por el feminismo tradicional como justificaciones para

retirar a las mujeres de la productividad laboral y, por tanto, de la emancipación económica. Afortunadamente, nuevas corrientes feministas buscan tomar otro rumbo y poder ofrecer respuestas poniendo socialmente de relieve que la necesidad de conjugar satisfactoriamente la vida familiar y la vida laboral es un asunto que afecta a las mujeres, y que renunciar a uno de ellos no es una opción ni viable ni deseable para muchas³.

En el contexto de las dificultades de conciliar la vida familiar y la laboral, la docencia y en particular el trabajo universitario suele ser visto socialmente como una isla al margen de este problema. En gran parte, esto es debido a la asociación que se suele hacer del trabajo docente e investigador como un trabajo con “horarios flexibles” o en el que los trabajadores disfrutan de largos periodos vacacionales y de “veranos libres.” Esta concepción general de la dedicación del docente e investigador universitario a su trabajo parece eximirlos del problema de quienes tratan de equilibrar la vida familiar y laboral. Sin embargo, un análisis más detallado de la situación de las mujeres docentes e investigadoras nos indica que las universidades no están exentas, ni mucho menos, de este problema. Todo lo contrario. El mito del académico como una persona “casada” con la ciencia está basado en la tradicional dualidad “mente-cuerpo” y la superioridad de la primera frente al último. Este mito ha generado que, tanto el académico como la institución en la que trabaja, se hayan convertido en lugares donde se oblitera y desdeña el componente humano de los docentes en favor del ensalzamiento exclusivo de la actividad intelectual. Es decir, que la base conceptual bajo la que se sustenta la universidad como institución no sólo exacerba la división entre la vida laboral y la vida privada de sus miembros, sino que demanda la supresión de la segunda, el abandono “del mundanal ruido,” al que se ve como una distracción de la gran empresa intelectual a la que debe someterse el docente e investigador. No es de

³ Según Linda Hirschman: “If women flourishing does matter, feminists must acknowledge that the family is to 2005 what the workplace was to 1964 and the vote to 1920. Like the right to work and the right to vote, the right to have a flourishing life that includes, but is not limited to family, cannot be addressed with language of choice”.

extrañar, por tanto, que en un estudio publicado en 1993 por *Women in Higher Education* se apuntara ya que las universidades norteamericanas iban a la zaga comparadas con las empresas y organismos gubernamentales en la creación de ambientes de trabajo en los que los trabajadores se sintieran apoyados en cuanto a sus necesidades familiares (Miller, 1998: 258). Esta situación se va exacerbando cada vez más, ya que el mundo universitario se ve invadido por la lógica del mercado, incorporando prácticas imitativas del mundo empresarial y replicando los problemas sociales que este mundo genera, pero con el agravante de que esta corporativización de la institución académica nulifica la capacidad de contestación o disonancia que se había reservado tradicionalmente para la universidad. A medida que la academia internaliza la ideología y estructura del mundo empresarial pierde la habilidad de ser el laboratorio donde se gestan nuevos modelos sociales que sirvan como ejemplos sociales concretos, y de crear modelos en los que la educación de ciudadanos en nuevos valores no sea solamente un asunto teórico.

No obstante, en el mundo universitario se han dado cambios significativos en los últimos años en lo que atañe a las mujeres. Ahora, por ejemplo, es un dato común a muchos países industrializados el hecho de un que mayor número de mujeres acceda a la educación superior y haya más licenciadas. Asimismo, un mayor número de mujeres está accediendo a carreras técnicas, aunque éstas continúan siendo mayoritariamente masculinas. En el año 2001-02, por ejemplo, por primera vez un número mayor de norteamericanas obtuvieron doctorados que hombres. En determinadas especializaciones, como Ciencias de la Educación, Ciencias Sociales, Psicología y Filologías, ya es una realidad en Estados Unidos que más doctorados se otorgan a mujeres especializándose en estas áreas (Diamond, 1998: 61). Si bien estas cifras pueden ser entendidas en función de un avance social de las mujeres, también hay estudios que indican que estos avances son más que nada cuantitativos. Es decir, que, aunque más mujeres consiguen doctorados, muy pocas sin embargo lograrán llegar a los rangos académicos más altos. Es más, los estudios indican que la mayoría de las mujeres que entran al mundo académico no abandonarán nunca la precariedad laboral y muchas de estas tituladas y

doctoras ni siquiera ejercerán la docencia y mucho menos la investigación. Datos recientes indican que en la academia norteamericana, a pesar de que el número de mujeres que acceden a la educación superior y los programas doctorales y de investigación es superior al de los hombres, el 73% de los docentes son hombres en contraste con un 27% de mujeres (Caplan, 1992: 18). Algunos analistas plantean que la “corrección” de este panorama es simplemente una cuestión de tiempo, aduciendo que, a medida que más mujeres obtengan doctorados y más catedráticos se jubilen, la visibilidad femenina en la academia será más significativa. Sin embargo, varios estudios enfocados a monitorizar el acceso de las mujeres al mundo académico demuestran que esto no es así, ya que la representación porcentual de mujeres en la academia americana es hoy la misma que en 1975, y que ésta, tanto hoy como hace treinta años, se limita en torno al 25%⁴. Por otra parte, los mismos estudios indican que si bien las mujeres siguen ocupando la misma representación porcentual que hace treinta años, la disparidad salarial entre docentes hombres y mujeres sigue incrementándose. Además de esto, no sólo menos mujeres alcanzan los puestos académicos más altos, sino que la mayoría de los empleos de mayor precariedad laboral dentro del ámbito universitario corresponden a las mujeres, con la consiguiente vulnerabilidad laboral que eso acarrea. Esta situación exacerba el problema general, ya que al encontrarse las mujeres como colectivo dentro de la universidad mayoritariamente en puestos laborales precarios, pierden la capacidad de demandar horarios que les permitan compaginar con más flexibilidad las múltiples responsabilidades a las que se enfrentan. Aunque tema de otro artículo, sí queremos dejar constancia de que el aumento de la precariedad laboral en las universidades es un tema serio y que, en este momento, en Estados Unidos está alcanzando niveles desproporcionados.

⁴ Los estudios de Mary Ann Mason y Marc Goulden en “Do Babies Matter? The Effects of Family Formation on the Lifelong Careers of Academia Men and Women” y de Liz McMillen “Women Flock to Graduate School in Record Numbers” coinciden en señalar que la representación de las mujeres en la academia es alrededor del 25-27%,

Un estudio elaborado por la Universidad Carlos III (Madrid) parece indicar que en el territorio español esta situación es similar. Según el estudio, las mujeres docentes universitarias en España alcanzan el 33%, cifra que es muy inferior a todos los otros niveles de enseñanza⁵. ¿A qué se puede atribuir la poca visibilidad de las mujeres en puestos de mayor responsabilidad y prestigio académico?

Sin ánimo de simplificar las múltiples causas de un complejo problema, sí se puede decir que, como en el mercado de trabajo en general, la docente e investigadora universitaria se mueve en un ámbito de restricciones que no afectan a los hombres y que limitan seriamente sus posibilidades de promoción. De nuevo encontramos que el arraigo social de estructuras familiares tradicionales hace que las mujeres sean vistas como las principales responsables de las tareas domésticas y de las cargas familiares (hijos o ancianos), cuidado que en el caso de las profesoras universitarias se debe compaginar con las exigencias de dedicación a la labor investigadora a nivel universitario, y que les produce el consiguiente impedimento o retraso en el avance de su carrera profesional.

En este sentido, según la AAUP (American Association of University Professors) en Estados Unidos sólo el 47% de las mujeres en la academia americana obtienen la plaza fija (*tenure*) mientras que, en el caso de los hombres, llega al 70%. Es más, la mayoría de las profesoras universitarias citan a la familia como una fuente de conflicto a la hora de evaluar sus posibilidades de promoción académica, mientras que el 80% de los hombres no ve en la familia un impedimento en su trayectoria de ascenso profesional.

encontrándose el mayor número de mujeres en los escalafones académicos más bajos y de mayor precariedad laboral.

⁵ Según datos del estudio *Conciliación de la vida Familiar y la Docencia Universitaria en la Universidad Carlos III*, el 50'78% de los docentes en Enseñanza Secundaria y Formación Profesional son mujeres, en Primaria y Secundaria las mujeres alcanzan el 64'4%, y en educación Infantil y Primaria son el 75'8%.

Bajo este prisma, no debe sorprender que los estudios sobre este tema tanto en Europa⁶ como en Estados Unidos⁷ señalen que las tasas de empleo en los hombres son más elevadas cuando tienen hijos, mientras ésta es más baja en el caso de las mujeres.

Obviamente, los datos indican que los problemas en torno a la conciliación de la vida familiar y laboral ponen de manifiesto la persistencia de la discriminación y la consiguiente falta de igualdad de oportunidades a la hora de competir en el mundo laboral a la que se enfrentan las mujeres, y cómo este hecho no excluye a la academia. En Estados Unidos solamente las mujeres que son capaces de dedicar exclusivamente todo su tiempo a la academia han podido llegar a los escalafones más altos. Ser soltera y sin hijos es la fórmula del éxito profesional para las mujeres en este país. La misma situación no es similar para los hombres, los cuáles, como dijimos anteriormente, no ven en la familia un factor de éxito o de fracaso profesional. Un estudio hecho en la Universidad de Berkeley muestra que el 59% de las profesoras que tenían hijos se sentían dispuestas a abandonar la academia citando la necesidad de cuidar de los niños y la incompatibilidad de horarios como el factor principal en su decisión.

Estos datos indican que posibilitar el incremento cuantitativo de mujeres en el acceso a la educación no puede ser considerado un avance real si no lleva consigo cambios cualitativos en las expectativas sociales sobre las conductas de género. Hay más mujeres con títulos universitarios y doctorados, pero debido al arraigo de los prejuicios sociales sobre la distribución de las responsabilidades en el hogar, las cargas familiares siguen recayendo sobre las mujeres. Este problema es un pez que se muerde la cola, porque, si por una parte, como hemos querido demostrar, las mujeres no están compitiendo en condiciones de igualdad con otros miembros de la sociedad y, como consecuencia, abandonan su vida profesional o ven mermada su capacidad de sobresalir

⁶ Estudio Eurostat citado en *Conciliación de la Vida Familiar y Laboral en la Universidad Carlos III*.

⁷ Ann Crittenden en "The Price of Motherhood" señala en su estudio del año 2000 que tan solo 7 de 16 mujeres con plaza fija (*tenure*) tenían hijos.

laboralmente, quedándose profesionalmente en los escalafones más bajos, con ello se van afianzando más los prejuicios sociales sobre las capacidades profesionales e intelectuales de las mujeres que son, en definitiva, la raíz de este problema. En este sentido señalaremos el polémico discurso del Presidente de la Universidad de Harvard, Lawrence H Sommers, alegando que los problemas a los que se enfrentan las mujeres en la academia (y por extensión en la sociedad) se deben a limitaciones innatas, propias de su género. Estas palabras en boca de un presidente de una de las universidades más prestigiosas del mundo reafirman que, si bien ha habido un cambio cuantitativo en la presencia de las mujeres en el mercado laboral, incluida la academia, ésta no se ha visto acompañada de una alteración sustancial de los estereotipos genéricos⁸.

Los muros de la torre de marfil deben tambalearse. Es de primer orden que ante este problema social la universidad no vaya a la zaga, sino que reivindique su liderazgo como lugar donde se generen, no sólo conocimiento y teoría crítica social, sino también praxis y modelos de reordenación del trabajo que estimulen el trato equitativo entre sus miembros. Esto conllevaría medidas concretas, tales como flexibilización de horarios y una reordenación general del tiempo de trabajo, pero lo que parece más importante es la necesidad de reivindicar que las universidades proyecten a la sociedad un nuevo modelo de centro de trabajo. Las instituciones universitarias deben asumir el rol que tienen como modelo social, e instaurar políticas equitativas que fomenten el abandono de la proyección estereotipada y desigual de hombres y mujeres y que posibiliten no sólo la formación universitaria de más mujeres sino también su contratación como docentes e investigadoras, su retención y posterior promoción a cargos de responsabilidad. Sólo así la universidad podrá ser generadora no sólo de ideas, sino también de prácticas colectivas que apunten a modelos sociales más justos.

⁸ En una encuesta del 27 de febrero, 2006 un número significativo de norteamericanos declara que no votaría a una mujer como presidente de su país en las elecciones presidenciales del 2008 por no encontrar a estas suficientemente capacitadas para la labor. www.msnbc.com

BIBLIOGRAFÍA

- BELKING, Lisa (2003): “The Opt-Out Revolution”. En *New York Times* Octubre, 26, p 1-11.
- CAPLAN, Paula J. (1992): *Lifting a Ton of Feathers: A Women’s Guide For Surviving in the Academic World*. Toronto: University Press of Toronto.
- DIAMOND, Suzanne (1998): “Out of the Mouths of Babes; or, A Sophist’s Choice” en Constance Coiner y Dina Hume George (eds.): *The Family Track: Keeping Your Faculties while your Mentor, Nurture, Teach and Serve* Chicago: University of Illinois Press. pp 59-65.
- GPI Consultores (2005): *Estudio Sobre la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral: Situación Actual, Necesidades y Demandas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.
- GARCÍA, Isabel (2005): “Expertas en Género Califican la Universidad de “machista” y “patriarcal”” en *El Mundo*.
www.elmundo.es/universidad/2005/12/21/campus.htm
- HIRSHMAN, R. Linda (2005): “Homeward Bound”. En *The American Prospect*, noviembre, 21, p. 2-7.
- KIMBALL, Gayle (1993): “No Money for Family-Friendly Campus? No problem!”. En *Women in Higher Education*, julio, p. 1-2.
- LANDES, Joan B. (1998): *Feminism, the Public and the Private* New York: Oxford UP, 1998.
- MASON, Mary A. y GOULDEN, Marc (2004): “Do Babies Matter (Part II)? Closing the Baby Gap” en *Academe On-line* Nov.-Dec. vol. 90-n6.
- MILLER, J. Naomi (1998): “Of Parents Born: Changing the Family Care System in Academe”, en COINER, C. y HUME George. D. (eds): *The Family Track: The family track : keeping your faculties while you mentor, nurture, teach, and serve* University of Illinois Press, pp. 255-260.

- STORY, Louise (2005): "Many Women at Elite Colleges Set Career Path to Motherhood". En *New York Times*, 20 septiembre, p 1-6.
- SOLETO MUÑOZ, Helena y OUBIÑA BARBOLLA, Sabela (2005): *La Conciliación de la Vida Familiar y la Docencia en la Universidad: Concreto Estudio de la Situación en la Universidad Carlos III*. www.democraciaparitaria.com
- WILLIAMS, Joan (1990): "Sameness Feminism and the Work/Family Conflict". En *New York Law School Review* n 35.2, p. 345-360.
- Women's Bureau of the United States Department of Labor (1995): "Scheduling Motherhood" *Chronicle of Higher Education*, Marzo, 10: A14.