

## Estudios e Investigaciones

# PERCEPCIÓN DE LOS FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA EVOLUCIÓN DE LA TRAYECTORIA ACADÉMICA: UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Año 2007 – Año 2009

Equipo investigador dirigido por: **María Jesús Izquierdo**

- Salvador Cruz
- Manuela Cuccu
- Laura Duarte
- Elena Jiménez
- Verónica Santoro

**Universidad Autónoma de Barcelona**

NIPO: 803-10-020-7

ISBN: 978-84-693-2442-4

PE-2009/837  
3/2007

Percepción de los factores que  
intervienen en la evolución de la  
trayectoria académica: una perspectiva  
de género

Informe final  
Exp. N° 003/07

Instituto de la Mujer

EQUIPO INVESTIGADOR:

*María Jesús Izquierdo*  
(Investigadora principal)

Salvador Cruz  
Manuela Cuccu  
Laura Duarte  
Elena Jiménez  
Verónica Santoro

Observatorio para la igualdad  
Universitat Autònoma de Barcelona



# Índice

<b>_Toc2603252891. OBSTÁCULOS QUE ENFRENTAN LAS MUJERES EN LA PROMOCIÓN DE LA CARRERA ACADÉMICA.....</b>	<b>5</b>
ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	5
NIVEL ESTRUCTURAL.....	8
a) <i>La neutralidad de género en la universidad</i> .....	8
b) <i>La división sexual del trabajo</i> .....	8
c) <i>La edad</i> .....	9
e) <i>La familia</i> .....	10
NIVEL ORGANIZACIONAL-INSTITUCIONAL.....	10
NIVEL PERSONAL-PSICOLÓGICO.....	13
<i>Situación familiar y de pareja</i> .....	16
UNA PROPUESTA DE ABORDAJE PARA EL ANÁLISIS DE LA TRAYECTORIA ACADÉMICA DE LAS MUJERES EN LA UAB.....	21
UNA PROPUESTA DE ABORDAJE PARA EL ANÁLISIS DE LA TRAYECTORIA ACADÉMICA DE LAS MUJERES EN LA UAB.....	22
<i>Trayectoria de la carrera académica</i> .....	22
<i>Percepción de la capacidad</i> .....	23
<i>Valoración de la actividad académica</i> .....	24
<i>La situación familiar</i> .....	25
<i>La percepción de la discriminación</i> .....	25
<b>2. MARCO NORMATIVO: CATEGORÍAS Y PROMOCIÓN LABORAL EN LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA.....</b>	<b>27</b>
LAS CATEGORÍAS.....	28
REQUISITOS DE ACCESO.....	33
PROVISIÓN DE PLAZAS.....	39
<b>3. TRAYECTORIA PROFESIONAL DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO. APROXIMACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LA MOVILIDAD OCUPACIONAL Y EL SEXO.....</b>	<b>43</b>
INTRODUCCIÓN.....	44
SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL ACADÉMICO.....	45
TRAYECTORIA Y FACTORES EXPLICATIVOS.....	50
<i>La incidencia del sexo en la trayectoria</i> .....	54
<i>La incidencia de la posición de acceso</i> .....	57
<i>La incidencia del marco normativo en la obtención de la última categoría</i> .....	64
<i>La incidencia de la edad de inicio de la carrera académica</i> .....	67
<i>La incidencia del ámbito de conocimiento</i> .....	72
INTENSIDAD DE LAS RELACIONES.....	75
<b>4. RECURSOS, OBSTÁCULOS, COSTES Y BENEFICIOS DE LA CARRERA ACADÉMICA.....</b>	<b>81</b>
RECURSOS Y ACCIONES PARA LA PROMOCIÓN ACADÉMICA.....	82
<i>La distribución de las actividades académicas</i> .....	83
<i>La Investigación</i> .....	84
<i>El acceso a las plazas</i> .....	90
ACTIVIDADES QUE PUEDEN FAVORECER LA PROMOCIÓN.....	92

<i>Conclusiones</i> .....	99
PERCEPCIONES Y VALORACIONES .....	100
<i>Valoración del currículo académico, aspiraciones y expectativas</i> .....	101
<i>Factores que influyen en la trayectoria</i> .....	106
PRINCIPALES OBSTÁCULOS Y COSTES .....	111
PRINCIPALES BENEFICIOS.....	117
CONCLUSIONES .....	123
<b>5. PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN .....</b>	<b>127</b>
LA DISCRIMINACIÓN COMO UNA EXPERIENCIA PROPIA .....	130
DISCRIMINACIÓN DIRIGIDA A TERCEROS EN EL ENTORNO UNIVERSITARIO.....	137
<i>Discriminación dirigida al profesorado</i> .....	138
<i>Discriminación dirigida al alumnado</i> .....	140
<i>Discriminación dirigida al Personal Administrativo y de Servicios</i> .....	141
<i>Discriminación hacia el Personal de Empresas Concesionarias</i> .....	143
PERCEPCIÓN DE AUSENCIA DE DISCRIMINACIÓN .....	144
<i>La discriminación encubierta</i> .....	152
SENTIDO DE PERTENENCIA A UN COLECTIVO DISCRIMINADO .....	155
CONCLUSIONES .....	159
<b>6. EXPRESIÓN DE LA SUBJETIVIDAD MASCULINA Y FEMENINA EN LA CARRERA</b>	
<b>ACADÉMICA</b> .....	<b>161</b>
EJE DEL PODER .....	163
<i>El poder hacer</i> .....	167
LA ÉTICA DEL PROVEER Y DEL CUIDADO .....	175
LA ORIENTACIÓN DEL DESEO.....	184
<i>Las aspiraciones</i> .....	185
<i>El desdén femenino por el poder</i> .....	187
CONCLUSIONES .....	193
<b>7. LOS CONDICIONANTES FAMILIARES .....</b>	<b>197</b>
ORIGEN FAMILIAR .....	197
EL ÁMBITO DOMÉSTICO Y LAS RELACIONES DE PAREJA .....	201
<i>El cuidado de las personas dependientes</i> .....	211
LA INTERRELACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES .....	214
PACTOS, EQUILIBRIOS Y DESIGUALDADES EN LA ORGANIZACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LOS DISCURSOS DEL	
PROFESORADO .....	217
<i>Los patrones de las profesoras</i> .....	227
<i>El impacto de la situación familiar sobre la carrera académica</i> .....	238
LOS PERFILES DEL PROFESORADO EN RELACIÓN A LA SITUACIÓN FAMILIAR.....	242
<b>8. CONCLUSIONES.....</b>	<b>249</b>
LA EVOLUCIÓN DEL PROFESORADO DE LA UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA .....	250
PERCEPCIONES, VALORACIONES Y EXPECTATIVAS DE LA CARRERA ACADÉMICA .....	252
LA PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN .....	254
LAS EXPRESIONES DE SUBJETIVIDAD.....	255
LA VIDA DOMÉSTICA.....	256
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>259</b>
NORMATIVA .....	259
BIBLIOGRAFÍA.....	260

# 1. Obstáculos que enfrentan las mujeres en la promoción de la carrera académica

## Estado de la cuestión

¿Por qué tratar el problema de los obstáculos que tienen las mujeres en la universidad como un fenómeno con características particulares y diferentes al problema general del mercado de trabajo? Finch (2003) argumenta que: la universidad es una organización muy compleja que emplea personas en un amplio rango de ocupaciones y las perspectivas de desarrollo para las mujeres en la academia tienen que verse como parte de un panorama general; porque el poder de los grupos disciplinarios hace que las universidades tengan casi el control absoluto sobre la trayectoria académica de mujeres y hombres, al facilitar u obstaculizar la carrera mediante las evaluaciones que hacen otros académicos y académicas; y porque el alumnado al ser formados por mujeres observan que éstas se encuentran en situación de desventaja, lo cual aprenden a ver esta situación como natural y reproducirla en la sociedad en general.

La discriminación que viven las mujeres y los factores que influyen para su lenta promoción en la carrera académica tienen como marco general a la sociedad en su conjunto y como factores más próximos a la familia y a la propia universidad. La desigualdad social que favorece a determinados grupos o colectivos sociales en detrimento de otros, ubica a las mujeres de antemano en situación de desventaja para acceder a los niveles más altos de la jerarquía universitaria. Vasil (1996) cita a Finkelstein quien ofrece dos explicaciones para los obstáculos ante la promoción de las mujeres en la academia: la primera sugiere que las académicas están en desventaja ante los factores estructurales y, la segunda explicación va en el sentido de que las diferencias de género impactan de forma importante en el desempeño de sus actividades. La cuestión estructural incluye la misma universidad en cuanto a su

función y ordenamiento, mientras que el género abarca tanto los aspectos sociales de los roles como de la subjetividad femenina y masculina.

Con una base estructural de desigualdad, se erigen formas de discriminación que operan dentro y fuera de la universidad. Se puede advertir que las formas de organización y funcionamiento de la institución universitaria, expresado tanto por los mecanismos de cooptación del personal académico, como de los órganos colegiados internos, reproducen las mismas desigualdades con respecto a las mujeres, y con ello se producen formas de discriminación muchas veces imperceptibles. En este sentido, la Universidad, como institución, instrumentaliza mecanismos formales e informales, inherentes y colaterales a la labor académica, que segrega a determinado sector por motivos, muchas veces conjuntos, de sexo, edad, origen social, formación académica, etcétera.

Por lo anterior, se insiste en que la situación de las mujeres en las universidades no es una cuestión ni personal ni de elección voluntaria. La falta de mujeres en categorías de alto rango es una consecuencia de las normas institucionales más que una elección personal (Eriksson-Zetterquist, 2008). Sin embargo, en otro nivel y en otros ámbitos, esta situación institucional también tiene su correlato en el aspecto personal de índole psicológica, y que opera como obstáculo para el desarrollo profesional de las mujeres en las universidades.

Lo que parece evidente es que explicar la discriminación de las mujeres en la universidad requiere de análisis en diferentes niveles. Guil (2005: 284) resume los resultados de grupos de discusión con profesoras universitarias sobre las barreras ante la promoción en el siguiente cuadro:

## Sociedad

- Ausencia de apoyo social para la promoción profesional de las mujeres
- Modelos profesionales y de poder exclusivamente masculinos
- Entorno facilitador ocasional versus obstaculizador habitual
- Peso de los estereotipos tradicionales sobre las mujeres
- Doble moral: lo que se dice y lo que se hace

## Universidad

Docencia: sistemas de cooptación varoniles en la selección y promoción  
Investigación: poco tiempo y dificultades para superar la evaluación y el “ninguneo” de los compañeros  
Gestión: falta de tiempo, necesarias estrategias que faciliten la conciliación

## Familia

Hijos/as: resulta complicado conciliarlos con la profesión  
Pareja: suele comprender, pero sólo “ayuda” y su horario es siempre preferente  
Mayores: ellas cuidan incluso a sus suegros/as y las solteras a todos  
Tareas domésticas: contratan o ellas

## Persona

- No hay tiempo material para la vida personal, pero ellos sí
- Se exige y valora de manera diferente a ellas que a ellos tanto en el trabajo como en la familia
- Ambigüedad en autoimagen y autoestima, sin referentes
- Culpa si se prima el trabajo sobre la familia, lo que lleva al sobreesfuerzo y al estrés

### Posibles estrategias de intervención

- Flexibilidad horaria para quienes tienen personas a su cuidado
- Guarderías, canguros, comedores infantiles, etc., subvencionados y en los centros universitarios
- Es necesario más apoyo social a las profesoras y trabajadoras en general
- Y políticas de discriminación positiva hacia las mujeres también en la Universidad
- Tomando medidas que faciliten el cambio de algunos valores culturales tradicionales

Por otra parte, Goode y Bagilhol (1998) ubican los cambios en la educación superior en tres niveles: estructural-nacional, organizacional y profesional-subjetiva. Como se observa, en general son tres los niveles y ámbitos en que se circunscribe la problemática de la discriminación de la mujer en la carrera académica, por tal motivo, y para fines del presente documento, se organiza el material revisado con base en los siguientes niveles interrelacionados: social-estructural; organizacional-institucional y profesional-personal.

## **Nivel estructural**

La segregación sexual en las organizaciones constituye una desventaja estructural que impide el amplio avance de las mujeres en la carrera académica. Dicha segregación puede ser producto de diversos procesos y factores de índole social, como por ejemplo, por condición de edad, religión, origen social, clase social, discapacidad, etnicidad, entre otras, y por supuesto el género. A continuación se señalan algunos de los factores sociales que aparecen en la producción de esta temática como de las más apremiantes.

### **a) La neutralidad de género en la universidad**

Se ha señalado que una primera dificultad estructural para el desarrollo de las mujeres dentro de la universidad es precisamente la condición de género. Desde una perspectiva de la sociología organizacional, Acker (1990) hace énfasis en el control, el poder y la explotación que se ejerce sobre las mujeres ante una supuesta percepción neutral del género. Dicha neutralidad no se reduce a una imperceptibilidad de las asimetrías entre mujeres y hombres, sino que va aparejada a una invisibilización de la sexualidad y del cuerpo dentro de las organizaciones, es decir, si la estructura dentro de la organización es neutral se asume que también es asexual. Sin embargo, el género, la sexualidad y el cuerpo operan en la práctica bajo la disciplina de la institución con tal eficacia que el control y exclusión de las mujeres es casi imperceptible. Lo anterior mediante la estigmatización de la reproducción, la crianza, la menstruación y, en general, en diversos aspectos del cuerpo de la mujer. La tolerancia al acoso sexual sería un ejemplo de la consecuencia de la jerarquía de género, que puede vivirse incluso como una condición para el trabajo.

### **b) La división sexual del trabajo**

De forma aparente las mujeres y hombres académicos desarrollan el mismo trabajo en la universidad que incluye la enseñanza, la investigación y la gestión, sin embargo, se enmascaran divisiones por razón de género o sentido de productividad y

responsabilidad (Deem, 2003), que hace mantener a las mujeres en las posiciones más bajas y desventajosas dentro de la institución.

Para algunas especialistas, la explicación del por qué las mujeres se encuentran en los niveles más bajos está en el marco laboral que acoge la profesión docente y en la misma división sexual del trabajo, separando el conocimiento en carreras femeninas y masculinas (Silva, 2002). Aún prevalece la segregación por disciplinas, que marca lugares determinados dependiendo el tipo de ciencia que se trate. En este sentido, en la universidad de Valladolid se han encontrado en primer lugar un tipo de segregación por disciplina -las carreras más feminizadas y las que son para hombres (Anguita, s/f). De igual manera, como ha sido señalado en el documento *El sexismo a la UAB* (2004), la presencia de académicas en las áreas de ciencias experimentales y tecnologías no supera el 30 por ciento. Sin embargo, lo significativo de esto es que tanto mujeres como hombres perciben como elecciones voluntarias su inclinación hacia una u otra rama de la ciencia.

Aunado a lo anterior, las formas particulares en que cada una de las ciencias funciona, determina diferencias cualitativas importantes entre ellas. Se ha observado que las diferencias entre las ciencias, por ejemplo naturales y sociales, hace que en el interior de las mismas prevalezcan formas de trabajo diferentes entre unas y otras tanto en la enseñanza como en la investigación, y que demandan determinadas metodologías, y por ende, determinada dedicación de tiempo y de recursos diversos. Lo anterior, ha posibilitado una asimilación y reproducción de la dinámica de trabajo con patrones de género tradicionales. Específicamente esta situación hace que las mujeres opten, en su mayoría, por las disciplinas sociales, dada la flexibilidad en el manejo del tiempo, de recursos y de espacios para la investigación (Deem, 2003), contrario a lo que implica la dedicación al trabajo en laboratorios, hospitales, regiones geográficas determinadas u otro tipo de espacio que implique mayor alejamiento del hogar, y que, generalmente, cuenta con mayor participación masculina.

### c) La edad

Al igual que en la sociedad en general, en la academia también se visualiza la tendencia de reclutar al personal mejor formado y más joven. La creciente tendencia a formar el futuro personal docente y cuerpos de investigación de forma más intensa a edades más tempranas se ha convertido en un obstáculo para aquellas mujeres que

han iniciado su carrera a edades mayores o han interrumpido su trayectoria para atender asuntos de índole familiar. De igual forma se ha observado que el asunto de la edad resulta relevante cuando se toma como criterio el ciclo de vida reproductivo de las mujeres para tomar determinadas decisiones de contratación o de otros apoyos, Liff y Ward (2001) rescataron el testimonio de una mujer que opinaba que la edad es un obstáculo evidente si se está en posibilidad de embarazo.

#### e) La familia

Aspecto que por su importancia será abordado de manera más amplia al final de este documento.

## Nivel organizacional-institucional

Este apartado se refiere fundamentalmente al funcionamiento de la universidad. En la universidad se observa un sistema de prestigio, de valores y de poder que no es neutral desde el punto de vista de género en cuanto a la valoración de la docencia, la investigación o las actividades de gestión. El sesgo de género se hace evidente en la diferente valoración y recursos que reciben las áreas del conocimiento o disciplinas y de la producción que se tenga con relación a las publicaciones.

La universidad, a pesar de su prestigio social por su vínculo con el conocimiento, no es ajena a la reproducción de formas de discriminación, segregación o marginalización por condición de género y de otras formas de distinción social. Produce patrones y transmite valores y actitudes que prevalecen en la sociedad en general, pero también funciona con una dinámica de producción que en sí misma ha sido considerada patriarcal. A continuación se describen algunos de los factores, abordados en la literatura especializada, que reproducen formas de la masculinidad hegemónica y que posicionan a mujeres y hombres en situaciones de desigualdad.

El modelo fordista que ha permeado a la universidad: Vista la universidad como una organización inserta en las demandas del mercado contiene formas de dirección y mecanismos de promoción que marginan a determinados sectores. La producción en la investigación y publicación, los nombramientos, las promociones, el acceso a la figura del mentor y otros factores, representan mecanismos que generan recursos simbólicos y materiales diferenciales que dotan a mujeres y hombres para competir.

Desde esta visión las mujeres tienen menos recursos medido en términos de cualificación formal y experiencia laboral (Probert, 2005).

Dentro de la misma operatividad de la Universidad, Johnsrud y Heck (1994) identificaron que los logros y la movilidad que tiene el personal directivo puede estar influida por los cargos que se han ocupado con anterioridad y especialidades administrativas, es decir, que el poder ejercido por determinadas posiciones anteriores dentro de la organización también determinan la posibilidad de movilidad y crecimiento, además de las condiciones de género.

- Formas de contratación: Para Doyle y Hind (1998) la normatividad y políticas institucionales, como parte del marco laboral y legal en que se basan las instituciones para su organización y operatividad, resultan de vital importancia para explicar la situación de las mujeres en la universidad. Para estas autoras, es necesario revisar los procesos que intervienen desde el momento mismo del reclutamiento y selección del personal docente. Al parecer, en la mayoría de los casos las mujeres son incorporadas a la universidad mediante contratos temporales, situación que no sólo limita las oportunidades de desarrollo sino que también les genera mayor inseguridad e insatisfacción laboral. Por lo tanto, las mujeres no únicamente son más capaces o forzadas a tolerar las desventajas, sino que aceptan con mayor facilidad que los hombres el ocupar cargos inferiores a los de ellos (Doyle y Hind, ídem). En el caso de Holanda, que tiene la participación más baja de mujeres en la academia en toda Europa y, en general, en el mercado laboral, el contrato de trabajo de medio tiempo les permite a las mujeres combinar las labores retribuidas con la crianza de los hijos e hijas, sin embargo, abandonan la vida académica en mayor proporción que los hombres debido a su insatisfacción con la situación laboral marginal dada por los contratos temporales (Benschop y Brouns, 2003).
- La meritocracia: Doyle y Hind (1998) observan que las mujeres tienen menos acceso a la infraestructura lo que les impide progresar en la universidad de la misma manera que a los hombres, siendo la meritocracia, medio común para ello, un recurso que subyace bajo una concepción de razonamiento y valores masculinos. Cooper y Rodríguez (en Buquet, 2004: 217), señalan que “La meritocracia, principio que guía las promociones en las universidades, enmascara la discriminación indirecta hacia el personal académico que tiene

hijos o enfermos que cuidar y/o no gana lo suficiente para pagar servicios domésticos. La discriminación indirecta hoy día es la forma dominante de la discriminación en la academia, y lo más difícil de combatir ya que formalmente existe la igualdad de oportunidades para todos y todas”.

- Las formas de evaluación: La práctica común en las organizaciones con relación a la “evaluación” parece que opera bajo patrones masculinos. La evaluación refuerza las estructuras organizacionales patriarcales, en su lógica se asume una congruencia entre responsabilidad, complejidad laboral y posición jerárquica, así lo explica Acker (1990). Esta autora identifica que existe una idea universal de “trabajador” que, obviamente, es masculino, y que el problema radica precisamente en que no hay un cuestionamiento ni análisis crítico de esta idea de “trabajador”. Por lo cual las mujeres no alcanzan la cualidad de trabajadora real, porque no llega a ser como un hombre.
- Las redes sociales dentro de la universidad: uno de los factores que fomenta la segregación en la universidad es la conformación y funcionamiento de las redes sociales. Su importancia radica en que la canalización de la información que se distribuye en un determinado grupo social facilita en primera instancia la promoción, en este caso, particularmente a los hombres. Huffman (2002) analiza la importancia de las redes sociales y la comunicación e identifica tres dimensiones que influyen en el trabajo: ¿A quién conoces?, ¿Quién eres? y la interacción entre ambos. Para este autor, la dificultad de acceso de las mujeres a las redes sociales de los hombres se debe al alto grado de homofilia sexual en las redes de hombres y representa al mismo tiempo la causa y el efecto de la segregación de género en la universidad. Lo anterior impacta en la medida de que la calidad de la información sobre los puestos de trabajo fluyen a través de estas redes personales, permitiendo que los hombres tengan más información.

Por el contrario, Tang (2003) observa en el libro *Women becoming mathematicians* de Murray, que las mujeres emplearon como estrategia para su situación de desventaja el fortalecimiento de una red de mujeres experimentadas para facilitar la “reproducción homosocial” con sus colegas, aunque consideraban, por su experiencia, que las acciones individuales fueron algunas veces un factor decisivo para salir adelante.

- Relaciones de amistad: Como parte del funcionamiento de las redes se ha observado que el ascenso a niveles superiores en el escalafón tiene más garantizado su éxito cuando opera el mecanismo “sólo por invitación”, el cual se rige por requisitos subjetivos, tales como la adecuación entre los individuos y de gestión posibles y las necesidades de la organización (Etzkowitz, en Tang, 2003). En este sentido, convendría analizar la importancia y las formas en que se regula la amistad que se genera en las relaciones de mujeres y hombres dentro de la organización, así como las formas de complicidad que se dan en las relaciones intragénero, especialmente entre los hombres.

## Nivel personal-psicológico

Uno de los puntos centrales que son reiterados en la literatura para explicar la situación de desventaja de las mujeres en la universidad lo constituye la incompatibilidad entre la vida personal y la profesional. Al parecer, las condiciones estructurales acentúan las diferencias y reafirman la división sexual del trabajo que profundiza en cuerpos de mujeres y hombres pensamientos, sentimientos y prácticas que corresponden con atributos, predisposiciones, cualidades o capacidades consideradas “masculinas” o “femeninas”, es decir, existen condicionantes psicológicos que llevan a mujeres y hombres a reproducir prácticas sociales dotadas de significados de género dicotómicos y asimétricos en la arena social.

Sentimientos de aislamiento, soledad, inseguridad, desmotivación, culpa o inferioridad ¿son la causa o el efecto de la segregación laboral?. Algunos trabajos reportan que la situación laboral de las mujeres tiene consecuencias a nivel psicológico que se manifiestan en la autoestima y percepción de control que las mujeres tienen sobre el lugar de trabajo. Lo anterior, evidentemente, influye en el empeño de sus actividades académicas y en los procesos de promoción dentro de la universidad.

Según algunos trabajos (Escolano, 2006), la causa de la situación de las mujeres en la universidad no es solamente las discriminaciones de la propia institución educativa, sino también las limitaciones autoimpuestas. Escolano (ídem) señala que si bien las académicas reconocen el placer y satisfacciones de las tareas que implican su carrera, hay un cierto desprecio o menosprecio de ellas por el poder, es decir, hay limitaciones autoimpuestas. Por lo que para esta autora, el diagnóstico que hace

sobre la igualdad de las mujeres en la academia en España es moderadamente positivo.

Vasil (1996) reporta observa a partir de una muestra de mujeres, que éstas tienen menos confianza para las tareas de investigación que sus compañeros masculinos y menos disposición en entrar al “juego del sistema” masculino. La autora identifica que la autoconfianza resultó ser un factor más decisivo que incluso la experiencia, el rango, la disciplina o la institución.

Por otra parte, como ha sido señalado, uno de los obstáculos que las mujeres enfrentan para su promoción en la carrera académica es la baja producción de artículos y libros con relación a sus colegas hombres. Este factor ha sido relacionado con una serie de variables como: obligaciones familiares, rango académico, fecha en que obtuvo su grado académico más alto, fecha de la primera publicación, tipo de universidad, entre otros. Con relación a ello, Corley (2005) ha documentado, en primer lugar, que las mujeres científicas tienen menos relaciones de colaboración que sus contrapartes hombres, pero que además, y quizás lo más importante para esta autora, es que éstas tienen menos ambiciones que los hombres. Lo anterior se dedujo por el bajo puntaje que obtuvieron al responder que están menos motivadas a obtener una posición en la mejor institución de investigación o para iniciar nuevas empresas, es decir, se insiste en el carácter motivacional como el obstáculo para la promoción de las mujeres.

Por otra parte, los bajos niveles de la productividad en investigación puede, de acuerdo con la teoría de la autoeficacia, disminuir aún más las percepciones de autoeficacia. En el trabajo desarrollado por Liff y Ward (2001) se perfiló la persona que podría ser “exitosa”, y cuyas características incluía que debía ser ambiciosa y entusiasta, así como tener a personas adecuadas que las respalden. Los sujetos de este estudio vieron dos tipos de personas que reunían estas características: el “virtuoso”, que cuenta con las herramientas técnicas e interpersonales necesarias; y el “*not very nice*”, que tiene autoconfianza para la agresión, es políticamente correcto, directo a su meta y egoísta, es decir, un estilo masculino.

Con relación a los hombres, al parecer, manifiestan una actitud más asertiva que las mujeres. Así, Correll (2001) ha identificado que no obstante que hombres y mujeres han obtenido la misma puntuación en matemáticas, son ellos los que muestran una sobreestimación de su competencia para esta disciplina, es decir, se sienten más propensos a creer que son más competentes para las matemáticas que sus

compañeras mujeres. Lo que indudablemente les permite conseguir con mayor facilidad desenvolverse en carreras en las ciencias exactas e ingenierías.

En el trabajo de Corley (2005), los hombres científicos mostraron más curiosidad científica y sentimientos de mayor liderazgo en los campos de investigación en que trabajan; se sienten satisfechos con su vida personal y piensan que son pagados por lo que vale su trabajo en el mercado laboral. En este trabajo llama la atención el hecho de que los hombres puntuaran más alto, aunque no de forma significativa, en considerar prioritaria la familia antes que el trabajo; estar más satisfechos con su trabajo; que sus contribuciones son apreciadas por parte de colegas, y estar más interesados en el desarrollo del conocimiento que en su aplicación a problemas sociales. Esto tiene sentido en la medida que los hombres expresan la importancia de la familia en términos de ser considerada la razón y motivo último de la lucha, sacrificio y esfuerzo que enfrentan en el campo laboral, para ofrecerle estabilidad económica y un buen nivel de vida. Contrario a las mujeres, quienes la asocian al cuidado.

Pero ¿qué implicaciones tiene esto en los procesos de promoción para hombres y mujeres? No solamente se consideran las condiciones de tipo estructural como obstáculos impuestos, sino que las mujeres tienen menos posibilidades por la inferior motivación para llegar a serlo. En este sentido se observa que el contar con mayor sentido de autoeficacia, como el caso de los académicos varones, les hace emplear de manera más eficiente las habilidades de autopromoción, incluyendo el desarrollo de estrategias, negociación y aplicación de las solicitudes de promociones y evaluación por parte de sus colegas.

Lo anterior podría llevarnos a pensar el tema de la identidad, ¿cuál es el papel que juega el autoconcepto o la imagen de sí mismo que tiene una persona para el eficaz desempeño en su actividad profesional? Corley (ídem) encontró que el factor que mejor predice la productividad en la investigación va relacionado con asumir una dimensión estratégica de “científico puro”, que entre una de sus características se encuentra el estar motivado a buscar una posición en la mejor institución de investigación posible. Lo anterior es considerado por el autor como una diferencia en la estrategia de carrera que diferencia el índice de publicaciones masculinas y femeninas en su muestra. Para Vasil (1996), las diferencias en el desempeño de las mujeres han sido atribuidas a varias razones: sus diferentes valores, orientaciones, preferencias de actividades, grandes conflictos de roles y sobrefatiga, diferencias en

su formación educativa y en su entrenamiento, así como la falta de mentoras o mentores. Aunque no se encontraron diferencias con respecto a las habilidades de comunicación. Según este estudio, mujeres y hombres pueden hablar eficazmente en grupos o asumir roles de liderazgo en grupos, es decir, expresaron niveles similares de confianza en esta área. Como se observa, los hallazgos pueden llegar a ser incluso contradictorios, sin embargo, el peso del factor subjetivo sigue siendo parte de las variables que explican la situación de las mujeres en la carrera académica.

Tang (2003) analiza el trabajo de Etzkowitz quien señala el efecto cascada que enfrentan las mujeres en la carrera académica, y que va de una incompatibilidad de la vida profesional y personal, particularmente en los primeros años, a una dificultad para ajustarse al rol masculino en el campo científico, que implica competitividad. Asimismo, este efecto incluye redes y vínculos sociales pobres dentro y fuera de sus departamentos; mayores sentimientos de aislamiento y soledad que les puede generar culpa y falta de confianza en sí mismas, y, en consecuencia, les convierte en menos audaces y menos competitivas. Para ello, el mismo teórico identifica estrategias y circunstancias que pueden fomentar el desarrollo profesional de las mujeres:

- La disponibilidad que tengan para adoptar el rol masculino (agresividad, seguir una carrera rígida y lineal, y trabajar a tiempo completo).
- Su capacidad de adaptarse a altos niveles de competitividad.
- Desarrollar con la edad y años de experiencia sentimientos de auto-confianza.
- Independencia, un claro sentido de la dirección de su carrera y capacidad para encontrar mecanismos alternos de apoyo, como desarrollar relaciones positivas con sus mentores o mentoras.
- Ubicarse en departamentos donde haya un mayor número de mujeres.

### **Situación familiar y de pareja**

Como parte de la invisibilidad de las asimetrías por cuestiones de género y de sexo en la universidad está la estrecha relación de la naturalización del vínculo mujer-maternidad, cuidado y afectividad. Sabemos que hombres y mujeres identifican como una desventaja para estas últimas su asimilación al ámbito privado y su repercusión para su ascenso y mejora en la universidad. Sin embargo, el reconocimiento de esta

situación no modifica en absoluto las condiciones de trabajo ni los procesos de promoción. La vida personal de mujeres y hombres juega un papel importante en el desempeño de la carrera universitaria de ambos, pero particularmente las mujeres, más allá de su mayor responsabilidad ante las cuestiones domésticas y de cuidado, están aún más sujetas que los hombres a otros condicionantes de índole personal que les dificulta su avance en la carrera académica.

Ginther (2004) basada en la *Survey of Doctoral Recipients* indica que en Estados Unidos las mujeres ocupan, en mayor proporción, cargos de ayudantes. En esta encuesta se observan datos de índice personal que resultan interesantes de señalar: que los hombres con doctorado viven más en pareja, realizan más actividades gerenciales, hacen más investigación, publican más artículos y libros, son más citados, y por su parte, las doctoras tienden menos a casarse y a tener hijas o hijos.

De acuerdo con Huffman y Torres (2002), Moore ha demostrado que la mayor parte de la brecha entre hombres y mujeres en la academia es atribuible a las diferencias de edad, estatus marital y laboral, y el número de hijas o hijos pequeños en el hogar. Asimismo, porque la mujer continúa asignando más tiempo y esfuerzo al hogar y a las tareas de cuidado de sus hijas e hijos, a pesar de que, sin lugar a dudas, los hombres están más involucrados en las responsabilidades familiares que los que pertenecen a generaciones anteriores.

La investigación muestra que los conflictos entre roles profesionales y familiares son especialmente estresantes para las madres y padres. Sin embargo, las mujeres siguen tomando la responsabilidad principal en las tareas de la familia. Schnittger y Bird (1990) reportan que las mujeres delegan tareas con mayor frecuencia que los hombres, por ejemplo, son más propensas a descargar la tarea del cuidado de las hijas e hijos a una niñera para dejar tiempo libre al esposos, usan el apoyo social que les proporcionan las redes, limitan sus actividades de esparcimiento, y consiguen apoyo de familiares y amistades. También señalan que los roles de madre y carrera entran en conflicto con los roles maritales. Para ello, como estrategia realizan una reestructuración cognitiva, es decir, evalúan sus circunstancias de vida como cambiantes más que como amenaza, y como resultado de la confianza de experiencias positivas que han empleado en la solución de problemas anteriores.

Retomando la importancia de diferenciar entre los roles de madre y los roles maritales se presenta a continuación esta diferenciación con el propósito de prestar atención especial a dichos aspectos.

## A) LA SITUACIÓN FAMILIAR

Hold y Thaulow (citado en Liff y Ward, 2001) empiezan definiendo las necesidades parentales que incluyen tres elementos: apoyo económico o un ingreso que le permita vivir a la familia; cuidado práctico, tareas de cuidado; y cuidado emocional, estimulación a las niñas y niños. Con este punto de partida, y desde una perspectiva de la teoría de los roles sociales, la primera de estas necesidades es cubierta por los hombres quienes desempeñan el papel de ganadores de pan, y las dos posteriores son asignadas comúnmente a las mujeres. Sin embargo, a pesar de que existen cambios en esta reproducción de roles, aún no vivimos una transformación profunda al respecto. No es solamente el peso que la sociedad sigue dando a la división sexual del trabajo, sino también la vigente importancia de los significados asociados a la maternidad y al cuidado y, por ende, a la mujer.

Ramsay y Letherby (2006) señalan que todas las mujeres son afectadas por las actitudes que se tienen sobre la maternidad. Por una parte, observan que la vida académica de las mujeres que son madres está caracterizada por el silencio y el aislamiento, donde los hijos e hijas son raramente mencionadas y no los toman como justificación para el incumplimiento de los plazos en concursos o para sus ausencias en reuniones de trabajo. Señalan que prevalecen sentimientos de vergüenza y de culpa ante la dicotómica ideología de “madres altruistas” o “mujeres profesionistas”.

Asimismo, estas mismas autoras citan a Munn-Giddings quien sugiere que las madres en la academia son percibidas de forma más positiva por sus compañeros y compañeras y tienen más posibilidades de recibir apoyo de otras mujeres en la misma situación, mientras que las mujeres que no son madres no despiertan una consideración similar, e incluso podrían ser consideradas menos simpáticas. Las mujeres como madres o como madres potenciales son ideológicamente valoradas y son vistas como que proveen un balance necesario en los equipos de trabajo. Por el contrario, las mujeres que no tienen hijos e hijas sienten simpatía por las que son madres, sin embargo, ellas mismas se sienten marginalizadas en el trabajo por las que son madres.

Por otra parte, también está documentado que las mujeres que son madres se ven cada vez más afectadas por la discontinuidad en sus carreras profesionales. Jacobs (1999) considera que los factores principales en las desventajas de las mujeres son: la discontinuidad de la carrera, el empleo de medio tiempo y la segregación de género en el mercado laboral; por ejemplo, las madres que tomaron los empleos de

medio tiempo después de un receso por el nacimiento del hijo o hija ya no tuvieron las oportunidades que ellas posiblemente querían. Al parecer existe una relación entre el no tener hijas e hijos y el desarrollo en la escala ocupacional.

Schnittger y Bird (ídem) encontraron ciertos patrones entre las necesidades de la familia y la carrera profesional con relación a determinados estados del ciclo de vida de las personas. Por ejemplo, que cuando las madres tienen hijos e hijas menores de 6 años delegan algunas de las tareas domésticas o de cuidado de los hijos e hijas a otros miembros de la familia, usualmente al esposo o a los hijos e hijas mayores, y que cuando las familias no tienen hijos e hijas o cuando la mayoría se han ido, hay menos necesidad de limitar su tiempo en la carrera académica y se reduce la presión por las necesidades familiares. Sin embargo, también en este momento la flexibilidad laboral es también menos urgente. En este sentido, las mujeres y hombres en la mitad de su vida están probablemente establecidos en sus profesiones y quizá pueden tener más posibilidades de elegir el uso de su tiempo libre y tener la flexibilidad económica para comprar recursos adicionales o servicios de apoyo.

## B) LA PAREJA

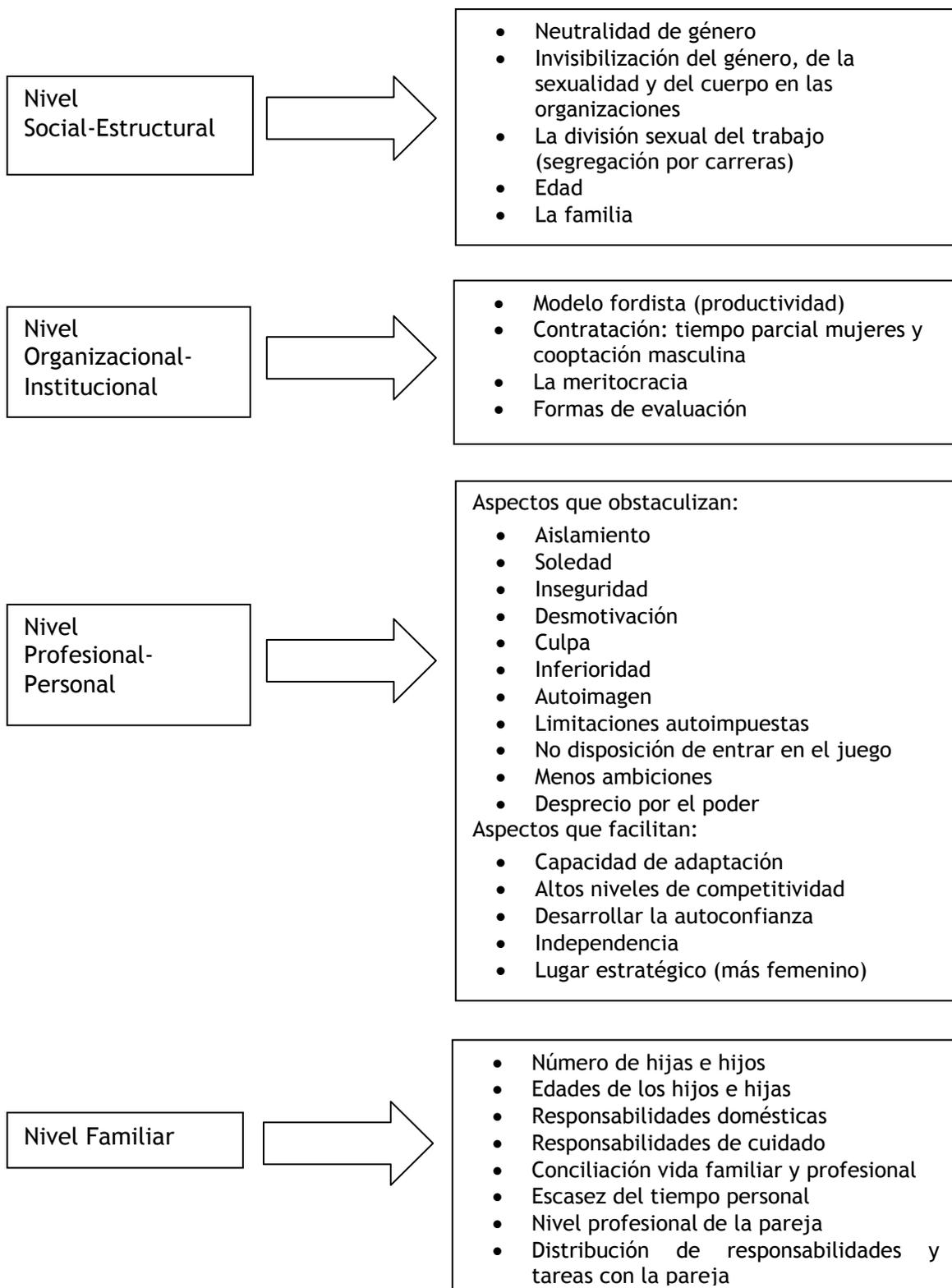
Además de los hijos e hijas, otro factor familiar que se ha analizado en la literatura especializada es con relación a la pareja. Algunos trabajos señalan que el logro ocupacional del esposo tiene un efecto especialmente importante sobre el éxito ocupacional de la esposa –particularmente cuando ésta asume un rol tradicional– o que los hombres tradicionales se sienten más seguros cuando sus esposas ocupan empleos que parecen menos exitosos que las de ellos. Philliber y Vannoy-Hiller (1990) señalan que si se consideran cuatro diferentes perspectivas teóricas (la teoría funcionalista, la teoría del rol social, la teoría del intercambio y la del rol de género) se puede entender cómo el estatus ocupacional del esposo tiene un efecto negativo sobre los logros de la esposa si uno de los dos o ambos están orientados a la competencia, tienen la expectativa de mantener roles tradicionales, perciben la relación como desequilibrada o tienen identidades de rol de género fuertemente tradicionales. Sin embargo, lo que resultó más significativo para el avance de la mujer en la carrera universitaria fue su formación académica, y ligado a ella, el estatus laboral del esposo.

Los hallazgos y la discusión en torno a la situación de las mujeres en la carrera académica y los obstáculos para su promoción son diversos y, en algunos casos, incluso contradictorios. En general, se pueden observar puntos de coincidencia más

recurrentes, por ejemplo, en torno a las responsabilidades familiares y las hijas e hijos como factores directos que inciden en el rezago en la carrera académica, o la imposición de un modelo dominante de ciencia androcéntrico propio de una institución sexista que favorece desde el momento mismo de la contratación y promoción a aquellos sujetos con aptitudes y actitudes más cercanas a lo que se podría considerar un modelo masculino, por lo que podría decirse que favorece mayoritariamente al colectivo de hombres.

De manera más irregular se han señalado aspectos de índole psicológico o referidos a la subjetividad femenina, como alejados de las características requeridas para el ascenso en la estructura jerárquica universitaria. Se ha señalado no solamente el sentimiento de culpa ante la encrucijada entre vida familiar y profesional, sino también menor motivación al éxito y sentimientos de inferioridad e inseguridad ante el desempeño de las actividades académicas, particularmente en la investigación —no siendo así en el caso de la docencia—, además de una clara ausencia de interés por ocupar posiciones de poder. Sin embargo, parece que no todas las mujeres presentan tales sentimientos, por el contrario, hay también estudios donde señalan que no hay diferencia entre hombres y mujeres con relación a estas variables.

Otro punto que parece no tener coincidencia en el conjunto de investigaciones revisadas es la nula o limitada red de relaciones profesionales que presentan las mujeres con relación a los hombres. En este punto se resalta la homosocialidad masculina en oposición a una no dicha, pero explícita, rivalidad femenina o dificultad para establecer alianzas y favorecer el apoyo y soporte recíproco, sin embargo, dicha dificultad no parece ser una dificultad que enfrentan todas las mujeres en la academia. A pesar de las inconsistencias o hallazgos divergentes sobre los obstáculos que las mujeres enfrentan en el desarrollo de la carrera académica, las diversas aportaciones sobre el tema permiten llegar a identificar una gran variedad de factores y elementos que hacen percibir esta problemática de forma más amplia y a la vez con mayor precisión para visualizar su complejidad. Sin lugar a dudas se podría afirmar que la discriminación y el rezago de las mujeres en su desarrollo profesional en la academia se debe a la convergencia de diversos factores que inciden de manera no sólo estructural sino también específica y contextual. Por lo anterior, se considera fundamental considerar diferentes niveles para el análisis y comprensión de esta problemática, una propuesta es la que a continuación presentamos como un intento de síntesis de lo encontrado en la literatura especializada.



## **Una propuesta de abordaje para el análisis de la trayectoria académica de las mujeres en la UAB**

Con base en los datos proporcionados en investigaciones precedentes, se pretende elaborar una propuesta propia que posibilite la articulación y la intersección de los diversos factores y niveles del fenómeno de la discriminación, así como identificar los obstáculos más evidentes que enfrentan las mujeres en la UAB en los procesos de promoción.

La condición estructural que de alguna manera limita y dificulta la promoción de las mujeres en la carrera académica no se puede analizar en abstracto ni como una variable en sí misma, o al menos no en todos los casos, sino que requiere ser observada en aspectos específicos en que se expresa. La sociedad, en general, como un obstáculo para la mujer, puede delimitarse, de alguna manera, a la desigualdad social que se basa en la diferencia de género, a la invisibilidad de las asimetrías inherentes a dicha condición genérica, a los efectos que tiene en el campo social; en la división sexual del trabajo, en la segregación disciplinaria que se manifiesta en los mismos procesos de promoción y los concursos de oposición, así como en la historia y procesos de la trayectoria académica.

### **Trayectoria de la carrera académica**

Para analizar el trayecto de la carrera académica del profesorado se ha considerado fundamental indagar la dinámica que han tenido, no solamente las mujeres sino también los hombres, en los pasos o en las acciones que han llevado a cabo desde el inicio de la carrera hasta la situación actual. Para ello es necesario documentar y analizar la trayectoria que va desde la forma de incorporación a la institución, la categoría inicial y las motivaciones que incidieron en la elección de este campo profesional, hasta la obtención del nombramiento actual, la dedicación a cada una de las actividades de docencia, investigación y gestión; producción en términos de participación en investigación, publicaciones y horas dedicadas a la docencia y a la gestión. Lo anterior visto como elementos que se traducen en recursos disponibles que pueden utilizar mujeres y hombres, aunque al parecer, mayoritariamente son los hombres los que procuran contar con estos recursos y capitalizarlos para efectos de promoción.

Partiendo de lo anterior se hace necesario identificar el proceso de promoción que ha seguido el personal académico. Particularmente resulta relevante una serie de datos que dan luz sobre la dinámica de dicho proceso, por ejemplo, el acceso a la información sobre convocatorias, actualizaciones de currículum, solicitud de tramos de investigación, actividades llevadas a cabo en los años sabáticos o estancias fuera de la universidad, presentación a concursos de oposición, de acreditaciones o habilitaciones. Lo anterior representa trayectorias donde se visualizan acciones concretas, actuaciones y los logros obtenidos, que bien podrían ser consideradas, si así se quiere ver, como datos objetivos y concretos de los procesos de promoción. Tanto en este punto como en el anterior se pueden contrastar los hallazgos señalados en la literatura referentes a la dinámica y funcionamiento de la misma institución educativa. Donde la literatura nos señala que existe un determinado modelo de producción desventajoso para las mujeres, una influencia de redes sociales que conforman, principalmente hombres, y que repercute en el acceso que estos tienen a determinados recursos, o los mecanismos institucionales que operan de manera extraoficial en los procesos para el otorgamiento de determinadas categorías académicas.

### **Percepción de la capacidad**

Sin embargo, resulta insuficiente conocer solamente las acciones que se llevan a cabo para lograr la promoción, o acciones que no se hacen y repercuten en el estancamiento de las mujeres en la carrera académica. Se requiere ampliar la visión del análisis, por lo que se hace necesario conocer la percepción que tienen mujeres y hombres sobre su propia capacidad. Por una parte, se hace evidente la carencia, en un gran número de estudios, de la voz de los hombres sobre su participación y experiencia en los estudios sobre discriminación, además, se requiere conocer el punto de vista de ambos sobre aspectos de autopercepción e identidad, y contrastarlas.

Como se señaló en el primer apartado, algunos estudios muestran la presencia de ciertos sentimientos de inferioridad o desvalorización de las mujeres ante las tareas que implica la vida académica, o la ausencia de mayor motivación o aspiraciones en relación con sus compañeros varones. Por lo cual, es conveniente conocer cómo se sitúa la persona en términos de su cualificación con relación a sus iguales, las aspiraciones que tienen en cuanto a la promoción, los factores que consideran han

favorecido su desarrollo en la carrera académica, o por el contrario, los obstáculos encontrados, finalmente los costes o renuncias más apremiantes y los beneficios que identifican como más relevantes de la categoría que ocupan en la actualidad. Lo anterior permite no solamente conocer de primera mano la percepción que tienen las mujeres académicas de su desempeño en las tareas académicas, sino también abordar una dimensión subjetiva en términos de cómo se sitúan en una institución que demanda un desempeño masculino, y que requiere de una forma de percibirse a sí mismas y de exigencias de actuación que requieren un alto nivel de competitividad. Es decir, cuestiones como la autoimagen, la seguridad y la asertividad resultan de vital relevancia.

### **Valoración de la actividad académica**

Un punto relacionado también con el anterior es la valoración que hacen mujeres y hombres sobre la actividad académica. La manera en que valoran la docencia y la investigación —ambas actividades centrales en la carrera universitaria— da cuenta del nivel de involucramiento y satisfacción de las actividades que desarrollan, y que además son aspectos primordiales en los procesos de evaluación. La promoción laboral, en cualquier profesión que se desempeñe o empresa que se inicie, seguramente se relaciona con la satisfacción y gusto con el que se hacen las cosas, en este sentido, la valoración y concepción que se tienen del quehacer científico también podría estar influyendo en los resultados de los procesos de promoción. La valoración va desde el sentido que se tiene de hacer ciencia, desde en qué y por qué se interesa y se adopta una determinada línea de investigación, e indiscutiblemente de la satisfacción que produce el desarrollar cada una de las actividades científicas. Ha sido reiterado el señalamiento de que las mujeres son más propensas a valorar de forma más positiva la docencia y obtener mayor satisfacción de la misma, dada su tendencia al cuidado y atención a los demás, y una dificultad con respecto a la investigación, sin embargo, se requiere más investigación al respecto, ya que las actividades docentes, son las únicas en las que está formalizado el nivel de dedicación exigible al profesorado, son las únicas que no se pueden abandonar. Por lo tanto, cuando junto a las actividades profesionales se es responsable de la atención a la familia, es esperable que queden en segundo plano aquellas actividades que no son asignadas directamente por la institución, por más que formen parte de las responsabilidades del profesorado, como es el caso de la investigación y la

gestión. Paradójicamente, son precisamente estas actividades, especialmente la investigación, las más determinantes para la promoción.

### **La situación familiar**

Uno de los aspectos más retomado y considerado como determinante en el rezago de las mujeres en la carrera académica lo constituye la responsabilidad familiar. La literatura hace hincapié en que la crianza y el cuidado de los hijos e hijas representan las tareas que obstaculizan la promoción de las mujeres, por ello, se ha indagado en las etapas de la vida de la pareja y la presencia de los hijos e hijas en relación con las demandas que implica la carrera académica, y aunque no se ha comprobado la determinación de dicha relación, se considera relevante su análisis en relación con otras variables para identificar su influencia en el problema de la discriminación. De manera similar, el cuidado que las mujeres asumen de los propios padres y madres o los de la pareja, o de otras personas dependientes, podría representar una tarea adicional que genere mayor presión o niveles de estrés ante la carga de trabajo requerida tanto en el ámbito familiar como en el desarrollo de las actividades académicas.

La relación de pareja parece tener un peso importante en el desarrollo de las mujeres. Indagar sobre la condición laboral, el nivel profesional o la aportación de ingresos de la pareja, ofrece la oportunidad de observar la influencia que ésta tiene en el impulso o bloqueo de la vida profesional de las mujeres.

Finalmente, la responsabilidad de las tareas domésticas del hogar también ha sido un aspecto importante en la explicación de la situación marginal de las mujeres en el ámbito profesional. Es señalado como otro factor que coadyuva a la sobrecarga de trabajo incompatible con la vida profesional, así como con otras actividades de esparcimiento o de tipo personal.

### **La percepción de la discriminación**

Otro de los puntos centrales que resulta fundamental es indagar directamente sobre las experiencias de discriminación que en la carrera académica han vivido mujeres y hombres, o la percepción que tienen de la que se ejerce sobre otras personas en el entorno institucional. Contar con referencias directas y casos específicos de situaciones de discriminación puede corroborar o refutar la idea de que se vive una

situación generalizada y cotidiana de discriminación contra las mujeres que obstaculiza su promoción dentro de la universidad, más allá de todo discurso conciliador. De igual manera, representa una oportunidad de hablar de forma abierta y libre sobre el tema.

## **2. Marco normativo: categorías y promoción laboral en la Universitat Autònoma de Barcelona**

En el estudio de las variables que influyen en la trayectoria del profesorado universitario, es ineludible definir que categorías forman parte del cuerpo docente, cuáles son sus características desde el punto de vista de la carrera académica, y qué requisitos son necesarios para el acceso. Estos aspectos han estado y están normalizados por distintas leyes estatales, la ley de universidades de Catalunya y por los estatutos de la UAB. Los cambios legislativos acontecidos desde la creación de la UAB probablemente han comportado contextos distintos para la promoción laboral que pueden haber favorecido u obstaculizado la carrera académica de las mujeres.

En este apartado presentamos las distintas categorías profesionales que han conformado y conforman el cuerpo docente universitario atendiendo a la posición que ocupa cada una de ellas en la jerarquía profesional así como a los requisitos curriculares necesarios para acceder a cada una de ellas. Para ello ha sido necesario revisar la normativa reguladora de la carrera del personal académico a nivel local (UAB), autonómico y estatal. Los primeros estatutos de la Universitat Autònoma de Barcelona datan de 1970, motivo por el cual hemos considerado las distintas leyes que regulan la universidad desde dicho año hasta la fecha actual, atendiendo únicamente a los artículos y disposiciones referentes a aspectos relacionados con la composición de la plantilla docente e investigadora así como con los requisitos y procesos de provisión de profesorado.

Según los cambios en la legislación que regula la institución universitaria y que han acontecido desde la creación de la Universitat Autònoma de Barcelona hasta la fecha actual, podemos distinguir cuatro contextos o períodos distintos:

- Marco legal de 1970 a mediados de 1983: Ley General de Educación de 1970 y 1976, y Estatutos de la UAB de 1971
- Marco legal de mediados de 1983 a 2001: Ley de Reforma Universitaria de 1983 y los Estatutos de la UAB de 1985
- Marco legal de mediados de 2002 a 2007: Ley Orgánica de Universidades de 2001 y los Estatutos de la UAB de 2003
- Marco legal abril de 2007: Ley Orgánica de Universidades de 2007 (actual)

El repaso legislativo, no solo permitirá definir las categorías laborales y los requisitos curriculares necesarios para el acceso en distintos momentos, sino también determinar si hay marcos legales más favorables a las mujeres, a los hombres o más neutrales. En este sentido el contexto legislativo es una variable a considerar a la hora de analizar los factores objetivos que influyen en la trayectoria del personal docente e investigador.

## Las categorías

En la sucesión de los marcos legales, la composición del personal docente e investigador en cuanto a las categorías se refiere y los requisitos necesarios para poder acceder a dichas categorías, han sido aspectos –dentro de las cuestiones relativas al proceso de provisión de plazas o de acceso al cuerpo docente universitario– que han sufrido algún tipo de modificación.

En la primera etapa legislativa, la Ley General de Educación (1971 y 1976) distingue nueve categorías: catedrático/a numerario, agregado/a, adjunto/a de universidad, catedrático/a de escuela universitaria, agregado/a de escuela universitaria, ayudante, asociado/a, colaborador/a de departamento e institución y colaborador/a de cátedra. Con la Ley de Reforma Universitaria (1983) la figura de agregado/a será substituida por la de titular, la de colaborador/a y adjunto/a desaparecen, y surge una nueva figura, el profesorado interino. La Ley Orgánica de Universidad (2001 y 2007) implicará la creación de nuevas categorías, la de profesor/a contratado/a doctor/a (o agregado/a) y la de emérito/a, reaparece el profesorado colaborador.

Todas estas categorías que han conformado y conforman el profesorado universitario, tienen una valoración y función distinta dentro de la institución universitaria, y son

por consiguiente jerárquicas (desde el punto de vista funcional, salarial y de prestigio profesional). Así, las cátedras de universidad se sitúan en la cúspide, seguidas por las titularidades o agregadurías de universidad<sup>1</sup> y el profesorado interino. La diferencia entre la titularidad y agregaduría recae en el tipo de régimen laboral, funcionario y contractual respectivamente. De la misma manera, el profesorado interino hace referencia a aquellas cátedras y titularidades con una duración contractual temporal. Los y las catedráticas así como titulares o agregadas de escuela universitaria aparecen como los rangos siguientes.

Podemos establecer, que el conjunto de dichas categorías conforman el *núcleo* docente e investigador de una universidad. La definición del resto de categorías nos lleva a afirmar que el profesorado restante supone un soporte para dicha actividad a la vez que *forma* a futuros y futuras titulares y catedráticas, o *enriquece* científica y académicamente a la universidad. En este sentido dentro de dicho grupo de soporte podemos distinguir dos grandes bloques.

El primer bloque lo conformarían aquellas categorías cuya actividad ha supuesto la formación del futuro profesorado funcionario: los y las adjuntas o ayudantes. Según los primeros estatutos de la UAB, el profesorado adjunto es el cuerpo colaborador docente e investigador de los y las catedráticas y agregadas. Según los requisitos curriculares establecidos para acceder a la categoría de adjunto, podemos establecer que dicha categoría tenía un carácter formativo y su ejercicio constituía una parte de la carrera académica, iniciada con la ayudantía o con una beca de formación. Así pues, en general el profesorado adjunto debía poseer el título de doctor y un mínimo de experiencia como docente. Dicha figura será la equivalente a una parte del profesor/a ayudante (son los denominados por la UAB de primera etapa) y la del actual profesor/a ayudante doctor/a (o lector/a según la Llei de Universitat de Catalunya y la UAB) de la Ley de Reforma Universitaria y Ley Orgánica de Universidades respectivamente. De la misma manera, las figuras de ayudantes (ayudante y ayudante doctor) tendrán en todas las etapas legislativas un carácter estrictamente formativo y temporal puesto que la duración máxima del contrato será

---

<sup>1</sup>Los y las agregadas, en la LOU (Ley Orgánica de Universidades) y en la LUC (Llei de Universitat de Catalunya) se sitúan dentro de la categoría de profesorado contratado doctor. Dicho grupo engloba a catedráticos y catedráticas así como titulares de universidad cuya relación contractual es laboral e indefinida.

de 2, 3, 4 o 5<sup>2</sup> años según periodo legislativo. Por último mencionar que dado su carácter formativo dichas categorías se sitúan jerárquicamente por debajo del grupo anterior, el núcleo.

El segundo bloque dentro del profesorado de soporte estaría formado por profesionales y profesorado de otras universidades de reconocido prestigio y preparación en sus disciplinas, y que por consiguiente su contratación implicaría un enriquecimiento para la actividad universitaria: asociados/as, colaboradores/as o visitantes y eméritos/as. Si bien en los primeros estatutos de la UAB los o las asociadas fueron definidos como profesorado titulado o doctor que colaboraba con la universidad –puesto que la legislación estatal no especifica requisito ninguno, excepto el referente a la titularidad como nivel educativo mínimo–, en los estatutos siguientes aparecerán como “especialistas de reconocida competencia que desarrollan normalmente su actividad profesional fuera de la universidad y cuyos servicios son indispensables para la docencia y la investigación” (12918, BOE núm. 109. “Decreto de 18 de enero de 1985 por la que se aprueban los estatutos de la Universidad Autónoma de Barcelona”). A partir de la Ley de Reforma Universitaria (1983), se regula estatalmente dicha figura puesto que en las legislaturas anteriores ésta entraba dentro del grupo de “otros profesores contratados”. Así pues, en dicha ley se establecerá por primera vez una definición muy similar a la presentada por los estatutos de la Autónoma. A partir de entonces, la figura de asociado/a hará referencia a aquellos y aquellas profesionales contratadas por la universidad, que desarrollan su actividad principal fuera de la universidad. La categoría de colaborador/a, vigente en la primera etapa legislativa (1970-1983) y en la tercera (2002-2007), correspondía a profesionales de reconocido prestigio en su disciplina o especialidad –sin más requisito que el dicho, poseer reconocimiento profesional– que eran contratados/as como profesores/as por la universidad. Será una figura parecida a la de profesor/a visitante que aparece en 1983 con la LRU (Ley de Reforma Universitaria), también profesional de prestigio reconocido, la única diferencia es que el visitante es profesor/a o investigador/a de otra universidad o

---

<sup>2</sup>Durante la primera etapa legislativa los y las ayudantes solo podían estar contratados por un periodo de cuatro años. Con la LRU de 1983 los y las ayudantes podían tener un contrato de dos años renovable hasta un máximo de tres más en el caso de estar ya en posesión del título de doctora y doctor, cinco años en total. Con la LOU de 2001 los contratos vuelven a ser de 4 años como máximo, pero para cada tipo de ayudantía puesto que se distinguen dos categorías, ayudante y ayudante doctor. No obstante, con la reforma de 2007 se establece de nuevo en cinco años pero con una excepción: en el caso de que una misma persona ejerciera ambas ayudantías, la duración contractual conjunta no podía superar los 8 años.

centro de investigación nacional o extranjero. Los y las eméritas cerrarían este bloque. Esta categoría es relativamente nueva puesto que aparece con la Ley Orgánica de Universidades de 2001 con el objetivo de contratar de manera temporal, con una dedicación parcial y con régimen laboral, al profesorado jubilado funcionario de la propia universidad o de otras que haya destacado por los servicios como docente e investigador/a prestados a la universidad.

A partir de 1983, la contratación de este tipo de personal se vera restringida. La LRU establecía que el número total del profesorado asociado y visitante no podía superar el 20 por ciento respecto al total de catedráticos/as y titulares, excepto en las universidades politécnicas que podía ser del 30 por ciento. Posteriormente esta restricción se ampliará para la totalidad del personal de soporte: con la LOU, el profesorado contratado en su conjunto no podrá superar el 49 por ciento respecto del PDI total.

A modo de resumen, a continuación presentamos dos tablas que contienen las categorías del profesorado de la UAB agrupadas según su relación con el período de vigencia, la posición que ocupan en la institución universitaria considerando el sueldo, reconocimiento, dedicación y función en la actividad docente e investigadora, así como el régimen laboral y tipo de permanencia.

**Tabla 1. Categoría profesional según el período de vigencia y la posición que ocupan en la institución universitaria**

Posición	Marco legislativo			
	1970 a mediados de 1983	De mediados de 1983 a 2001	De mediados de 2002 a abril de 2007	De abril de 2007 a la actualidad
Núcleo	Catedrático/a de universidad			
	Agregado/a de universidad		Titular de universidad	
			Profesorado doctor contratado (Catedrático/a o Agregado/a)	
	Catedrático/a de escuela universitaria			
Profesorado en formación	Agregado/a de escuela universitaria		Titular de escuela universitaria	
	Adjunto/a	Ayudante de primera etapa	Profesor/a lector (Ayudante doctor/a)	
			Ayudante Asociado/a	
Soporte	Colaborador/a (de departamento o de cátedra)		Colaborador/a	
			Visitantes	
			Emérito/a	

Tabla 2. Categoría profesional según el régimen laboral y tipo de permanencia

Régimen laboral	Permanencia	
	Indefinidos	Temporales
Funcionario/a	Catedrático/a de universidad (CU) Titular de universidad (TU) Catedrático/a de escuela universitaria (CEU) Titular de escuela universitaria (TEU)	Interino/a: Titular de universidad o de escuela universitaria
Laboral o contrato administrativo	Catedrático/a (Doctor contratado) Profesor/a agregado/a (Doctor contratado) Profesor/a colaborador/a permanente	Adjunto Profesor/a lector (ayudante doctor) Asociado/as/as Profesor/a colaborador/a temporal Ayudante Becario/a en formación Emérito/a

Las tablas anteriores nos permiten dibujar tipologías de categorías y definirlas según los aspectos considerados. Observamos que un conjunto de dichas categorías son totalmente formativas y temporales sin posibilidad de renovación, son las de becario/a y las de lector/a o ayudante. Dichas categorías son transitorias y por lo general suelen formar parte de la trayectoria académica de un o una profesora de universidad. El objetivo último al iniciar “carrera académica” es sin duda obtener una categoría estable, ya sea como funcionario o como personal laboral. En este sentido, llegar a titular o agregado podría considerarse como la meta laboral básica a alcanzar asegurándose así la permanencia e estabilidad profesional. La cátedra, siendo la categoría máxima a la que puede aspirar el profesorado universitario, es un paso más que requiere de una voluntad u orientación curricular hacia dicha promoción que no todo titular posee. La figura de asociado/a tiene como finalidad ofrecer una docencia en la que se aportan los conocimientos y experiencias profesionales fuera de la propia universidad. Por ello, los contratos son de carácter temporal y dedicación parcial, pudiendo ser renovados siempre que se acredite el ejercicio de la actividad profesional fuera de la universidad. La figura del visitante tiene también una finalidad parecida a la del asociado/a en tanto que el objetivo de su contratación es la de aportar a la universidad su conocimiento y experiencia tanto en el desarrollo de la actividad docente como investigadora. El tipo de contrato es temporal con dedicación completa o parcial.

## Requisitos de acceso

Los requisitos para acceder a las categorías mencionadas en el apartado anterior se han ido modificando prácticamente en cada cambio legislativo. No obstante hay un tipo de exigencia curricular que no ha variado, el nivel mínimo de titulación necesario para poder acceder a una u otra categoría. En todos los periodos legislativos el título de licenciado/a, arquitecto/a o ingeniero/a será el grado requerido para acceder a una plaza de titular de escuela,<sup>3</sup> de ayudante, de asociado/a o colaborador/a. Para el resto de categorías, es decir, catedrático/a, titular de universidad, adjunto/a o ayudante doctor/a (según periodo legislativo) y profesor contratado doctor, será preciso poseer el título de doctor/a.

Los requisitos restantes hacen referencia a la experiencia docente e investigadora y la antigüedad o vinculación contractual del o la candidata con la universidad que ofrece la plaza, y según el marco legislativo vigente, ambos aspectos se han valorado de forma distinta. Así, en el título tercero de la Ley General de Educación de 1970 y 1976 (El profesorado), el acceso a la cátedra estaba restringido al profesorado agregado que superara el concurso de méritos,<sup>4</sup> con la excepción de aquellos titulados o tituladas que dado su prestigio científico fueran nombrados/as por el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología o la Junta Nacional de Universidades. En el caso de la titularidad (agregaduría), se reservaba un 50% de las plazas al profesorado adjunto o catedrático de bachillerato, o de escuela universitaria, y la mitad restante para doctores/as que hubieran realizado los cursos correspondientes en los Institutos de Ciencias de la Educación. Dichos cursos también eran exigidos a los o las candidatas a plazas de profesor agregado de escuela universitaria mientras que los catedráticos/as de escuela universitaria debían ser la mitad agregados/as de escuela o catedráticos/as de bachillerato para quienes se realizaba un concurso de méritos, y la otra mitad doctores, que accedían por concurso-oposición. A los y las adjuntas también se les exigía un mínimo de experiencia docente y formación pedagógicas a través de los cursos en los Institutos de Ciencias de la Educación. Los y

---

<sup>3</sup>A partir de la ley de 1983, excepcionalmente en aquellas áreas de conocimiento que establezca el Gobierno dichas plazas podrán ser ocupadas por diplomados/as universitarios/as, arquitectos/as técnicos/as o ingenieros/as técnicos/as.

<sup>4</sup>El concurso de méritos consistía en valorar el trabajo profesional y de investigación por parte de un Jurado (designado por la propia universidad a proposición de la Junta de Facultad), y la capacidad docente por parte de la dirección del departamento y centro.

las ayudantes, colaboradores/as y asociados/as no requerirán de experiencia en materia de docencia.

En 1983, con la Ley de Reforma Universitaria, para acceder a la cátedra, además de la titularidad o cátedra de universidad será necesaria una antigüedad mínima de tres años, de igual manera estarán exentos de cumplir dichos requisitos los o las doctoras que dados sus méritos, el Consejo de Universidad acepte la presentación de su candidatura al concurso. Será necesario también superar un concurso, de méritos o libre.<sup>5</sup> En el caso de la titularidad, con la nueva normativa, se establecía como requisito no haber estado contratado/a como ayudante por la misma universidad durante más de dos años. Por el contrario, para las categorías restantes además del grado de titularidad exigido y mencionado previamente, así como la superación del concurso de méritos o libre, no se detalla nada más. A partir de esta ley, se especificaba que los y las asociadas debían ser profesionales reconocidos cuya actividad principal se realizara fuera de la universidad.

Ahora bien, con la LOU (Ley Orgánica de Universidades de 2001 y 2007), se produce un cambio importante, y es que para acceder al proceso de selección de cualquier plaza, se exige poseer la *habilitación* o *acreditación* para el cuerpo y área correspondiente expedido por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) o, en el caso de Catalunya, por la Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU). A partir de dicha ley y hasta la actualidad, para poder optar a una plaza de profesor/a universitario/a es indispensable poseer la *habilitación*, en el caso de las pertenecientes al cuerpo de funcionarios, o *acreditación* para las laborales, a excepción del profesorado ayudante, asociado, visitante y emérito. En los procesos de promoción de las etapas legislativas anteriores, la universidad contratante estaba implicada en la totalidad del proceso selectivo pero con las acreditaciones y habilitaciones, la exigencia de un certificado o informe favorable que debe emitir una instancia externa a la universidad, ésta desaparece en la primera fase de dicho proceso. Por ello, este nuevo requisito nos lleva a la necesidad de considerar que significa la *habilitación* o *acreditación*, en que consiste y, especialmente, cuales son los aspectos curriculares que se avalúan.

---

<sup>5</sup>Según el artículo 153 de los Estatutos de la Universitat Autònoma de Barcelona de 1985, el Departamento es quien decide si la plaza debe cubrirse por un concurso de méritos entre el profesorado del cuerpo o por un concurso libre.

Obtener la acreditación o habilitación significa haber conseguido una valoración positiva de los méritos o currículum académico, y que por consiguiente se está en posesión de los requisitos mínimos y estándares necesarios para acceder a la plaza de profesor correspondiente. A través del análisis de la normativa que regula los criterios de evaluación y emisión de los informes, podemos determinar que aspectos curriculares son evaluados.

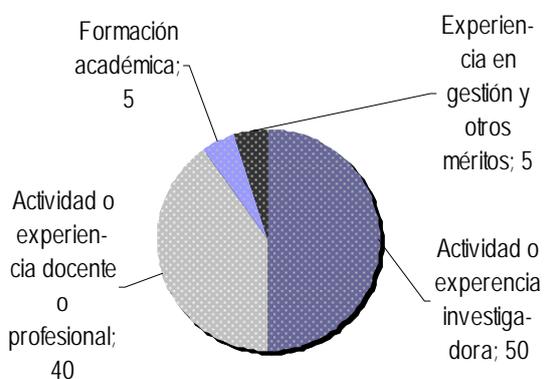
**Tabla 3. Aspectos valorados en los procesos de acreditación y habilitación para el acceso al profesorado universitario**

Aspectos	Indicadores
Actividad o experiencia investigadora	Publicaciones (artículos, libros y capítulos de libros)
	Participación en proyectos de investigación
	Dirección de proyectos de investigación
	Congresos, conferencias y seminarios
	Estancias en centros de investigación
	Patentes, modelos, transferencia de tecnología, etc.
Actividad o experiencia docente	Otros méritos: menciones, premios, etc.
	Docencia universitaria impartida (intensidad, grado de responsabilidad, etc..)
	Tipo de docencia (teórica o práctica)
	Dirección de tesis
	Dirección de proyectos de fin de carrera, tesinas, trabajos fin de master o DEA
	Docencia en cursos de doctorado
	Coordinación de cursos de doctorado
	Evaluaciones positivas de la actividad docente
	Material docente original y publicaciones docentes (libros docentes publicados, manuales, etc..)
	Proyectos de innovación docente (dirección o participación en proyectos de innovación docente)
Estancias en centros docentes	
Actividades de gestión	Participación en congresos destinados a la formación docente
	Cargos unipersonales de gestión de la universidad
Formación académica	Otros cargos de gestión en el entorno educativo, científico y tecnológico en la administración estatal o autonómica
	Titulación universitaria
	Expediente académico
	Becas predoctorales o contratos como técnicos
	Tesis doctoral
	Otros títulos
Experiencia profesional	Becas posdoctorales
	Otros méritos (premios, distinciones, etc..)
	Actividad en laboratorios o centros de investigación
Otros méritos	Actividad libre de la profesión
	Etc.
	Tramos de investigación
Otros méritos	Becas de iniciación o soporte a la investigación
	Etc.

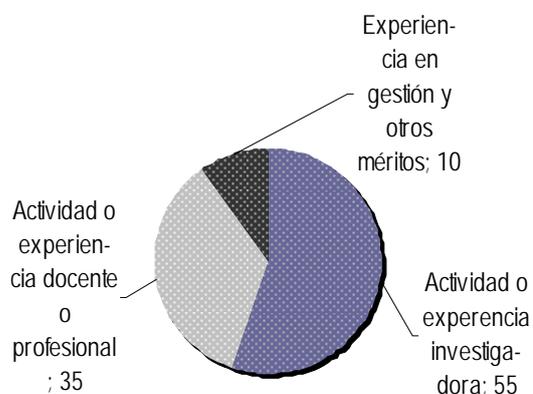
La tabla resume los aspectos y sus respectivos indicadores extraídos a partir de la documentación de la ANECA y la AQU vinculada a los criterios de valoración.

**Peso de cada aspecto valorado en la acreditación o habilitación según categoría y agencia de evaluación**

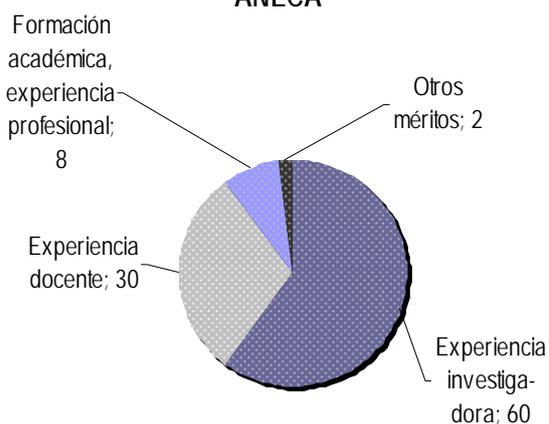
**Titular de universidad. ANECA**



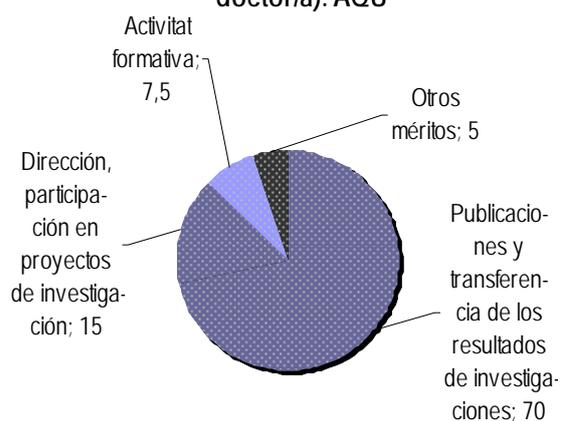
**Catedrático/a de universidad. ANECA**



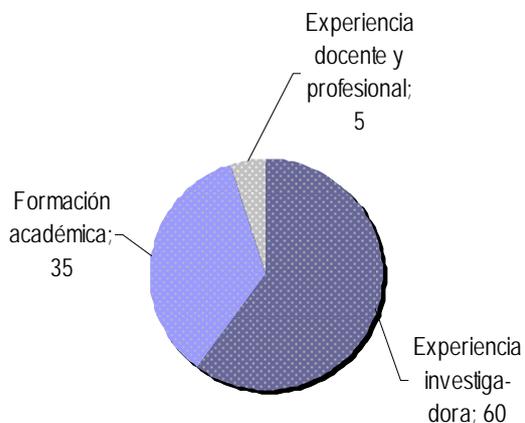
**Profesor/a contratado/a doctor/a. ANECA**



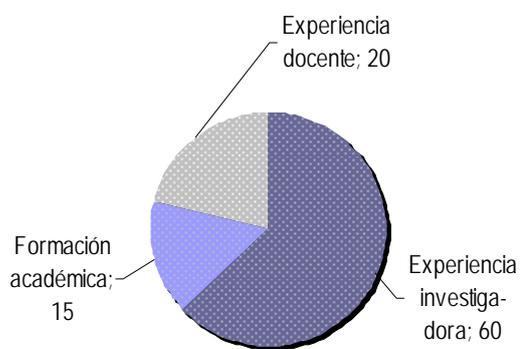
**Agregado/a o catedrático/a de universidad (Profesor/a contratado/a doctor/a). AQU**



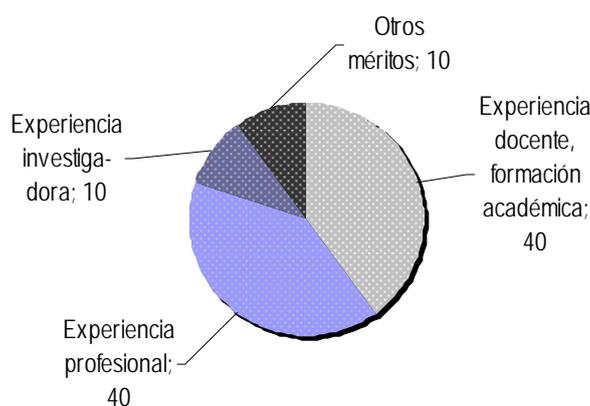
**Profesor/a ayudante doctor/a. ANECA**



**Profesor/a lector (Profesor/a ayudante doctor/a). AQU**



### Profesor/a colaborador/a. ANECA



Notas: El valor que aparece en los gráficos representa la puntuación máxima que se puede obtener de cada aspecto valorado.

En la AQU y respecto a las categorías de lector/a y agregado/a la puntuación que recibe cada actividad varía según el ámbito de conocimiento.

Los indicadores considerados para cada aspecto varían en función de la categoría para la cual se solicita la valoración y según la agencia que evalúa. De la misma manera, la importancia o peso de dichos aspectos es también diferente en función de la categoría para la cual se pide la acreditación o habilitación, y de la agencia evaluadora. En los gráficos anteriores se presenta la distribución del peso de cada aspecto según la categoría laboral y la agencia.

Observamos que en general la investigación pesa casi siempre más que la docencia, especialmente para la AQU en donde prácticamente no se considera. Por otro lado, la experiencia en cargos de gestión universitaria solo es considerada para las categorías de catedrático/a y titular/a, la formación académica tiene un peso especialmente importante para las categorías formativas, y la experiencia profesional destaca en la figura de profesor colaborador. Por otro lado, cabe destacar que dentro de la experiencia investigadora, las publicaciones y especialmente los artículos publicados en revistas indexadas, es el tipo de actividad que más relevancia tiene. Las publicaciones son definidas como indicador de la calidad y resultado del trabajo o actividad investigadora, de ahí que se les otorgo más importancia que la propia participación en proyectos de investigación.

Volviendo a la LOU, otro aspecto substancial, es que para acceder a la categoría de profesor/a ayudante doctor/a (o profesor/a lector/a) es indispensable no haber tenido ninguna relación contractual con la universidad que ofrece la plaza durante un mínimo de tres años, tiempo que se exige haber dedicado a tareas docentes e

investigadoras en otros centros no relacionados con dicha universidad, o haber cursado el doctorado íntegramente en otra universidad. Esta figura se sitúa dentro de la segunda etapa formativa de la carrera académica, iniciada con una beca o ayudantía, y como paso previo a la obtención de una titularidad.

Por último mencionar que en cada legislación ha habido disposiciones transitorias que han eximido de cumplir algunos de los requisitos mencionados previamente y que por consiguiente han podido favorecer la promoción laboral. A continuación presentamos las más importantes para nuestro estudio:

- La LGE de 1970 en relación al profesorado adjunto, establece acceso mediante concurso restringido para aquellos/as doctores/as profesores/as nombrados/as como adjuntos/as o encargados/as de laboratorio con una antigüedad mínima de cinco años académicos para quienes prestaron servicio en un pasado, y de tres años para los vigentes. El primer concurso-oposición se reservaba para el profesorado adjunto, adjunto provisional o interinos, ayudantes o encargados/as de grupo o curso que poseyeran el título de doctor/a y con antigüedad mínima de tres años.
- En las Disposiciones Transitorias de la LRU de 1983, se establece la posibilidad y autorización a las universidades de la realización de las denominadas “pruebas de idoneidad” para ocupar plazas de profesorado titular de universidad y de escuela universitaria, pudiendo acceder a dichas pruebas aquel profesorado interino o contratado con un mínimo de antigüedad docente e investigación de cinco cursos, y la posesión del título de doctora o doctor. Las pruebas consistían en la evaluación de la capacidad docente e investigadora así como del historial académico.
- Otro punto de las disposiciones en cuestión, establecía la posibilidad de transformar las plazas de profesores y profesoras agregadas de universidad en catedráticos y catedráticas de universidad.
- La LUC exime del requisito de desvinculación con la universidad contratante para acceder a la categoría de profesorado contratado doctor, a aquellos candidatos y candidatas que en diciembre de 2001 (a la entrada en vigor de la LOU) fueran ayudantes, asociados/as o personal del cuerpo docente e investigador.

- La LOU de 2001 establece que el profesorado ayudante y asociado mantendrán sus categorías hasta la finalización de contrato y, en el caso de los y las ayudantes, su renovación. Hasta la fecha se regirán por la legislación anterior. Los o las asociados doctores podrán ser contratados/as como ayudantes doctores/as sin que les sea aplicado el requisito de desvinculación de la universidad.

## Provisión de plazas

Las distintas leyes estatales que han regulado y regulan la institución universitaria (desde la Ley General de Educación de 1970 hasta la reforma de la Ley Orgánica de Universidades de 2007), así como la autonómica (Llei d'Universitats de Catalunya) establecen que las normas para los procesos de selección son las especificadas en los reglamentos propios de cada universidad. Cuestiones como la convocatoria de concursos, los criterios de selección o procedimientos de evaluación y de adjudicación de las plazas son aspectos del proceso que han quedado siempre normalizados a través de los estatutos de cada universidad. En dichos procesos, los departamentos juegan y han jugado un papel fundamental, precisamente por ser considerados como las unidades básicas del desarrollo de la actividad docente e investigadora de una universidad. Así, por ejemplo, corresponde a cada departamento, atendiendo a sus necesidades docentes, proponer y aprobar las plazas vacantes o de nueva creación que necesita cubrir, y solicitarlas al órgano de gobierno de la universidad correspondiente (Junta o Consejo de Gobierno y/o Comisión de profesorado según el período legislativo). Lo mismo sucede con la descripción del perfil de la plaza, le corresponde al departamento definir las tareas docentes y las líneas de investigación a desarrollar por la plaza convocada. Aunque la aprobación dependa del órgano de gobierno de la universidad pertinente y en última instancia requiera la conformidad estatal, sin duda el departamento juega un papel esencial.

En cuanto al medio de acceso a una plaza, si bien en todas las distintas etapas por las que ha pasado la legislación universitaria se ha explicitado, el concurso, concurso-oposición o concurso de méritos según categoría, no será hasta la LRU de 1983 que se regula con más detalle el contenido del concurso-oposición o prueba especificando que ésta se dividirá en dos partes: presentación y discusión de los méritos, historial académico e investigador del candidato o candidata y el proyecto docente;

exposición y debate de un tema de su especialidad que el propio candidato o candidata elegía. En la LOU se establece que el concurso-oposición debe permitir a la comisión evaluar los siguientes aspectos: el historial académico, proyecto docente e investigador, y las capacidades para la exposición y debate público en su especialidad o materia.

Lo mismo sucede con el organismo o medio que ejecuta o se encarga de la evaluación. En general, la comisión (o Jurado en la primera etapa legislativa) era y es el organismo encargado de establecer y publicar la priorización y baremación de los criterios para la superación de la prueba y la adjudicación de la plaza. En la actualidad es tarea de la comisión elaborar un informe respecto a la idoneidad de cada candidato o candidata y en el que se especifica la puntuación obtenida para cada uno de los criterios establecidos así como la puntuación global.

Si bien en todas las leyes se habla de la comisión que avalúa las pruebas y resuelve el concurso, solo en LRU de 1983 se especifica que deberá estar formada por cinco profesores o profesoras pertenecientes al área de conocimiento a la que corresponde la plaza. Tres de los cinco miembros de la comisión, serán designados a través de sorteo por el Consejo de Universidades, los dos restantes nombrados por la universidad. En nuestro caso y según los estatutos de la UAB de 1985, el nombramiento de dichos profesores/as le corresponde al rector/a, a proposición de la Comisión de profesorado y previa consulta con el departamento correspondiente.<sup>6</sup> La LGE de 1970 y la LOU de 2001 en relación a este aspecto solo establecen que el procedimiento para la elección de los miembros de la comisión de los concursos de acceso será regulado por la propia universidad a través de sus estatutos sin especificar la composición de dicha comisión. Los primeros estatutos de la UAB, hablarán de un Jurado compuesto por profesorado numerario designado por la Universidad a proposición de la Junta de Facultad. Los últimos estatutos y reglamentos para la provisión de plazas de la Autónoma establecen que la tarea de resolución del concurso corresponde a una comisión formada por tres profesoras o

---

<sup>6</sup>En el caso de los concursos para el profesorado asociado y ayudante, es el Consejo de departamento quien convoca dicho concurso previa autorización de la Junta de Gobierno o del órgano a quien delegue. En la convocatoria se especifica el perfil y requisitos para la obtención de la plaza. En cuanto al proceso de selección, corresponde también al Consejo del Departamento nombrar una Comisión compuesta por 5 miembros en el caso del profesorado asociado y de tres para la selección de los o las ayudantes. En la comisión para la selección del profesorado asociado, dos de los cinco miembros deberán pertenecer a otra Universidad mientras que en la de ayudante como mínimo uno deberá estar adscrito a otro departamento que el convocante.

profesores: uno o una designada por el rector o rectora, un segundo correspondiente a la misma área de conocimiento que la del perfil de la plaza y propuesto por el departamento, y un tercer miembro designado también por el departamento pero con la aceptación de la facultad o escuela. Por otro lado, algunas de las categorías, tales como la de visitante o interino, no requerirán de este tipo de comisión para su resolución sino que será el propio departamento quien elabora una propuesta razonada del candidato a ocupar la plaza. En general los criterios de adjudicación deben hacer referencia a aspectos como la adecuación del currículum al perfil de la plaza convocada y a las necesidades docentes e investigadoras del propio departamento.

Como vemos y a modo de conclusión, podemos afirmar que el equipo de gobierno del departamento juega un papel fundamental tanto en la creación de una plaza como en la selección del candidato o candidata a ocuparla. En este sentido contar con el soporte o apoyo de las compañeras o compañeros de departamento se presenta como un aspecto fundamental en el acceso y promoción de la carrera académica.



### **3. Trayectoria profesional del profesorado universitario. Aproximación desde la perspectiva de la movilidad ocupacional y el sexo**

Con el fin de contextualizar las percepciones que profesoras y profesores tienen respecto a sus carreras, en este apartado se presentan los resultados obtenidos del análisis de incidencia de determinados factores objetivos en la trayectoria académica del profesorado de la Universitat Autònoma de Barcelona, desde la perspectiva de la movilidad ocupacional y el sexo. Se parte de las siguientes variables: la posición y edad de acceso, el marco normativo y el ámbito de conocimiento, por ser los datos disponibles para el conjunto de la plantilla. Las teorías de la movilidad ocupacional han considerado que estas variables tienen una incidencia significativa, junto a las de carácter curricular y personal.

En un primer momento, se realiza una breve aproximación al estudio de la tendencia que sigue el acceso a la docencia universitaria y a las distintas categorías que conforman las etapas de la carrera académica, estimando las oportunidades que mujeres y hombres tienen de acceder y promocionarse a partir de la observación del comportamiento de los mismos en estos 40 años de existencia de la Autònoma. En los dos siguientes bloques se describe la trayectoria académica del profesorado a partir de la última categoría, como resultado de la carrera, así como los años requeridos, las posiciones ocupadas y los retrocesos experimentados. A continuación, se estudia de qué modo los factores establecidos en el modelo influyen en los distintos aspectos de la trayectoria. En todos los casos, se analiza la tendencia general para luego comparar si dicha tendencia se reproduce al considerar a mujeres y hombres como muestras independientes y aplicar el mismo análisis.

## Introducción

Los estudios considerados sobre universidad, ciencia y género han descrito la situación de las mujeres en el ámbito de la ciencia en general y en la institución universitaria en particular, evidenciando la baja presencia de éstas entre el profesorado, particularmente en las categorías más altas. Ante este hecho, investigaciones más concretas se han centrado en el estudio de la trayectoria profesional con el objetivo de determinar los obstáculos que encuentran las mujeres en el proceso de promoción y dar así explicación de la baja presencia de las mismas en las posiciones superiores.

En su mayoría, estos estudios se han aproximado al fenómeno utilizando la encuesta o la entrevista como técnicas de recogida de datos y analizando la trayectoria a partir de muestras del profesorado activo en un momento dado, hecho que implica ciertas limitaciones, como la de no acceder a la totalidad de las personas que han pasado por la institución o aquellas cuya carrera académica acaba con el abandono. En este sentido, la obtención de resultados considerando el conjunto de la población, es decir, la totalidad del profesorado que ha pasado por la UAB, desde su inicio hasta diciembre de 2008 (un total de 5.981 docentes, de los cuales el 39,6% son mujeres), permite poder tener en cuenta las carreras del profesorado que abandona esta universidad o se jubila.

La perspectiva de la movilidad ocupacional nos ofrece una definición de la trayectoria y una aproximación al análisis de los factores que explican las diferencias en las carreras profesionales. Según Spilerman (1977), la trayectoria hace referencia a los movimientos que se producen en el ejercicio profesional, desde que se accede hasta que se llega a una determinada posición, y que son comunes a una fuerza de trabajo particular. En un primer momento, la trayectoria se ha definido en base a dos aspectos, el resultado obtenido en un momento dado y el ritmo de desarrollo. En cuanto a los factores, estudios precedentes han evidenciado que en el mercado laboral, los individuos dedicados a una misma profesión u ocupación desarrollan distintas trayectorias. Algunos de los factores señalados para dar explicación a este fenómeno han sido la edad, la posición de inicio, el sexo, la estructura de oportunidades, la experiencia, la formación o la segregación ocupacional (Julia Evetts (2000), Seymour M. Lipset y Reinhard Bendix (1952), David Maume (1999), Raquel A. Rosenfeld (1992), Saymon Spilerman (1977), Karl Ulrich y Glenn R. Carroll (1987)). Por lo que se pretende verificar de qué modo operan algunas de estas

variables en el caso de la universidad, introduciendo, además, un factor que es propio de la institución universitaria, el marco legal, ya que ha estado sometido a cambios en el intervalo de años a que hace referencia este apartado. A través de la utilización de técnicas de análisis estadístico se ha analizado la existencia o no de asociación entre cada uno de los factores respecto a la carrera académica del profesorado así como su significación y grado de incidencia. Además, en un segundo momento se estudia si la tendencia general en cuanto a los pesos e importancia estadística difiere al dividir a la población en muestras independientes según el sexo del personal docente.

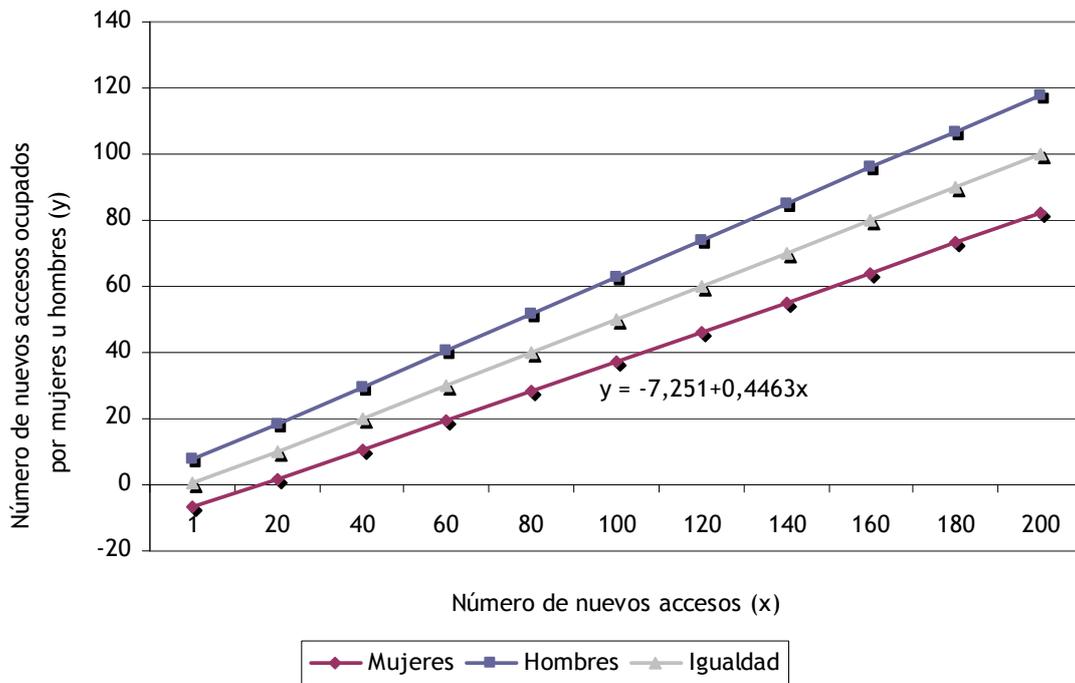
Hay que señalar, que tanto la percepción de la trayectoria como los factores considerados, vienen dados sobre todo por los datos del profesorado que la UAB pone a disposición para el proyecto. Básicamente, son datos sobre la contratación y cambios de categoría de todo el profesorado que ha pasado por la Autónoma y que el Área de Recursos Humanos ha recogido desde el inicio de su actividad hasta diciembre de 2008. De este modo, para cada profesor o profesora se ha podido disponer de variables como la fecha de acceso, la categoría inicial y final, el número de posiciones ocupadas, y los años transcurridos hasta llegar a la última categoría, pudiendo analizar los casos de aquellos docentes cuya carrera ha acabado con el abandono. Por otro lado, se dispone también de características personales de dicho profesorado tales como el sexo o la edad. Por consiguiente, para el análisis de este aspecto no se opta por la utilización de datos primarios obtenidos a través de su recogida, sino por procesar información ya existente.

## **Sobre la evolución de la distribución del personal académico**

En las últimas décadas, la presencia de las mujeres en la educación superior ha experimentado un aumento considerable hasta el punto de representar el colectivo mayoritario en casi todas las titulaciones, a excepción de las tecnologías o ingenierías. Ante la situación de feminización del alumnado, se ha generalizado el supuesto que con el paso del tiempo la proporción de mujeres en la academia incrementaría hasta llegar a la igualdad entre los sexos. Sin embargo, a partir de la observación de la distribución de los accesos en los 40 años de existencia de la UAB,

podemos constatar que la tendencia apunta hacia una situación bien distinta.<sup>7</sup> Según el incremento del número de profesoras que se produce cada año, es imposible llegar a la igualdad entre hombres y mujeres en la distribución del profesorado.

Gráfico 1. Rectas de regresión. Número de nuevos accesos por número de accesos ocupados por mujeres u hombres



Nota: La prueba estadística del coeficiente estandarizado es significativa

En el gráfico anterior representamos la recta de regresión que nos indica el número de mujeres que se espera para cada nuevo acceso. Vemos que la constante es negativa (-7,251) y que el coeficiente de la pendiente es de 0,4463,<sup>8</sup> lo cual indica que los accesos no son del todo igualitarios sino que la tendencia seguida favorece a los hombres cuyo punto de partida es positivo (7,251) y su pendiente de 0,5537. Para poder considerar el proceso de acceso a la UAB igualitario, el valor de dicho

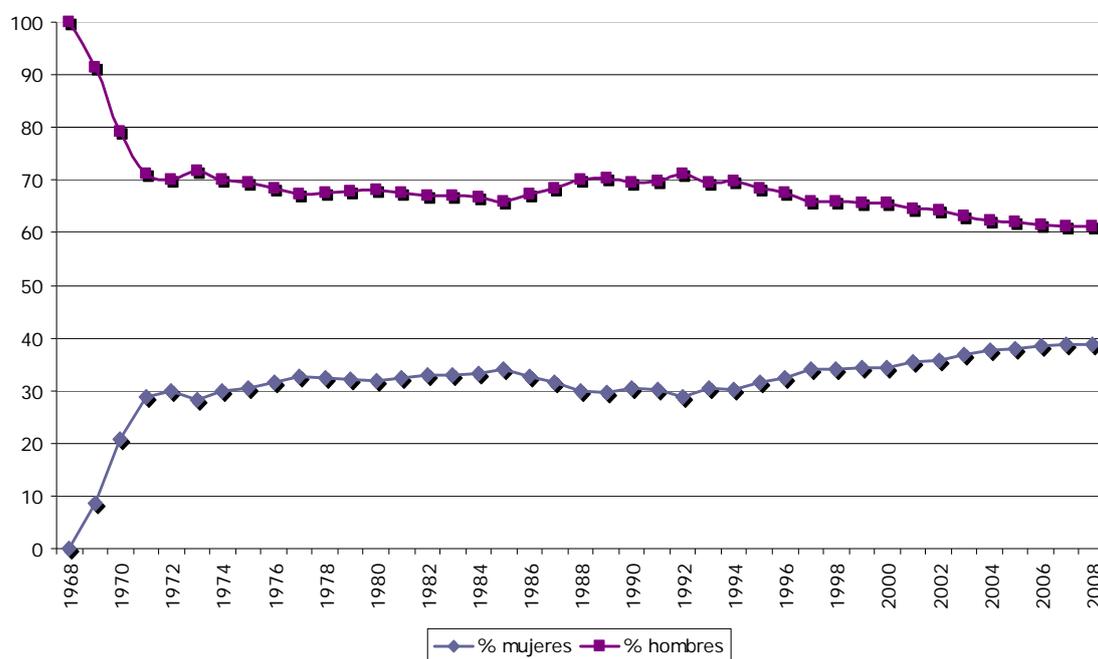
<sup>7</sup> Para determinar si la tendencia en el acceso resulta equitativa o por el contrario favorece a uno u otro sexo, hemos optado por el análisis de regresión entre las siguientes variables: número anual de nuevos accesos y número de los mismos ocupados por mujeres. Es evidente que entre ambas variables existe correlación (condición necesaria para poder aplicar el análisis de regresión) puesto que el número de nuevos accesos está formado por el número de mujeres más el número de hombres que acceden cada año a la UAB. Dada dicha relación, el coeficiente de correlación entre ambas es positivo y casi perfecto (0,98). Lo que nos interesa observar es la distribución en la tendencia de la incorporación para determinar si está ofrece las mismas oportunidades a hombres que a mujeres.

<sup>8</sup> El coeficiente de regresión hace referencia a la inclinación o pendiente de la recta lo cual nos muestra el nombre de unidades que se espera que varíe la variable dependiente para cada incremento en una unidad de la independiente. La constante, es el valor de la ordenada en el origen, el valor que tomará la variable dependiente cuando la independiente valga 0.

coeficiente debería de ser 0,50 y la constante de 0. Si sigue dicha tendencia, las predicciones apuntan a la imposibilidad de llegar con los años a la igualdad de sexos en cuanto a la composición del profesorado.

La pregunta fundamental ante esta observación es ¿por qué todavía los hombres acceden en mayor medida que las mujeres a pesar de que representan el 60% del alumnado matriculado? Después de más de 13 años siendo el colectivo más numeroso entre el estudiantado, sorprende que en los últimos años el porcentaje de mujeres que acceden o inician carrera académica no solo sea inferior al de los hombres sino que no corresponda al de su peso en la población de titulados. Este fenómeno puede deberse a dos motivos fundamentales, a saber, el menor interés de las mujeres por la ocupación de docente e investigadora o por que son rechazadas, o bien a la combinación de ambos motivos. En el estudio del Observatorio para la Igualdad de la UAB sobre el personal becario, a través del análisis del proceso de adjudicación de un tipo de beca predoctoral concreta, las denominadas PIF, vemos como efectivamente el resultado se debe tanto al menor número de solicitudes de mujeres como a las adjudicaciones que se producen finalmente. La presencia de mujeres va disminuyendo conforme se avanza en la carrera académica: en el curso 2005/06 van del 69,1 por ciento del alumnado titulado, pasando por 61,8 por ciento del estudiantado de tercer ciclo, a representar el 50,4 por ciento de las solicitudes y tan solo el 43,2 por ciento de las adjudicaciones de las becas PIF (Mora 2009). Si bien es cierto que las mujeres se presentan menos, también la propia institución ofrece a este colectivo menos oportunidades. Una explicación la podemos encontrar en el carácter masculino de la cultura académica. La institución universitaria ha estado dominada por los hombres, por lo que las mujeres pueden sentirse menos identificadas con este tipo de actividad. Del mismo modo, la propia institución puede basar su sistema de reclutamiento de nuevo personal en criterios formales e informales que favorecen al colectivo mayoritario. Así mismo, esta afirmación no deja de ser un supuesto que abre nuevas líneas de investigación, como por ejemplo analizar los factores que operan en la elección o decisión de empezar carrera académica entre el estudiantado de segundo y tercer ciclo.

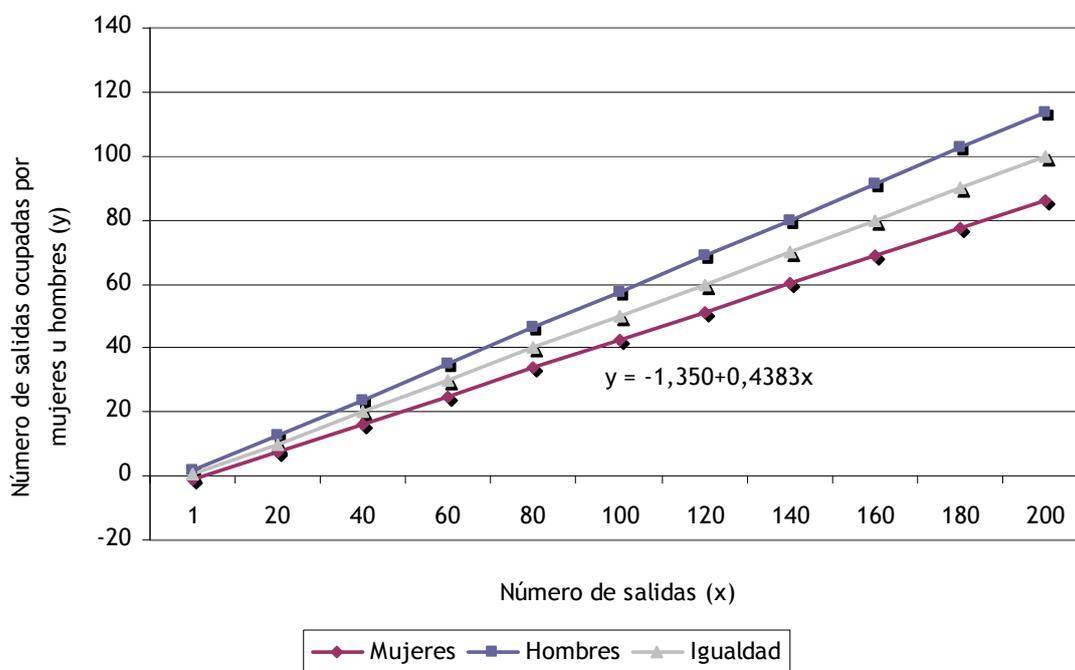
Gráfico 2. Evolución de la distribución del personal académico de la UAB. 1968 a 2008



La presencia de mujeres entre el profesorado no solo se explica cuantitativamente a través de los accesos sino también con el comportamiento de las salidas, y más aun cuando al considerar la evolución de la composición del personal docente de la UAB se observa cierto incremento en la proporción de mujeres. Tal y como vemos en el gráfico anterior. Desde 1968 el porcentaje de mujeres ha ido incrementando paulatinamente hasta situarse alrededor del 38 por ciento lo cual puede llevar también a la percepción de cierta mejora con el paso del tiempo. Así mismo, el comportamiento seguido ha sido bastante irregular pasando incluso por algún momento en donde la proporción de mujeres ha bajado levemente. Cabe preguntarse ¿por qué cada año aumenta el número relativo de mujeres si los accesos son más favorables a los hombres? Porque en términos absolutos hay más salidas de hombres que de mujeres. Veamos cuál sería el modelo de regresión para el comportamiento en la distribución de las salidas. Según la recta de regresión, en el caso de las salidas que se producen cada año, las mujeres presentan una constante negativa y un coeficiente inferior al de los hombres. Por lo tanto, partiendo de un punto de origen de (0,-1,350) por cada unidad adicional de salida se espera que el número de mujeres que abandonan aumente en 0,4383 siendo el incremento de los hombres un poco mayor, de 0,5617. Observamos, por consiguiente, que en relación a las salidas la tendencia se invierte respecto a los accesos, favoreciendo aunque muy débilmente

a las mujeres. Esta pequeña ventaja podría explicar que en la composición del personal docente e investigador la proporción de mujeres experimente cierto incremento con el paso de los años. Así mismo, si observamos el gráfico 4 vemos que la tendencia es bastante irregular, con años en donde la distribución sube a favor de las mujeres seguida de años de bajada. No es hasta 1994 que parece que la tendencia hacia el incremento de mujeres se estabiliza, pero a partir de 2006 se produce un estancamiento. Por lo que es probable que el efecto compensador de las salidas de hombres, proporcionalmente más numerosas hasta el momento, no conlleve al equilibrio entre mujeres y hombres.

Gráfico 3. Rectas de regresión. Número de salidas por número de salidas ocupadas por mujeres u hombres



Nota: La prueba estadística del coeficiente estandarizado es significativa

Como hemos mencionado antes, la mayor frecuencia absoluta de salidas masculinas podría dar respuesta a los momentos de incremento en la proporción de mujeres. Hay que considerar que en los primeros años de su actividad la Universitat Autònoma de Barcelona contaba con un profesorado prácticamente masculino. Esto implica que los hombres de las primeras generaciones se jubilen durante las últimas décadas. Además, en los cinco primeros años la edad media al inicio de la carrera académica de éstos era un poco más alta que la de las mujeres, de 30 años.

Tabla 4. Media de edad del profesorado de la UAB por sexo y año

Cohorte de acceso	Mujeres	Hombres	Total
Menor o igual a 1975	27,6	30,1	29,4
De 1976 a 1980	28,9	28,7	28,8
De 1981 a 1985	27,5	27,9	27,8
De 1986 a 1990	29,6	30,3	30,1
De 1991 a 1995	33,9	37,0	36,0
De 1996 a 2000	33,2	34,8	34,2
De 2001 a 2005	32,7	35,8	34,4
Igual o mayor de 2006	33,4	35,4	34,5
<b>Total</b>	<b>32,3</b>	<b>34,2</b>	<b>33,5</b>

Por consiguiente, en base a los modelos de predicción obtenidos, a pesar de que en las salidas los hombres son mayoritarios, si sigue la tendencia de los 40 años considerados, este comportamiento no llevará a la igualdad entre los sexos porque no puede compensar la tendencia en los nuevos accesos, la cual es bastante más favorable al sexo masculino.

## Trayectoria y factores explicativos

Los datos anteriores, evidencian que la estructura de oportunidades de acceso que ofrece la Autónoma es más favorable a hombres que a mujeres. El siguiente paso es determinar si, considerando la posible influencia de un conjunto de factores objetivos, las oportunidades de promoción y ascenso en las trayectorias del profesorado siguen el mismo patrón desigual.

Para llevar a cabo dicho análisis, se ha definido el concepto de trayectoria o carrera académica en base a dos dimensiones: el resultado obtenido y el ritmo. El resultado obtenido se mide a partir de la posición que se ocupa en un momento dado incluyendo las situaciones de abandono. Para aquel profesorado cuya última categoría es emérito, esta no se ha considerado tomando como última la anterior. Comprende los valores siguientes:

- a) Máxima promoción: la última categoría es la de catedrático o catedrática de universidad.
- b) Éxito: en este caso la última categoría puede ser la titularidad de universidad, la agregaduría o la cátedra de escuela universitaria.
- c) Éxito bajo: la última categoría es la titularidad de escuela universitaria.

- d) Sin promoción: son todas aquellas categorías que se han definido de formación y soporte, ayudantes y lectores/as, visitantes, colaboradores/as y asociados/as y con una antigüedad de 12 años.<sup>9</sup> Esta última categoría es realmente compleja porque si bien formalmente se supone que ocupan esta posición profesionales con actividad principal fuera de la universidad, en la práctica, las universidades han utilizado esta figura para obtener profesorado a bajo coste, hasta el punto de representar en la actualidad el 34 por ciento de los docentes aproximadamente. Por lo que son posiciones de acceso o inicio de la carrera académica y prueba de ello es que buena parte de dicho colectivo, junto con las posiciones de colaboradores/as y visitantes, acaban promocionándose. En este sentido, se puede hablar de no promoción cuando el profesorado permanece mucho tiempo en estas posiciones sin avanzar en su carrera. No obstante, hay que tener en cuenta que de entre este colectivo hay también profesorado asociado “real”. Con los datos de que disponemos es imposible determinar cuando las posiciones son ocupadas por profesionales cuya actividad principal la realizan en otra institución, o cuando no. De todos modos, lo que interesa destacar es que la no movilidad forma parte de la trayectoria del profesorado universitario al menos en cuanto a la carrera desarrollada en esta organización.
- e) Abandono: formado por aquel profesorado cuya trayectoria no ha supuesto la obtención de una categoría estable (es decir no se ha promocionado) y que en la actualidad ya no está en plantilla. Se han clasificado como abandonos al profesorado cuya última posición es de formación o de soporte, y que ha abandonado la universidad antes de diciembre de 2008. No se incluyen las jubilaciones.

El ritmo hace referencia al desarrollo de la trayectoria académica, más errática o más lineal. Se mide a través de los siguientes indicadores:

---

<sup>9</sup>12 años es el tiempo estimado para promocionarse a la titularidad de universidad considerando las distintas normativas de contratación y la organización promocional de la institución universitaria y bajo el supuesto teórico de la carrera académica: beca, ayudantía como estudiante y luego como doctor, y titularidad de universidad. Se ha tomado la titularidad de universidad y no la de escuela por que dicha posición representa una proporción del profesorado muy baja (tan solo el 1,7 % del profesorado que ha pasado por la UAB ha ocupado dicha posición) y con los grados, su futuro es la desaparición.

- f) Número de posiciones: Este indicador se refiere al número de categorías sucesivas por las que pasa un o una profesora desde su acceso hasta la última categoría pero considerando más de una vez una categoría si se ocupa de manera discontinua, tantas veces como esto ocurra. Por ello, se ha optado por hablar de posiciones y no de categorías, con el objetivo de incluir posibles retrocesos a categorías por las que ya se ha pasado. Por ejemplo, alguna o algún docente puede empezar su trayectoria académica como profesorado asociado, luego pasar a lector y luego volver a asociado. En este caso, el número de posiciones ocupadas serían tres mientras que el número de categorías solo son dos. Con esta información podemos detectar el tipo de trayectoria en cuanto a la calidad se refiere, permitiéndonos divisar aquellas más erráticas.
- g) Número de años: Indica los años requeridos para obtener la última categoría. Es la diferencia entre el año de acceso y el año de obtención de la última categoría.
- h) Número de retrocesos: Se refiere al número de veces cuyo cambio de categoría ha supuesto un descenso en la trayectoria. En este sentido, se cuantifica la movilidad descendiente de un profesor o profesora.

No hay que confundir la trayectoria con la promoción, la carrera laboral puede culminar o no en promoción. Por lo tanto, el ascenso o éxito son un resultado posible, al igual que el abandono o la no promoción. Puesto que se ha definido la trayectoria como los movimientos que se producen en el ejercicio profesional, desde que se accede hasta que se llega a la última posición (Saymon Spilerman, 1977), aplicado al profesorado de la UAB supone considerar la totalidad de las categorías y situaciones posibles; acabar ocupando una plaza de asociado/a es un final viable dentro de la profesión de profesor o profesora de universidad, del mismo modo que lo es obtener una titularidad o una cátedra habiendo empezado como asociado/a o visitante, por ejemplo. En este apartado se describe el comportamiento de mujeres y hombres en relación a ambos aspectos, resultado obtenido y ritmo, a la vez que se analiza la existencia o no de asociación de éstos con los factores explicativos. Para ello, se ha considerado únicamente la submuestra de profesorado promocionado o que dada su antigüedad en principio debería de haberse promocionado. Es evidente que las generaciones que han ido accediendo en los últimos años todavía se

encuentran en período de promoción. Tomando el marco normativo en donde se establecen los requisitos mínimos de formación, experiencia y se define la duración de cada una de las categorías que forman el profesorado, se han estimado los años necesarios para la obtención de una categoría estable, la titularidad de universidad. Se ha tomado la titularidad de universidad y no la de escuela por que dicha posición representa una parte del profesorado muy bajo (tan solo el 1,7 % del profesorado que ha pasado por la UAB ha ocupado dicha posición) y con los grados, su futuro es la desaparición. A partir de dicha estimación y de la información de la última categoría ocupada se ha creado una variable de selección que clasifica la población en función del estado de su trayectoria: profesorado estable o potencialmente promocionable, y en periodo de promoción. El primer grupo está formado por aquel profesorado cuya última categoría es la cátedra, la titularidad o agregaduría de universidad o de escuela. Por otro lado, también forma parte de este grupo el profesorado que sin haber obtenido una posición estable tiene una antigüedad mínima de 12 años; recordamos que 12 años es el tiempo estimado para la promoción a la titularidad considerando las distintas normativas de contratación y la organización promocional de la institución universitaria y bajo el supuesto teórico de la carrera académica: beca, ayudantía como estudiante y luego como doctor/a, y titularidad de universidad. El resto de docentes por consiguiente se les considera en período de promoción.

**Tabla 5. Distribución del profesorado según tipo de situación y sexo**

Situación del profesorado	Mujeres	Hombres	Total
Profesorado estable o potencialmente promocionable	770	1.550	2.320
	32,5	42,9	38,8
En periodo de promoción	1.602	2.059	3.661
	67,5	57,1	61,2
<b>Total</b>	<b>2.372</b>	<b>3.609</b>	<b>5.981</b>

Tal y como vemos en la tabla, la muestra seleccionada cuenta con un total de 2.320 casos formados por un 32,5 por ciento de las mujeres y el 42,9 por ciento de los hombres. Hay que tener en cuenta que en la presente investigación se toman todas las personas que han pasado por la UAB durante los 40 años de su existencia. Esto significa, que se ha incluido el profesorado cuyo resultado promocional ha sido el abandono.

## La incidencia del sexo en la trayectoria

La primera observación relevante, es que mujeres y hombres obtienen de sus trayectorias resultados distintos, y sus desarrollos promocionales varían en la mayoría de aspectos. El profesorado femenino se sitúa por debajo de la tendencia general en la cátedra de universidad (máxima promoción) mientras que están por encima en las posiciones de titularidad universitaria o agregaduría y cátedra de escuela universitaria (éxito) y titularidad de escuela universitaria (éxito bajo).

Tabla 6. Resultado de la carrera académica según el sexo

Resultado obtenido	Mujeres	Hombres	Total
Máxima promoción	13,1	24,3	20,6
Éxito	57,5	47,8	51,0
Éxito bajo	7,4	2,8	4,3
Sin promoción	9,0	11,3	10,5
Abandono	13,0	13,8	13,5
<b>Total</b>	<b>770</b>	<b>1.550</b>	<b>2.320</b>

Nota: La probabilidad asociada al valor dado del Chi-cuadrado es de 0,00, por debajo del valor de significatibidad considerado (0,05, es decir, 95 % del nivel de confianza)

Son también las mujeres quienes ocupan más posiciones y experimentan más retrocesos, pasando de posiciones superiores a inferiores. La media de años hasta la última categoría ocupada también es un poco más alta que la de los hombres. Para alcanzar la cátedra, las mujeres tardan una media de 19,61 años, pasando por 4,47 posiciones y con un número de retrocesos de 0,93 mientras que en el caso de los hombres las medias se sitúan en 17,25, 4,05 y 0,80 respectivamente.

Tabla 7. Descriptivos de las variables dependientes según el sexo

Variables dependientes		Mujeres	Hombres	Total
Número de posiciones	Media	3,7	3,4	3,5
	Desv. típ.	1,8	1,8	1,8
Número de años	Media	12,4	11,7	11,9
	Desv. típ.	9,0	9,1	9,1
Número de retrocesos	Media	0,8	0,7	0,7
	Desv. típ.	1,0	0,9	0,9
<b>Absolutos</b>		<b>770</b>	<b>1.550</b>	<b>2.320</b>

Nota: La probabilidad asociada al valor dado de F es de 0,00, por debajo del valor de significatibidad considerado (0,05), para las variables número de posiciones y retrocesos. En cambio, para el número de años la probabilidad se sitúa por encima, es de 0,06, por lo que las diferencias no resultan estadísticamente significativas

Los modelos generados a partir de los accesos anuales a las distintas categorías (ver tabla siguiente) apuntan que por cada nueva cátedra disponible la posibilidad de que sea una mujer quien la ocupe es significativamente baja. Este resultado puede

deberse básicamente a dos motivos: a que las mujeres no se presentan, o si se presentan, son los hombres quienes consiguen la plaza.

Tabla 8. Rectas de regresión de las mujeres por categorías y grupos de categorías

Categorías y tipos	Recta de regresión	R-Sq
Cátedras	$Y=-0,1876+0,2236x$	84,6%
TU, agregados/as y CEU	$Y=-1,295+0,3797x$	96,6%
Formación	$Y=-7,225+0,4873x$	95,0%
Soporte	$Y=-0,793+0,4073x$	98,3%

Nota: Las pruebas estadísticas del coeficiente estandarizado son significativas

Según los concursos para cátedra y titularidad de universidad, vemos que durante el 2005 y 2006 (ver la tabla siguiente), el número de mujeres que se presentan para ocupar una u otra categoría es muy bajo respecto al de los hombres,<sup>10</sup> y que cuando se presentan ganan siempre la plaza, puesto que la relación entre el número de aspirantes y ganadoras es uno, lo mismo sucede en el caso de los hombres.

Tabla 9. Relación entre aspirantes y ganadores/as en los concursos del PDI según el sexo. Curso 2005-2006

Categoría	Mujeres n	Asp./Gan.	Hombres n	Asp./Gan.
Catedrático/a de universidad	Aspirantes	3	21	1
	Ganadores/as	3	21	1
Titular de universidad	Aspirantes	2	5	1
	Ganadores/as	2	5	1
Agregado/a	Aspirantes	26	74	1,9
	Ganadores/as	15	40	1,9
Total	Aspirantes	31	100	1,5
	Ganadores/as	20	66	1,5

Este dato nos indica, por un lado, que la obtención de una cátedra o titularidad raramente supone un concurso real puesto que en el momento que sale la plaza ésta ya tiene el nombre y apellidos del o la docente que la va a ocupar. Por otro lado, que o bien las mujeres tienen menos perspectiva de ascenso y sus carreras están más orientadas a la obtención de la plaza fija que a llegar a la posición más alta, o que la propia institución valora y proporciona más apoyo, soporte y reconocimiento a los hombres que a las mujeres.

En relación a las expectativas profesionales, nos podemos encontrar, que la mayoría de profesoras contemplan como objetivo profesional llegar hasta la titularidad, como

<sup>10</sup>Las mujeres representan tan solo el 12,5% en los concursos a cátedra que se celebraron en el curso 2005/06, menos de la mitad del peso de las mujeres en general (37 % aproximadamente) y respecto al profesorado titular de universidad (38 % aproximadamente).

posición estable, y en menor medida a la cátedra. Mientras que los hombres presenten la expectativa de alcanzar la máxima promoción. Según algunos estudios, estas diferencias pueden deberse a que las mujeres perciben el trabajo como una actividad secundaria que ajustan a las demandas domésticas y familiares. Por lo que generalmente planifican sus vidas conforme a sus pretensiones o deseos de formar una familia o de tener hijos e hijas (Schnittger, Maureen H.; Bird, Gloria W. 1990 y Liff, Sonia; Ward, Kate. 2001). De este modo, acaban limitando su carrera laboral, o bien por que ocupan posiciones de jornada a tiempo parcial y con pocas opciones de promoción, o por que sus aspiraciones no van más allá de la estabilidad. Las diferentes aspiraciones profesionales también pueden tener su origen en el hecho que en un contexto dominado por los hombres, basado en normas y prácticas masculinas, las mujeres pueden sentirse desplazadas, llegando incluso a rechazar cualquier deseo o aspiración de llegar a lo más alto en sus trayectorias, y elaborando una actitud de desinterés por la ambición. Una cuestión fundamental sería, por lo tanto, analizar si entre ambos sexos se dan expectativas de promoción distintas, más orientadas a la estabilidad o a la obtención de la máxima posición, y el peso de los motivos que podrían explicar dichas diferencias, la valoración distinta en cuanto a sus actividades, familiares y laborales, o el rechazo de la propia institución universitaria.

El apoyo y soporte recibido, ha sido y es un factor fundamental en la promoción del profesorado. Con las nuevas leyes que han regulado la institución universitaria, el proceso de convocatoria apenas a sufrido modificaciones importantes, por lo que respecta a este aspecto. En dichos procesos, los departamentos juegan un papel fundamental, precisamente por ser considerados como las unidades básicas del desarrollo de la actividad docente e investigadora de la universidad. Corresponde a cada departamento proponer y aprobar las plazas vacantes o de nueva creación, y solicitarlas al órgano de gobierno correspondiente de la universidad. Lo mismo sucede con la descripción del perfil de la plaza, le corresponde al departamento definir las tareas docentes y las líneas de investigación a desarrollar. Aunque la aprobación dependa del órgano de gobierno pertinente de la universidad y en última instancia requiera la conformidad estatal, sin duda el departamento juega un papel esencial. En este sentido contar con el soporte o apoyo de los compañeros y compañeras de departamento se presenta como un aspecto fundamental en el acceso a la cátedra. En este contexto ¿hombres y mujeres reciben el mismo soporte y valoración de sus compañeros y compañeras? Sabemos que la institución universitaria

está todavía mayoritariamente ocupada por hombres. Autoras como Ulf Elg y Karin Jonnergård afirman que pertenecer a la minoría implica que el acceso a las redes sea más difícil, cuando dichas redes resultan valiosas para la promoción y avance en la carrera. Además, la evolución en la carrera académica depende en parte de la valoración de otros académicos –en relación a la calidad del trabajo producido y lo prometedor que resulte—. Sin embargo Janet Finch observa que las mujeres están menos valoradas que los hombres. El carácter más errático de la trayectoria de las mujeres, puesto que las profesoras acaban pasando por más posiciones, cuando es precisamente el colectivo que obtiene menos cátedras, puede tener su origen, en parte, en las diferencias en el acceso, puesto que lógicamente los indicadores del ritmo están estrechamente vinculados con la categoría de inicio y la final. Hay profesiones en las que se define una única posición de acceso, mientras que hay otras que permiten más de una posición para iniciar la trayectoria. Justamente la carrera académica forma parte del segundo grupo. Según algunos de los estudios de movilidad ocupacional, la categoría de acceso se presenta como uno de los factores que mejor predice el desarrollo de la trayectoria (Saymon Spilerman (1977), Seymour M. Lipset y Reinhard Bendix (1952), José María García Blanco y Rodolfo Gutiérrez (1996)). Efectivamente, según nuestro análisis la posición con la que se inicia la carrera académica, es uno de los factores que más influencia tiene respecto a la trayectoria. En el caso del resultado obtenido, el estadístico que mide la intensidad de la relación es uno de los más altos entre las variables explicativas, lo cual nos lleva a afirmar la existencia de una relación moderada-alta. Lo mismo sucede para las variables correspondientes al ritmo de la carrera, es uno de los factores que mayor peso tienen en la explicación del número de años y especialmente en las posiciones ocupadas y los retrocesos.

### **La incidencia de la posición de acceso**

En la actualidad podemos decir que existen dos vías mayoritarias de acceso, a saber, la más formal cuyo inicio empieza con una beca predoctoral y su orientación a la realización de carrera académica es clara, y la menos ortodoxa que es a través de la posición de asociada o asociado, aunque entrar como ayudante, profesorado adjunto o interino también ha sido una vía posible. Las becas predoctorales y las posiciones de ayudantes forman parte de las categorías destinadas a la formación del futuro profesorado numerario, mientras que la de asociada o asociado se define en la

normativa correspondiente como a aquellos profesionales contratados por la universidad, temporal o indefinidamente, que desarrollan su actividad principal fuera de la universidad. Ahora bien, dado que un poco más de la mitad de los o las asociadas acaba promocionándose y que representan una parte importante del profesorado de nuevo acceso, hay que considerar dicha categoría como una puerta más para iniciar carrera académica. Son, por lo tanto, dos maneras distintas de acceder que, según nos muestran los resultados, conllevan trayectorias diferentes

Tabla 10. Resultado obtenido según la posición inicial o de acceso y el sexo

Categoría inicial o de acceso	Máxima promoción	Éxito	Éxito bajo	Sin promoción	Abandono	Total
<b>Mujeres</b>						
CU	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9
TU o equivalente	24,0	76,0	0,0	0,0	0,0	25
TEU	16,7	50,0	33,3	0,0	0,0	6
Interina	27,3	54,5	18,2	0,0	0,0	33
Becarias, ayudantes, lectoras	15,3	66,9	2,8	3,4	11,6	320
Asociadas	6,6	48,6	10,7	16,8	17,3	346
Otras	12,9	67,7	9,7	0,0	9,7	31
<b>Total mujeres</b>	<b>13,1</b>	<b>57,5</b>	<b>7,4</b>	<b>9,0</b>	<b>13,0</b>	<b>770</b>
<b>Hombres</b>						
CU(*)	96,2	1,9	0,0	0,0	1,9	52
TU o equivalente	32,5	65,1	0,0	0,0	2,4	83
TEU	12,5	37,5	50,0	0,0	0,0	8
Interino	35,4	46,9	5,2	5,2	7,3	96
Becarios, ayudantes, lectores	29,4	58,1	1,4	3,5	7,5	626
Asociados	10,7	38,2	3,7	23,1	24,4	628
Otros	24,6	59,6	3,5	5,3	7,0	57
<b>Total hombres</b>	<b>24,3</b>	<b>47,8</b>	<b>2,8</b>	<b>11,3</b>	<b>13,8</b>	<b>1.550</b>

(\*)El caso de abandono se deben ha cambios de institución pues es profesorado cuya última categoría ha sido la de visitante extranjero

Nota: La probabilidad asociada al valor dado del Chi-cuadrado es de 0,00, por debajo del valor de significatibidad considerado (0,05, es decir, 95 % del nivel de confianza)

El profesorado que inicia la carrera académica ocupando alguna de las posiciones consideradas de formación (beca principalmente o de ayudante), tiene más probabilidad de promocionarse hasta la titularidad y, aunque en menor medida, la cátedra de universidad, presentando menos situaciones de abandono o no promoción. Dentro de este colectivo, las posiciones de beca no presentan prácticamente

abandonos siendo el resultado más probable el éxito.<sup>11</sup> Los escasos abandonos indican una fuerte endogamia en la contratación de profesorado en la Autónoma. Está por verse si en las promociones cuyo acceso se produce en el marco de la LOU y la Reforma de la LOU sucede lo mismo, puesto que para el contrato de ayudante doctor/a<sup>12</sup> uno de los requisitos es no haber tenido ningún tipo de relación contractual con la universidad que ofrece la plaza durante un mínimo de tres años. Para poder observar si se reproduce dicha endogamia, será necesario esperar unos años más, puesto que este colectivo se encuentra, en su mayoría, todavía en periodo de promoción. Por otro lado, las categorías de acceso de adjunto o adjunta, ayudante de segunda o profesora o profesor lector están altamente relacionadas y de manera positiva con la máxima promoción y difícilmente experimentan situaciones de estancamiento o abandono. Un resultado a destacar es que las mujeres cuya posición inicial es la beca, la ayudantía o la de lectora tienen menos probabilidades de obtener la máxima promoción y de abandonar más, en comparación con sus compañeros que acceden con las mismas categorías.

---

<sup>11</sup> Resultado obtenido según la categoría inicial

Resultado obtenido	1	2	3	4	5	6	7	8
Máxima promoción	20,0	31,1	41,2	2,9	17,5	19,7	22,7	20,6
Éxito	80,0	67,0	52,7	65,5	77,5	68,2	45,5	51,0
Éxito bajo	0,0	0,0	1,3	2,3	3,1	6,1	4,5	4,3
Sin promoción	0,0	0,0	0,8	8,7	1,3	0,0	13,6	10,5
Abandono	0,0	1,9	4,0	20,6	0,6	6,1	13,6	13,5
<b>Total (n)</b>	<b>5</b>	<b>103</b>	<b>476</b>	<b>310</b>	<b>160</b>	<b>66</b>	<b>22</b>	<b>2.320</b>

1. CEU

2. TU

3. Adjunto/a, ayudante de segunda etapa o profesor/a lector

4. Ayudante (de primera etapa o LUC) o de escuela universitaria

5. Becario/a

6. Colaborador/a

7. Visitante o extranjeros/as

8. Total

<sup>12</sup> La figura del ayudante doctor o doctora es una de las opciones posibles dentro de la carrera académica una vez finaliza el periodo de beca o de ayudante.

**Tabla 11. Descriptivos de las variables dependientes según la posición inicial por sexo y el resultado obtenido**

Posición inicial		Número de posiciones	Número de retrocesos	Número de años
<b>Mujeres que obtienen la máxima promoción</b>				
CU	Media	1,0	0,0	0,0
	N	9	9	9
	Desv. típ.	0	0	0
TU o equivalente	Media	3,2	0,5	12,5
	N	6	6	6
	Desv. típ.	1,8	0,84	7,8
TEU	Media	2	0	21
	N	1	1	1
	Desv. típ.	.	.	.
Interina	Media	3,3	0,7	21,8
	N	9	9	9
	Desv. típ.	0,5	0,5	5,5
Becarias, ayudantes, lectoras	Media	5,2	1,3	22,5
	N	49	49	49
	Desv. típ.	1,9	1,1	5,5
Asociadas	Media	5,1	0,8	22,3
	N	23	23	23
	Desv. típ.	1,6	0,98	4,1
Otras	Media	4,5	0,5	19
	N	4	4	4
	Desv. típ.	1,3	0,6	3,4
<b>Total mujeres</b>	<b>Media</b>	<b>4,47</b>	<b>0,93</b>	<b>19,61</b>
	<b>N</b>	<b>101</b>	<b>101</b>	<b>101</b>
	<b>Desv. típ.</b>	<b>2,08</b>	<b>1</b>	<b>8,24</b>
Posición inicial		Número de posiciones	Número de retrocesos	Número de años
<b>Mujeres que obtienen el éxito</b>				
TU o equivalente	Media	1,0	0,0	0,0
	N	19	19	19
	Desv. típ.	0,0	0,0	0,0
TEU	Media	2,0	0,0	8,3
	N	3	3	3
	Desv. típ.	0,0	0,0	3,1
Interina	Media	3,8	1,0	14,6
	N	18	18	18
	Desv. típ.	1,9	1,1	7,0
Becarias, ayudantes, lectoras	Media	4,3	1,1	12,5
	N	214	214	214
	Desv. típ.	1,5	0,9	8,8
Asociadas	Media	4,2	0,9	13,9
	N	168	168	168
	Desv. típ.	1,4	0,9	8,1
Otras	Media	3,7	0,1	11,6
	N	21	21	21
	Desv. típ.	1,1	0,5	7,3

.../...

.../...

Total mujeres	Media	4,0	0,9	12,54
	N	443	443	443
	Desv. típ.	1,6	0,9	8,6g
<b>Posición inicial</b>		<b>Número de posiciones</b>	<b>Número de retrocesos</b>	<b>Número de años</b>
<b>Hombres que obtienen la máxima promoción</b>				
CU	Media	1,1	0,1	1,3
	N	50	50	50
	Desv. típ.	0,6	0,2	5,9
TU o equivalente	Media	2,3	0,1	13,4
	N	27	27	27
	Desv. típ.	1,0	0,6	9,1
TEU	Media	2,0	0	6,0
	N	1	1	1
	Desv. típ.	.	.	.
Interino	Media	3,1	0,6	14,7
	N	34	34	34
	Desv. típ.	1,0	0,7	9,7
Becarios, ayudantes, lectores	Media	5,1	1,2	22,0
	N	184	184	184
	Desv. típ.	1,7	1,0	7,4
Asociados	Media	4,5	0,6	19,6
	N	67	67	67
	Desv. típ.	1,4	0,8	7,6
Otros	Media	4,3	0,5	14,4
	N	14	14	14
	Desv. típ.	1,6	0,6	7,0
Total hombres	Media	4,0	0,8	17,2
	N	377	377	377
	Desv. típ.	2,04	0,96	10,26
<b>Posición inicial</b>		<b>Número de posiciones</b>	<b>Número de retrocesos</b>	<b>Número de años</b>
<b>Hombres que obtienen el éxito</b>				
CU	Media	5,0	3,0	13,0
	N	1	1	1
	Desv. típ.	.	.	.
TU o equivalente	Media	1,1	1,1	1,2
	N	54	54	54
	Desv. típ.	0,6	0,3	5,1
TEU	Media	2,7	0,3	7,3
	N	3	3	3
	Desv. típ.	1,1	0,6	4,7
Interino	Media	2,8	0,4	9,5
	N	45	45	45
	Desv. típ.	1,9	1,1	7,4
Becarios, ayudantes, lectores	Media	4,1	1,0	12,9
	N	364	364	364
	Desv. típ.	1,5	0,9	7,9

.../...

.../...

Asociados	Media	3,6	0,5	11,3
	N	240	240	240
	Desv. típ.	1,4	0,8	7,7
Otros	Media	4,1	0,7	13,5
	N	34	34	34
	Desv. típ.	1,6	0,8	9,6
Total hombres	Media	3,6	0,7	11,3
	N	741	741	741
	Desv. típ.	1,7	0,9	8,27

Si bien acceder a través de categorías de formación da buenos resultados, también se observa que son las que más tiempo necesitan, pasan por un mayor número de posiciones y sufren más retrocesos. Empezar la trayectoria con una posición de formación supone ocupar una media de 4 y 5 posiciones, y tardar 12 y 22 años en promocionarse hasta la titularidad y cátedra de universidad respectivamente. Precisamente, en el caso de la titularidad los datos observados coinciden con los teóricos si consideramos la estructura de categorías y las distintas normativas, puesto que se sitúan entre 3 y 4 posiciones, y en 12 años.<sup>13</sup>

Por el contrario, cuando la vía de acceso es la de asociado o asociada, a pesar de que también se dan situaciones de promoción, se presenta con mayor frecuencia el abandono o la no promoción, y raramente se llegará a la máxima posición. De hecho, es del todo normal que justamente sea esta categoría la que presente más abandonos y estancamientos puesto que según la definición de la misma se trata de profesionales cuya actividad principal se desarrolla fuera de la universidad. Si realmente son profesionales externos a la UAB, su trayectoria en la misma institución se caracterizará por la inmovilidad y en algunos casos por la temporalidad. Debería suceder lo mismo para las categorías de visitantes y colaboradores/as, las cuales mantienen cierto parecido con las de asociada o asociado en cuanto a su definición. Sin embargo, estas posiciones suelen acabar en promoción, especialmente hasta la titularidad. En Europa, la tendencia más reciente es la de contratar al nuevo profesorado a través de posiciones no permanentes y que no forman parte de la

---

<sup>13</sup> 12 años es el tiempo máximo estimado para promocionar a la titularidad considerando las distintas normativas de contratación y la organización promocional de la institución universitaria y bajo el supuesto teórico de la carrera académica: beca, ayudantía como estudiante y luego como doctor/a, y titularidad de universidad. Se ha tomado la titularidad de universidad y no la de escuela por que dicha posición representa una parte del profesorado muy bajo (tan solo el 1,7 % del profesorado que ha pasado por la UAB ha ocupado dicha posición) y con los grados, su futuro es la desaparición.

carrera académica teórica (tales como los y las asociadas en el caso de España). Generalmente, dichas posiciones temporales suelen responder a las necesidades de cada momento en relación a cuestiones como el aumento de estudios o del alumnado, o ha aspectos económicos como el recorte del presupuesto (Jeroen Huisman; Egbert de Weert; Jeroen Bartelse, 2002). En este contexto, en muchos casos la posición de asociado/a ha supuesto una vía alternativa a las becas para iniciar carrera académica, sin necesidad de poseer un buen expediente ni tener el soporte de un grupo de investigación. Si un asociado/a, por ejemplo, fuera asociado/a verdadero, debería mantenerse en esta posición, los cambios de posición para esta categoría podrían tomarse como indicio de que se trata de una contratación que no se ajusta a las funciones asignadas a la misma. Sin embargo, este grupo presenta medias más o menos cercanas a las posiciones propias de formación. Este hecho, nos lleva a ratificar que estas categorías, para gran parte del personal que las ocupa, suponen más bien una puerta de acceso a la docencia, especialmente para las mujeres. Las mujeres con la posición de acceso de asociada presentan una mayor tasa de éxito y un menor abandono en relación a los hombres. Posiblemente se deba a que entre los hombres asociados hay más asociados reales que entre sus compañeras. Además, el 44 por ciento de las profesoras consideradas acceden con la figura de asociada mientras que en el caso de los hombres representan el 40 por ciento. En cuanto al ritmo de desarrollo de la trayectoria también encontramos diferencias entre los sexos y es que en los casos de promoción las mujeres que acceden como asociadas presentan una carrera menos fluida que la de los hombres, pasan por más posiciones, tardan más años y experimentan más retrocesos. Las profesoras asociadas presentan mucha más movilidad que los hombres.

Tabla 12. Categoría inicial según el sexo

Categoría de inicio	Mujeres	Hombres	Total
CU	1,2	3,4	2,6
TU o equivalente	3,2	5,4	4,7
TEU	0,8	0,5	0,6
Interino/a	4,3	6,2	5,6
Becario/a, ayudante, lector/a	41,6	40,4	40,8
Asociado/a	44,9	40,5	42,0
Otros/as	4,0	3,7	3,8
<b>Total</b>	<b>770</b>	<b>1.550</b>	<b>2.320</b>

## La incidencia del marco normativo en la obtención de la última categoría

Junto a la posición inicial, el marco normativo en el que se obtiene la última categoría ocupada es un factor importante en la explicación del resultado obtenido, presenta el valor más alto en cuanto al grado de asociación. El profesorado cuya promoción se efectúa durante la vigencia del primer marco normativo (Ley General de Educación) acaba ocupando en su mayoría la cátedra, situándose muy por encima de la tendencia general. Mientras que los dos marcos siguientes han tenido como resultado principal la titularidad de universidad. Así mismo, si atendemos al conjunto del profesorado, se puede afirmar que la Ley General de Educación se caracteriza por una proporción muy alta de profesorado que llega a la cátedra, la Ley de Reforma Universitaria (segundo marco normativo) por los abandonos y el último momento (la Ley Orgánica de Universidades y su posterior reforma) por la no promoción así como por los bajos abandonos

Tabla 13. Resultado obtenido según el marco normativo y el sexo

Resultado obtenido	Marco normativo (sin RLOU)			Total
	LGE	LRU	LOU/RLOU	
<b>Mujeres</b>				
Máxima promoción	33,3	13,6	12,1	13,1
Éxito	0	54,8	61,5	57,5
Éxito bajo	22,2	8,0	6,5	7,4
Sin promoción	0,0	0,8	17,1	9,0
Abandono	44,4	22,7	2,8	13,0
<b>Total mujeres</b>	<b>9</b>	<b>374</b>	<b>387</b>	<b>770</b>
<b>Hombres</b>				
Máxima promoción	72,3	21,9	22,5	24,3
Éxito	12,3	49,7	49,1	47,8
Éxito bajo	0,0	3,5	2,4	2,8
Sin promoción	3,1	1,4	21,5	11,3
Abandono	12,3	23,6	4,6	13,8
<b>Total hombres</b>	<b>65</b>	<b>725</b>	<b>760</b>	<b>1.550</b>

Nota: La probabilidad asociada al valor dado del Chi-cuadrado es de 0,00, por debajo del valor de significatibilidad considerado (0,05, es decir, 95 % del nivel de confianza)

Respecto al ritmo de la trayectoria, también la primer etapa es sin duda la más favorable, especialmente en relación a los años transcurridos hasta la ocupación de la última categoría, con carreras académicas más fluidas y rápidas. Por el contrario durante la vigencia de la LOU y la RLOU, la trayectoria se caracteriza por ser la más lenta y la que comprende un mayor número de posiciones e incluso de retrocesos.

En este sentido, la influencia de los cambios legislativos sobre las trayectorias universitarias apunta hacia la obstaculización progresiva de la realización de una carrera académica exitosa, que no sólo es consecuencia de la normativa.

Encontramos la explicación en dos hechos: en las necesidades de la institución y en las modificaciones en los requisitos y procesos para acceder a las categorías que conforman el cuerpo docente e investigador. La demanda de profesorado de la propia institución ha ido cambiando a lo largo de la historia de la Autónoma. En el inicio (1968), a medida que se iban creando facultades y ofreciendo titulaciones nuevas, la demanda de profesorado para ocupar plazas de numerario de universidad era mayor que en los años posteriores.

Tabla 14. Descriptivos de las variables dependientes según marco normativo

Variables independientes		LGE	LRU	LOU /RLOU	Total
<b>Mujeres</b>					
Número de posiciones	Media	4,2	3,3	4,0	3,7
	Desv. típ.	2,9	1,8	1,7	1,8
Número de años	Media	6,6	9,8	15,0	12,4
	Desv. típ.	3,8	8,3	9,0	9,0
Número de retrocesos	Media	1,2	0,7	1,0	0,8
	Desv. típ.	1,3	0,9	1,0	1,0
<b>Absolutos</b>		<b>9</b>	<b>374</b>	<b>387</b>	<b>770</b>
<b>Hombres</b>					
Número de posiciones	Media	2,7	3,1	3,6	3,4
	Desv. típ.	1,8	1,8	1,9	1,8
Número de años	Media	3,8	9,2	14,6	11,7
	Desv. típ.	3,5	8,1	9,2	9,1
Número de retrocesos	Media	0,5	0,6	0,8	0,7
	Desv. típ.	0,8	0,8	1,0	0,9
<b>Absolutos</b>		<b>65</b>	<b>725</b>	<b>760</b>	<b>1.550</b>

Nota: La probabilidad asociada al valor dado de F es de 0,00, por debajo del valor de significatibidad considerado (0,05), para las tres variables y ambos sexos.

Es durante la vigencia de la LGE que la Universitat Autònoma de Barcelona inicia su actividad por lo que es de esperar que en este período las promociones sean mucho más rápidas, y que en cambio en las siguientes, una vez cubiertas las necesidades, resulte más difícil y lento obtener una posición estable, especialmente en el último periodo legislativo (a partir del 2001). A las particularidades históricas de la Autónoma, hay que añadir las modificaciones en las exigencias curriculares en los procesos de contratación de profesorado para las distintas categorías. En los primeros años, la universidad estaba regulada por la Ley General de Educación (LGE) cuyos requisitos para el acceso a la cátedra eran ocupar la plaza de titular de universidad y superar el concurso de méritos.<sup>14</sup> Con la Ley de Reforma Universitaria, la LRU (1983), se establece un requisito adicional, una antigüedad mínima de tres

<sup>14</sup>Recordamos que el concurso de méritos consistía en valorar el trabajo profesional y de investigación por parte de un Jurado (designado por la propia universidad a proposición de la Junta de Facultad), y la capacidad docente por parte de la dirección de departamento y centro

años. En cambio, para la titularidad se introduce como condición no haber estado contratado/a como ayudante por la misma universidad durante al menos dos años. En estos períodos, la promoción dependía exclusivamente de la propia universidad. A nuestro entender, esta sería la característica esencial de ambas etapas legislativas puesto que con la Ley Orgánica de Universidades (LOU y RLOU), a partir de 2001, para acceder al proceso de selección de cualquier plaza estable, se exige poseer la habilitación o acreditación para la categoría y área correspondiente. Obtener la acreditación o habilitación significa haber conseguido una valoración positiva, por parte de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) o, en el caso de Catalunya, por la Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU), de los méritos o currículum académico. De este modo, en los procesos de promoción, la universidad contratante no juega ningún papel en la primera fase de dicho proceso, en la medida que se exige de un informe favorable que debe emitir una instancia externa a la universidad. Quizá las exigencias curriculares para la obtención de la habilitación y acreditación sean una explicación de estos cambios en el ritmo de la carrera, que toman un carácter más errático, especialmente los relacionados con la actividad investigadora en donde las publicaciones en revistas indexadas o la obtención de tramos de investigación juegan un papel muy importante. De esto modo, hasta que se obtiene una evaluación favorable, es necesario más tiempo, pasando por más posiciones y experimentando algún retroceso hacia la posición de asociado/a.

En todo caso, podemos afirmar que el profesorado cuya última categoría se obtuvo durante la vigencia de la LOU y la RLOU, ha requerido de más tiempo, más posiciones y retrocesos, y se han obtenido tasas de éxito más bajas que en las carreras acontecidas en los períodos de vigencia de la LGE y la RLU, debido a que el sistema de acreditaciones y habilitaciones ha hecho más compleja la trayectoria académica. Sin embargo, justamente en el período de la LOU y la RLOU, es donde se dan menos abandonos.

Cabe preguntarse si estos cambios legislativos han afectado de igual manera a mujeres y hombres, puesto que tal y como afirma Raquel A. Rosenfeld los cambios normativos a veces favorecen o empeoran la situación laboral de un grupo determinado aumentando o disminuyendo sus opciones de movilidad y promoción. En el periodo de vigencia de la primera ley (LGE), es donde se dan las diferencias más importantes entre los sexos, aunque hay que destacar que el número de profesoras cuya trayectoria se produce durante este marco es muy bajo, por lo que las

asociaciones locales no resultan significativas. Para los hombres, este marco es el más favorable en cuanto a la obtención de cátedras y la realización de una promoción fluida y rápida. Sin embargo, las carreras de las mujeres transcurridas durante la LRU y la LOU son sin duda las que mejor resultado y desarrollo presentan, pudiendo afirmar que los cambios normativos han tendido a favorecer a las mujeres y han supuesto cierta equiparación entre ambos sexos. Con el nuevo sistema de habilitación y acreditación, se observa que en general la investigación pesa casi siempre más que la docencia, especialmente para la AQU en donde prácticamente no es considerada. Ante este hecho, podemos suponer que las mujeres puesto que dedican más tiempo a la docencia que los hombres, quienes están orientados a la investigación (María Jesús Izquierdo, 2004), se verán más perjudicadas.

Sin embargo, los resultados parecen señalar que las diferencias en la dedicación a las distintas actividades no suponen un obstáculo o impedimento para la promoción hacia la estabilidad. Según los datos, las mujeres se promocionan más que los hombres a posiciones fijas, hecho que aumenta con la legislación actual. Si consideramos las categorías de profesorado numerario y equivalente (catedrático/a de universidad y escuela, titular de universidad y escuela, y agregado/a), en la LRU y la LOU, respectivamente el 76,4 y el 80,1 por ciento de las mujeres ocupan alguna de estas posiciones mientras que los hombres representan el 75,1 y 74 por ciento. ¿Pero qué sucede con las cátedras? La proporción de hombres que ocupan una cátedra (24,3%) continúa siendo muy alta en relación a las mujeres (13,1%) y la situación no parece experimentar mejora con los cambios normativos

### **La incidencia de la edad de inicio de la carrera académica**

La edad de acceso se presenta como una de las dos variables con más peso o influencia en el ritmo de la trayectoria. En general, conforme aumenta la edad de inicio de la carrera, menor es el número de posiciones por las que se pasan, los años que se requieren y los retrocesos. Justamente el resultado contrario al que podríamos esperar dadas las particularidades de la carrera académica, a mayor edad al inicio de la carrera académica más errática resulta.

Encontramos parte de la explicación en la relación que se establece entre la edad de acceso y la posición inicial, pero también con la última categoría ocupada. Se observa que el profesorado que accede a la UAB con una cátedra o titularidad y que,

por lo tanto, son docentes cuya promoción se ha realizado en otra institución universitaria, en su mayoría pertenece a los grupos de edades más avanzadas (de 31 a 37 años, y de 38 o más).<sup>15</sup> Podríamos pensar que estos accesos se producen sobre todo en los primeros años de existencia de la Autónoma, momento en que era necesario cubrir plazas y consolidar departamentos. Sin embargo, esta afirmación no es del todo cierta puesto que aquel profesorado cuyo acceso se da a través de la cátedra de universidad o escuela o la titularidad de universidad, accede en su mayoría durante los años 1995 y 2008 (50,8% como CU y 57,4 % como CEU o TU).

Tabla 15. Descriptivos de las variables dependientes según la edad de acceso por sexo

Variables dependientes		Menos de 25	De 26 a 30	De 31 a 37	38 y más	Total
<b>Mujeres</b>						
Número de posiciones	Media	4,3	4,2	3,4	2,3	3,7
	Desv. típ.	1,5	1,9	1,6	1,3	1,8
Número de años	Media	16,5	13,0	11,2	7,6	12,4
	Desv. típ.	8,6	8,7	9,4	7,0	9,0
Número de retrocesos	Media	0,9	1,1	0,7	0,3	0,8
	Desv. típ.	0,9	1,0	0,9	0,7	1,0
<b>Absolutos</b>		<b>182</b>	<b>271</b>	<b>172</b>	<b>145</b>	<b>770</b>
<b>Hombres</b>						
Número de posiciones	Media	4,5	3,9	3,1	2,1	3,4
	Desv. típ.	1,7	1,7	1,7	1,3	1,8
Número de años	Media	16,7	13,2	10,9	6,7	11,7
	Desv. típ.	8,5	9,0	9,0	6,7	9,1
Número de retrocesos	Media	1,1	0,9	0,6	0,2	0,7
	Desv. típ.	1,0	1,0	0,9	0,6	0,9
<b>Absolutos</b>		<b>346</b>	<b>411</b>	<b>374</b>	<b>419</b>	<b>1.550</b>

Nota: La probabilidad asociada al valor dado de F es de 0,00, por debajo del valor de significatividad considerado (0,05), para las tres variables y ambos sexos.

Otra posible explicación la encontramos en que el cuerpo de profesorado asociado, colaborador y visitante, está básicamente formado por personas cuya edad de acceso va de los 31 a los 38 y más. Estas características conllevan que sean los colectivos de

<sup>15</sup>Distribución del profesorado según categoría de acceso y la edad de acceso

Categoría inicial	Menos de 25	De 26 a 30	De 31 a 37	38 y más	Total
CU	0,0	0,3	2,0	8,5	2,6
TU o equivalente	0,2	1,0	6,4	11,5	4,7
TEU	0,2	0,6	0,9	0,7	0,6
Interino/a	2,5	6,5	7,7	5,3	5,6
Becarios/as, ayudantes, lectores/as	70,8	54,0	27,5	9,6	40,8
Asociados/as, colaboradores/as y visitantes	22,9	33,6	51,1	61,2	42,0
Otros/as	3,4	4,1	4,4	3,2	3,8
<b>Total</b>	<b>528</b>	<b>682</b>	<b>546</b>	<b>564</b>	<b>2.320</b>

mayor edad los que presenten menos movilidad y tarden menos tiempo en situarse en la categoría final. Ahora bien, los análisis de varianza nos indican que las asociaciones entre las variables consideradas (el número de posiciones por las que se pasa, los años necesarios y los retrocesos) y la edad de acceso son significativas y que en consecuencia este factor contribuye a explicar una parte de la variabilidad de dichas variables. Efectivamente, al comparar sus medias según la categoría final y la edad de acceso se observa, por ejemplo, que en el profesorado que inicia carrera con alguna posición de formación y obtiene una cátedra o titularidad de universidad como categoría final, cuanto mayor es la edad de acceso, la media de posiciones, años y retrocesos se va reduciendo.

**Tabla 16. Descriptivos de las variables dependientes para el colectivo de becarios/as, ayudantes y lectores/as según la edad de acceso a la UAB y la categoría final**

Edad de acceso		Número de posiciones	Número de años	Número de retrocesos
<b>CU</b>				
Menos de 25	Media	5,2	23,1	1,3
	Desv. típ.	1,6	5,9	1,0
De 26 a 30	Media	5,3	21,2	1,2
	Desv. típ.	2,0	8,1	1,1
De 31 a 37	Media	4,9	22,4	1,2
	Desv. típ.	2,1	8,1	1,4
38 y más	Media	4,0	17,1	0,7
	Desv. típ.	1,5	6,7	0,8
<b>Total CU</b>	<b>Media</b>	<b>5,1</b>	<b>22,1</b>	<b>1,2</b>
	<b>Desv. típ.</b>	<b>1,8</b>	<b>7,0</b>	<b>1,1</b>
<b>TU o equivalente</b>				
Menos de 25	Media	4,2	14,7	1,0
	Desv. típ.	1,4	7,9	0,9
De 26 a 30	Media	4,3	12,4	1,1
	Desv. típ.	1,5	8,2	0,9
De 31 a 37	Media	4,1	9,8	1,1
	Desv. típ.	1,7	8,2	1,0
38 y más	Media	3,6	11,1	0,8
	Desv. típ.	1,8	8,8	0,9
<b>Total TU o equivalente</b>	<b>Media</b>	<b>4,2</b>	<b>12,8</b>	<b>1,0</b>
	<b>Desv. típ.</b>	<b>1,5</b>	<b>8,3</b>	<b>0,9</b>

Posiblemente, el profesorado que inicia carrera académica con una edad bastante por encima de la correspondiente al acceso a las becas predoctorales (22,23 años) son personas con el doctorado ya finalizado, con experiencia profesional fuera de la universidad, poseyendo ciertas características personales que facilitan la realización de una trayectoria en la UAB más rápida y directa. En los estudios de movilidad, la edad aparece también como un factor explicativo en el acceso a las ocupaciones más

estables y con mayor remuneración, es de esperar que la madurez, responsabilidad y experiencia laboral, criterios de selección en dichos puestos, aumente con la edad (Osterman citado por José María García y Rodolfo Gutiérrez, 1996).

Ahora bien, para la variable resultado obtenido, la tendencia es la contraria: conforme aumenta la edad, menores son las probabilidades de obtener la máxima promoción y el éxito. El profesorado que accedió como docente con menos de 25 años aparece como el colectivo con mejores resultados profesionales, presenta proporciones que superan la general en las cátedras y en las titularidades, y proporciones que se encuentran por debajo de la misma en el resto, especialmente en la de estancamiento. La situación va empeorando conforme aumenta la edad siendo el colectivo de 38 y más años el grupo con menor proporción de cátedras y titularidades, y mayor porcentaje de no promoción y abandonos. El grupo que accede con edades que van desde los 26 a los 30 años, se caracteriza por la obtención de titularidades de escuela en mayor proporción que el resto, aunque también las tasas de éxito (titularidad de universidad) son significativas.

Tabla 17. Resultado obtenido según la edad de acceso a la UAB y el sexo

Resultado promocional	Menos de 25	De 26 a 30	De 31 a 37	38 y más	Total
<b>Mujeres</b>					
Máxima promoción	20,3	11,1	11,0	10,3	13,1
Éxito	67,6	62,0	61,6	31,7	57,5
Éxito bajo	4,4	7,4	7,6	11,0	7,4
Sin promoción	1,1	6,6	8,1	24,1	9,0
Abandono	6,6	12,9	11,6	22,8	13,0
<b>Total mujeres</b>	<b>182</b>	<b>271</b>	<b>172</b>	<b>145</b>	<b>770</b>
<b>Hombres</b>					
Máxima promoción	34,4	23,6	21,7	19,1	24,3
Éxito	55,2	56,7	47,1	33,7	47,8
Éxito bajo	2,0	4,6	3,7	0,7	2,8
Sin promoción	1,7	5,6	14,7	21,7	11,3
Abandono	6,6	9,5	12,8	24,8	13,8
<b>Total hombres</b>	<b>346</b>	<b>411</b>	<b>374</b>	<b>419</b>	<b>1.550</b>

Nota: La probabilidad asociada al valor dado del Chi-cuadrado es de 0,00, por debajo del valor de significatividad considerado (0,05, es decir, 95 % del nivel de confianza)

Este resultado es del todo esperable si consideramos que la carrera académica presenta ciertas particularidades. Se trata de una “promotion ladder”,<sup>16</sup> es decir, la universidad ofrece la posibilidad de realizar una carrera profesional que implica movilidad ascendente dentro de la misma institución. En la mayoría de los casos, la carrera académica conlleva a la promoción y el ascenso a largo plazo, y conforme se adquiere la formación y experiencia necesaria. De este modo, se suele iniciar con 22

<sup>16</sup> Concepto que utiliza David Maume (1999).

o 23 años, ascendiendo a medida que se van obteniendo los requisitos curriculares exigidos para avanzar. Conforme se supera la edad teórica de inicio y se adquieren responsabilidades familiares es probable que resulte más complicado hacer frente al esfuerzo que conlleva el ascenso en la academia, obteniendo peores resultados e incluso mayores abandonos. Como consecuencia de la división sexual del trabajo, esta tendencia puede perjudicar más a las mujeres que a los hombres, y más si consideramos que la edad media del primer hijo o hija es cada vez más alta.

Observamos que el inicio de la carrera académica en edad temprana, menos de 26 años, favorece un poco más a los hombres que a las mujeres puesto que quienes se encuentran en este grupo de edad obtienen la cátedra en mayor proporción. Este hecho podría explicar que este sea justamente el único grupo en donde las mujeres pasan por un número de posiciones menor que la media general, al alcanzar menos cátedras que sus compañeros, obviamente necesitan menos posiciones hasta la última categoría ocupada. En el resto de grupos de edad, la tendencia es la contraria, siendo las mujeres las que presentan medias que se sitúan por encima del total. Para los grupos de edad cuyo acceso se sucede en edades entre los 26 y 30 años, los hombres presentan menos abandonos que las mujeres, llegándose a situar por debajo de la media general. La adquisición de responsabilidades familiares por parte de las mujeres podría explicar este fenómeno. Según los datos de la INE, la edad media al primer hijo o hija de las mujeres catalanas ha pasado de 28 en 1975 a 31 el 2007. Sin embargo, hay que tener en cuenta, que para las mujeres con un nivel educativo universitario, la edad en que se tiene el primer hijo o hija es un poco más alta. Las mujeres deciden interrumpir su carrera académica o ajustarla cuando tienen responsabilidades familiares como la de atender a los hijos o hijas durante las edades más tempranas (Ginther, Donna K.; Kahn, Shulamit. 2004, Elg, Ulf and Jonnergård, Karin. 2003 y Bain, Olga; Cummings, William, 2000). Sheila Jacobs pone de manifiesto la relación existente entre el trabajo a jornada partida, la movilidad descendiente y los hijos o hijas. Sitúa el inicio de dicho descenso o incluso ruptura con el trabajo, el nacimiento del primer hijo o hija. Es posible que los abandonos en estas edades se deban a la adquisición de las responsabilidades derivadas del cuidado de una hija o hijo y al hecho de no ocupar todavía una categoría estable. Al iniciar la carrera durante esta franja de edad, raramente se estará en posesión del título de doctor o doctora, quizá la parte de la trayectoria que requiere más dedicación. Este hecho puede complicar la continuidad de la carrera ante la maternidad.

Sin embargo, para los grupos de mayor edad si bien la proporción del profesorado que acaba ocupando la cátedra es menor que para la media general, en el caso de las mujeres la distancia es menos importante que la de los hombres, lo cual significa que en este caso, ellas presentan más posibilidades de obtener la máxima promoción. Probablemente por este motivo, los hombres tardan menos años y experimentan menos retrocesos que las mujeres en el desarrollo de sus trayectorias. En este sentido, no parece que la carga familiar suponga un obstáculo para el inicio de la carrera académica y la obtención de la máxima promoción. El colectivo de mujeres de 31 a 37 años, acceden como profesoras con una edad en la que posiblemente hayan pasado ya por el periodo de atención de las hijas o hijos durante las edades más tempranas, o estén ya en posesión del título de doctora.

### **La incidencia del ámbito de conocimiento**

Finalmente, el ámbito de conocimiento aparece también como factor explicativo de la trayectoria aunque las medidas de asociación para todos los aspectos nos indican una relación más bien débil. Ciencias Experimentales es el único ámbito en donde la proporción de profesorado que obtiene la máxima promoción supera la media general. También presentan el nivel de no promoción más bajo. El profesorado de Ciencias Humanas se caracteriza sobre todo por concentrarse en la categoría de titular de universidad y por una proporción de abandonos bajo. Por lo tanto, podemos afirmar que ambos ámbitos muestran resultados favorables a la promoción. La tendencia se invierte para el ámbito de Ciencias de la Salud en tanto que el porcentaje de abandonos es bastante alto, sucediendo lo mismo en los casos de no promoción.

Este comportamiento puede ser debido a que muchos de los departamentos que conforman este ámbito imparten clases en la licenciatura de medicina, la cual requiere de un mayor número de profesorado asociado que el resto de disciplinas. De ahí que las situaciones de no promoción y abandono sean más numerosas, y que sea este ámbito el que presenta la media más baja en cuanto al número de posiciones ocupadas para la obtención de la última categoría. También la media de años requeridos es una de las más bajas. A la luz de los resultados, en los departamentos de medicina, es muy probable que el uso de la figura del profesorado asociado sea la requerida y se ajuste a la normativa que la regula. Son departamentos cuya organización es bastante distinta al resto y en donde los asociados/as son una parte

importante del personal docente. Ciencias Sociales es el segundo ámbito en recurrir a la figura de asociado/a para la docencia. Por otro lado, dicho ámbito aparece como el área con las proporciones más bajas de máxima promoción o cátedras y con una sobrerrepresentación de titulares de escuela.

Tabla 18. Resultado obtenido según el ámbito de conocimiento y el sexo

Resultado obtenido	Ciencias Humanas	Ciencias Experimentales	Tecnologías	Ciencias de la Salud	Ciencias Sociales	Total
<b>Mujeres</b>						
Máxima promoción	9,7	25,0	11,5	13,0	12,6	13,1
Éxito	61,9	57,4	73,1	56,7	53,9	57,5
Éxito bajo	7,4	2,9	0,0	1,3	14,5	7,4
Sin promoción	9,7	4,4	0,0	12,1	7,8	9,0
Abandono	11,4	10,3	15,4	16,9	11,2	13,0
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>68</b>	<b>26</b>	<b>231</b>	<b>269</b>	<b>770</b>
<b>Hombres</b>						
Máxima promoción	24,2	39,0	15,9	23,7	19,6	24,3
Éxito	57,3	46,2	61,7	44,0	45,0	47,8
Éxito bajo	5,3	0,4	0,9	0,0	6,3	2,8
Sin promoción	7,5	3,0	7,5	15,8	13,3	11,3
Abandono	5,7	11,4	14,0	16,5	15,9	13,8
<b>Total</b>	<b>227</b>	<b>236</b>	<b>107</b>	<b>520</b>	<b>460</b>	<b>1.550</b>

Nota: La probabilidad asociada al valor dado del Chi-cuadrado es de 0,00, por debajo del valor de significatibilidad considerado (0,05, es decir, 95 % del nivel de confianza)

Destaca también la media de posiciones ocupadas, la cual presenta el valor más alto. En las Tecnologías la mayoría del profesorado obtiene el éxito pasando por menos posiciones que la media y siendo el profesorado que tarda menos años. Otro dato a destacar es que en las ciencias duras (Experimentales, Tecnologías y de la Salud) obtener la titularidad de escuela es poco probable puesto que representa un tanto por ciento muy bajo.

Vemos, en general, que en los ámbitos con la proporción de hombres bastante superior a su peso correspondiente según su proporción entre el profesorado,<sup>17</sup> presentan una estructura de oportunidades más favorable a la promoción. En Ciencias Experimentales, el 84,6 por ciento de los docentes obtienen cátedra o

<sup>17</sup> Ámbito de conocimiento según el sexo

Ámbitos de los departamentos actuales	Mujeres	Hombres	Total
Ciencias Humanas	22,9	14,6	17,4
Ciencias Experimentales	8,8	15,2	13,1
Tecnologías	3,4	6,9	5,7
Ciencias de la Salud	30,0	33,5	32,4
Ciencias Sociales	34,9	29,7	31,4
<b>Total (n)</b>	<b>770</b>	<b>1.550</b>	<b>2.320</b>

titularidad de universidad, de esta proporción, el 42,2 por ciento son catedráticas o catedráticos. Del mismo modo, para las Tecnologías esta situación se da para el 78,9 por ciento, aunque también los abandonos resultan importantes. Mientras que para el resto de ámbitos, esta cifra es un poco menor, en Ciencias Humanas del 77,2, en Ciencias de la Salud del 68,7 y finalmente en Ciencias Sociales del 65,3. El caso de Ciencias Sociales es bastante curioso dado que si bien es la segunda área con más presencia de mujeres, éstas presentan la peor situación en cuanto a la promoción hacia las posiciones superiores y la estabilidad dada la alta tasa de estancamiento en posiciones precarias y de abandono.

Tabla 19. Descriptivos de las variables dependientes según el sexo

Variables dependientes		Ciencias Humanas	Ciencias Experimentales	Tecnologías	Ciencias de la Salud	Ciencias Sociales	Total
<b>Mujeres</b>							
Número de posiciones	Media	3,7	3,8	4,3	3,5	3,7	3,7
	Desv. típ.	1,7	1,7	2,1	1,7	1,9	1,8
Número de años	Media	11,9	15,2	9,5	11,4	13,1	12,4
	Desv. típ.	9,0	10,5	6,1	8,3	9,4	9,0
Número de retrocesos	Media	0,8	0,8	1,0	0,7	0,8	0,8
	Desv. típ.	0,9	0,9	1,2	0,9	1,0	0,9
<b>Absolutos</b>		<b>176</b>	<b>68</b>	<b>26</b>	<b>231</b>	<b>269</b>	<b>770</b>
<b>Hombres</b>							
Número de posiciones	Media	3,6	3,7	3,3	3,1	3,4	3,4
	Desv. típ.	1,9	1,9	1,6	1,7	1,9	1,8
Número de años	Media	12,2	13,4	9,3	11,3	11,4	11,6
	Desv. típ.	9,4	10,3	7,3	8,4	9,2	9,1
Número de retrocesos	Media	0,7	0,9	0,6	0,5	0,7	0,7
	Desv. típ.	0,9	1,0	0,8	0,8	1,0	0,9
<b>Absolutos</b>		<b>227</b>	<b>236</b>	<b>107</b>	<b>520</b>	<b>460</b>	<b>1.550</b>

Nota: La probabilidad asociada al valor dado de F es de 0,00, por debajo del valor de significatibidad considerado (0,05), para las tres variables y para el caso de los hombres. Las mujeres solo presenta dicha probabilidad para la variable número de años, mientras que para el número de posiciones y retrocesos es de 0,255 y de 0,531 respectivamente, por lo que las diferencias no pueden ser considerarse significativas.

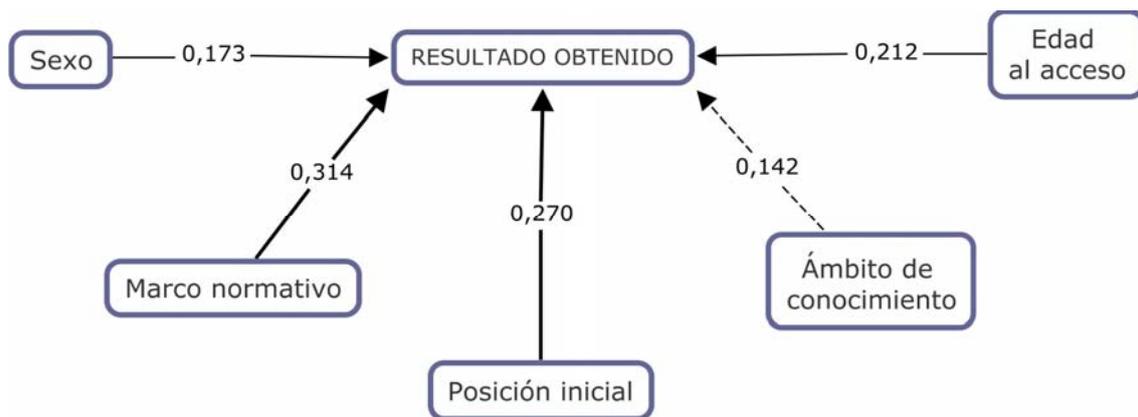
Al introducir la variable sexo, el dato relevante es precisamente que en el ámbito con la distribución del profesorado más favorable a las mujeres, Humanidades, la proporción de profesoras que alcanzan la máxima promoción es la más baja y una de las más altas para los hombres, en comparación con el resto de ámbitos. Sin embargo, en el ámbito más masculinizado, Tecnologías, el resultado es bien distinto. Pese a que para ambos sexos el profesorado que se promociona a la cátedra se sitúa por debajo de la proporción total, lo cual significa que hay pocas cátedras, la diferencia en el caso de las mujeres es bastante menor que en el de los hombres por lo que las sitúa en una posición mejor que a la de sus compañeros. Aunque en el caso de los abandonos sucede lo contrario, ya que son las mujeres quienes presentan una

mayor proporción de salidas en relación a los hombres. En Ciencias Sociales las mujeres también están en un contexto más favorable para la obtención de la cátedra, hay menos abandonos y menos casos de no promoción todo y que presentan una proporción de titularidad de escuela mayor. En este aspecto, parece ser que en contextos de mayor oportunidad las mujeres obtienen mejores resultados, excepción hecha para el caso de Ciencias Sociales. En cuanto al ritmo de la trayectoria, hay que destacar que para las mujeres el ámbito sólo puede ser tomado como factor explicativo del número de años requeridos para la obtención de la última categoría. Para esta variable el comportamiento es el inverso al del resultado obtenido: se observa que en Ciencias Humanas las mujeres tardan menos años hasta ocupar la última categoría mientras que en las Tecnologías tardan más que los hombres.

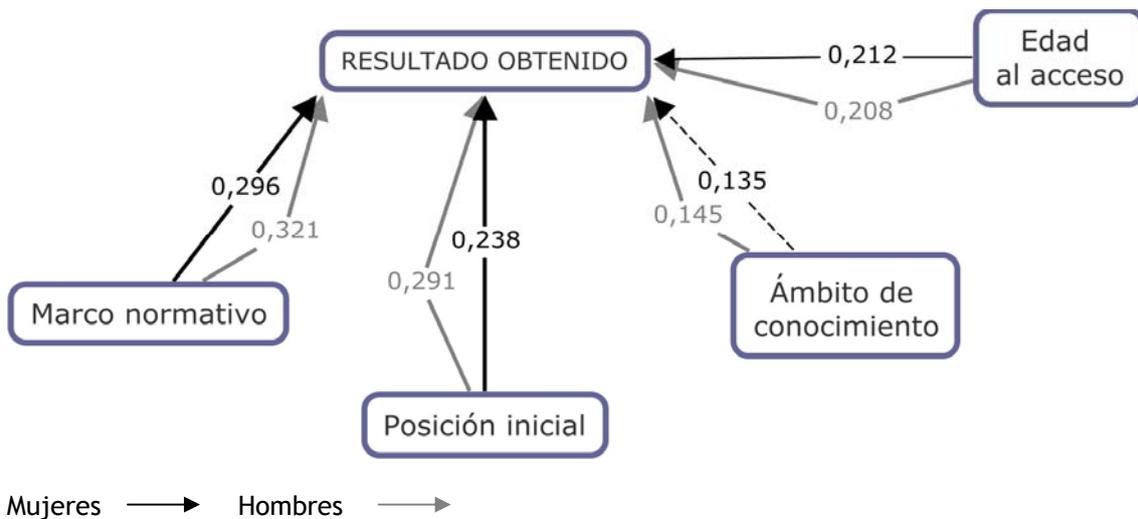
## **Intensidad de las relaciones**

En el apartado anterior se ha descrito el resultado de la trayectoria profesional del profesorado, que ha formado parte de la Autónoma durante sus 40 años de existencia, según los factores contemplados. Por otro lado, se ha analizado la existencia o no de asociación entre las variables consideradas dependientes – resultado obtenido, número de posiciones, número de años y retrocesos– para cada una de las establecidas como independientes o explicativas –sexo, marco normativo, posición inicial y final, ámbito de conocimiento y edad de acceso–. Además, se ha estudiado considerando las posibles variaciones de las asociaciones al tomar hombres y mujeres como muestras independientes. El siguiente paso es poder establecer la intensidad de las asociaciones para determinar que factores tienen una mayor incidencia en los aspectos de la trayectoria considerados, y en última instancia ver si dicha intensidad cambia para mujeres y hombres.

A partir del análisis de contingencia y de la prueba del chi-cuadrado hemos constatado que todos los factores inciden o explican el resultado que el profesorado de la UAB acaba obteniendo. Para medir la intensidad de la relación se ha considerado el estadístico V de Cramer obteniendo el siguiente resultado:

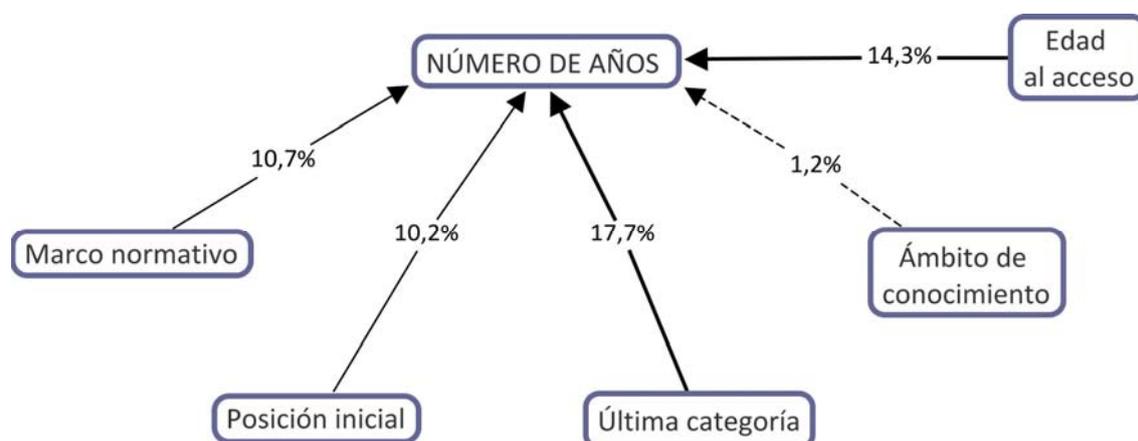
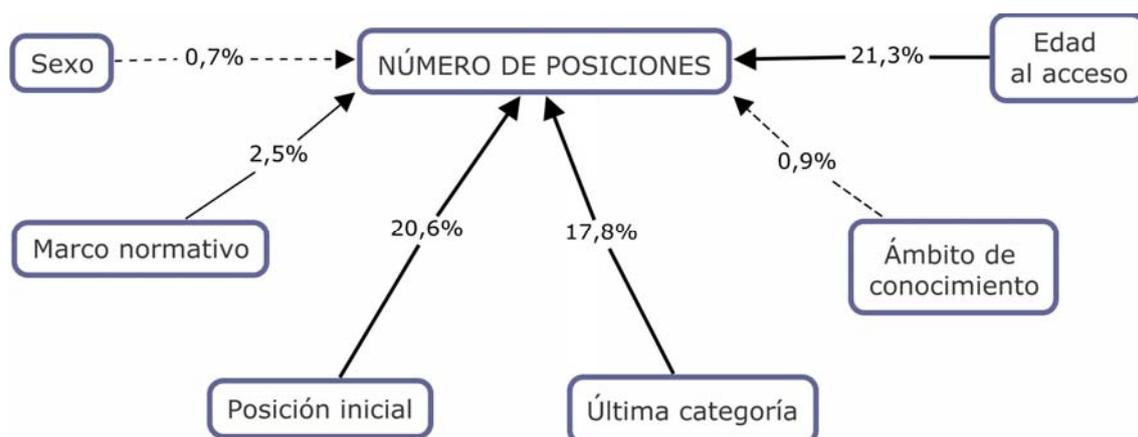


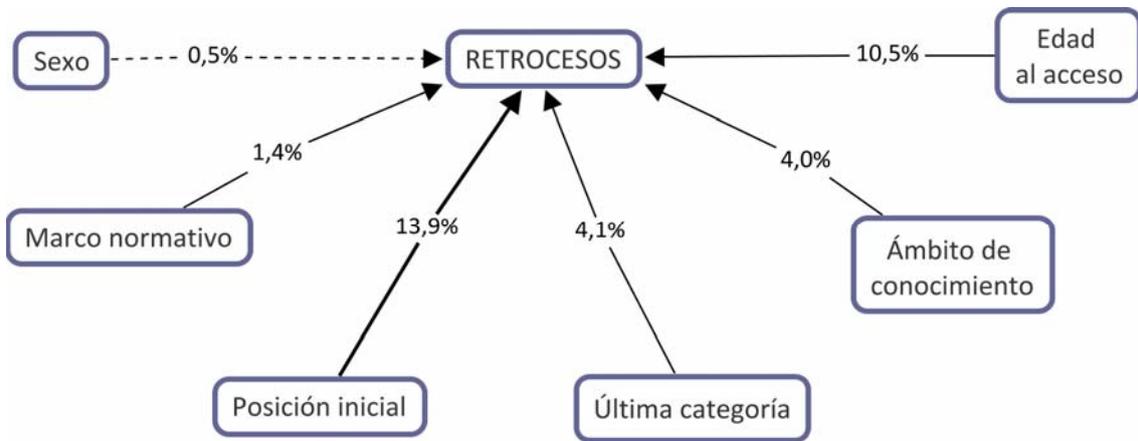
Según el gráfico anterior, observamos que la mayor influencia viene dada por el marco normativo y la posición inicial, con una asociación moderada-alta, seguida por la edad de acceso y el sexo que presentan una relación moderada, y por último el ámbito de conocimiento con una asociación más bien débil. Veamos ahora si este comportamiento se reproduce para hombres y mujeres, considerando ambos grupos como muestras separadas.



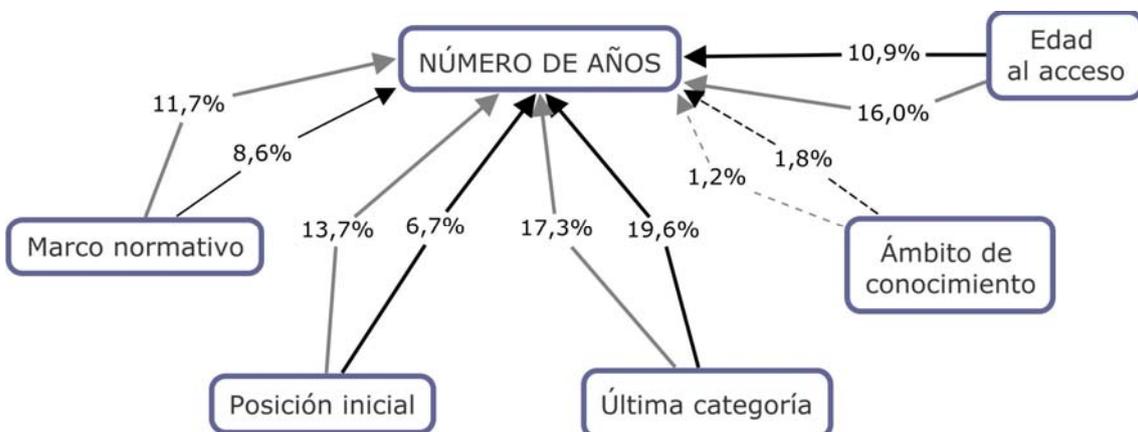
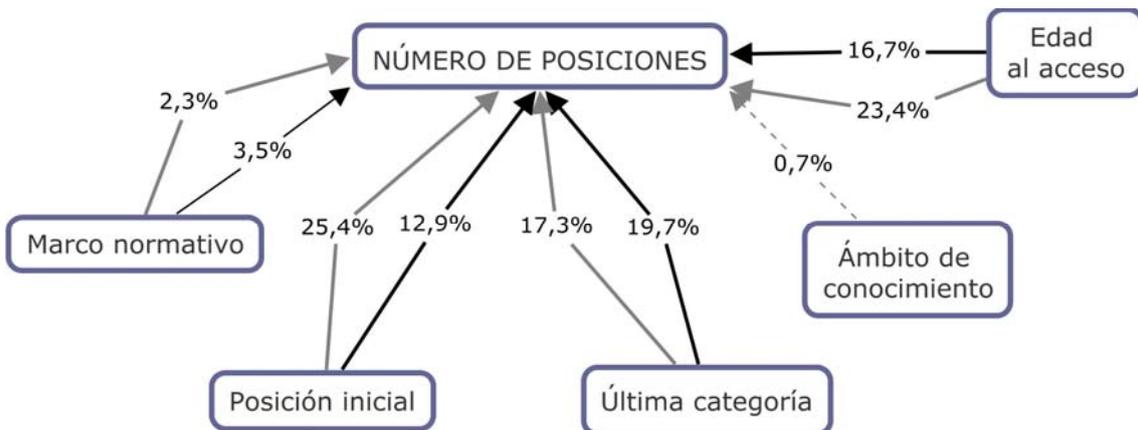
Tanto para hombres como para mujeres se establecen relaciones significativas entre el resultado obtenido y los factores considerados. Aunque observamos también que en la intensidad de la relación se dan ciertas diferencias. En todos los factores excepto la edad, la asociación es más fuerte para los hombres que para las mujeres, especialmente en el caso de la posición inicial en donde los hombres presentan una relación moderada-alta ( $\approx 0,3$ ) y las mujeres simplemente moderada ( $\approx 0,2$ ). Solo en el caso de la edad la intensidad de la relación en las profesoras es igual a la general mientras que la del profesorado masculino es un poco más pequeña.

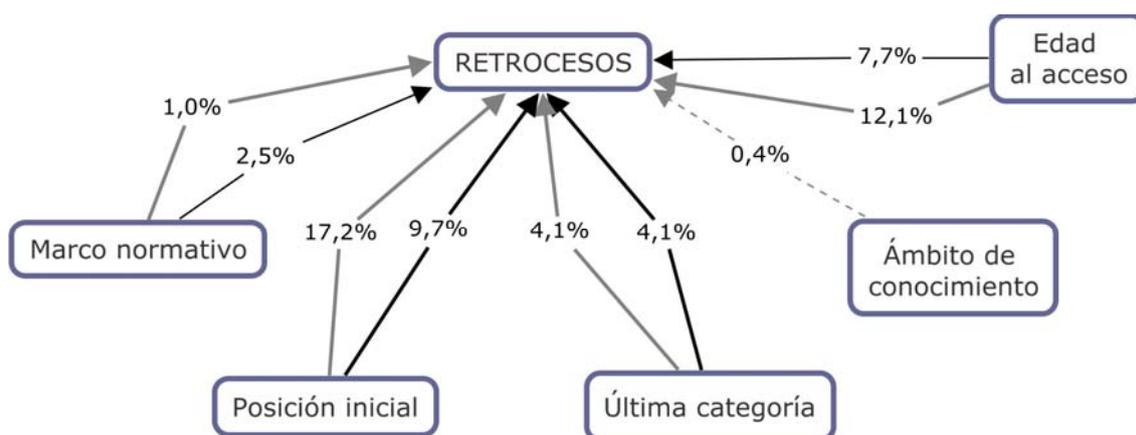
En relación a las variables dependientes que representan la dimensión de la trayectoria ritmo, el peso de los factores se muestra un tanto distinto con respecto al aspecto anterior. Dada la naturaleza cualitativa de las variables en cuestión, número de posiciones ocupadas, número de años requeridos y retrocesos, para determinar la fuerza de la asociación o el grado de dependencia se ha utilizado el estadístico  $\eta^2$  (Eta cuadrado). El valor del estadístico oscila entre el 0 y el 1, y mide la parte explicada de la variable dependiente sobre el total por la variable independiente. En ciencias sociales y en los análisis bivariantes este valor no suele ser muy alto y difícilmente supera el 0,3 o dicho de otro modo, el 30 por ciento de la variabilidad explicada. Si bien para cada una de las variables, la intensidad de cada factor varía, en general podemos afirmar que el sexo es el factor que presenta los valores más bajos —recordemos que para la variable número de años requeridos la relación de la misma con respecto al sexo no es significativa—, mientras que la edad de acceso, la posición inicial y la última categoría son las variables que mayor peso tienen.





El resto de factores en su mayoría presentan valores muy bajos mostrando una asociación débil. Tan solo para el número de años, el marco normativo explica un 10,7 por ciento de su comportamiento, dato que puede ser considerado indicador de una relación moderada.





Mujeres → Hombres →

Nota: Recordamos que para las variables número de posiciones y retrocesos las diferencias observadas según el ámbito de conocimiento no resultan estadísticamente significativas para el grupo de mujeres y sí para el de los hombres.

Al considerar los grupos mujeres y hombres, vemos que excepto para el factor posición inicial y edad de acceso la influencia del resto de variables es un poco más elevada para mujeres que para hombres. Otra excepción la encontramos también en el caso del marco normativo aunque tan solo respecto al número de años necesarios para ocupar la última categoría. En este caso, los hombres presentan una proporción de variabilidad explicada a través de dicha variable más alta que las mujeres. Por otro lado, cabe destacar la importante diferencia entre ambos sexos en cuanto al peso que tiene la posición inicial y la edad respecto al número de posiciones por las que se pasa. Dicha diferencia es favorable a los hombres y supone en el caso de la posición casi el doble en relación a las mujeres.

Como se ha visto, la intensidad de las relaciones entre las variables que miden los distintos aspectos de la trayectoria y los factores considerados, para el grupo de mujeres y en la mayoría de los casos de las variables de más peso, se presentan más débiles. Ante las diferencias entre las trayectorias de hombres y mujeres, y para poder completar los resultados obtenidos, puesto que las variables independientes solo explican una parte de los aspectos de la trayectoria, se requiere un estudio que considere otro tipo de factores, tales como las responsabilidades familiares, las expectativas laborales o las redes de relaciones en la institución, y que permita descartar así la existencia de discriminación en los procesos de promoción y selección del profesorado.



## 4. Recursos, obstáculos, costes y beneficios de la carrera académica

A finales de la década de 1980 se acuñó el término *techo de cristal*<sup>18</sup> como alusión metafórica a la discriminación que padecían las mujeres en el entorno laboral. La metáfora pretendía representar aquellas barreras invisibles que impiden a las mujeres alcanzar posiciones en los entornos directivos y promocionarse dentro de ellos, a pesar de poseer las capacidades profesionales y personales para conseguirlo.

Actualmente se ha hecho necesario volver a reflexionar en torno a la discriminación que padecen las mujeres en el contexto laboral, especialmente en el ámbito universitario. Es innegable que el aumento masivo del número de mujeres en el entorno académico, como estudiantes, se ha traducido en una mayor presencia de éstas en las categorías más altas de la jerarquía profesional, aunque este proceso se ha producido de un modo completamente desproporcionado en relación a las cifras de acceso. Es decir, por un lado podemos observar cómo algunas mujeres han conseguido superar las barreras invisibles del techo de cristal e incorporarse a la categoría de catedráticas de universidad (podríamos hablar de *un techo de cristal poroso*); mientras del otro lado vemos que la mayoría de las profesoras siguen relegadas a las categorías más precarias e inestables.

Con el propósito de sugerir explicaciones plausibles a estas cuestiones, en este apartado se analizan, de una parte los recursos y las acciones de que dispone el profesorado y por otra el conjunto de percepciones y valoraciones respecto a la trayectoria académica del profesorado. Por recursos entendemos el conjunto de elementos de que dispone una persona, mientras las acciones son las actividades que

---

<sup>18</sup> Segerman-Peck, L.M. (1991). *Networking and mentoring. A woman's guide*. Londres: Judy Piatkus Ltd.

lleva a cabo el profesorado para promocionarse. En otras palabras, aquí se contempla de lo que *dispone* el profesorado y lo *que hace* que pueda favorecer su promoción. Para ello, nos basaremos en las respuestas obtenidas mediante el cuestionario en línea y las entrevistas en profundidad, realizadas a partir de una muestra del profesorado de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Respecto al conjunto de percepciones y valoraciones, el análisis se estructura en torno a cinco ejes: la calidad del currículo académico, aspiraciones y expectativas de cara a la promoción, la percepción de los factores que inciden en la trayectoria académica, los principales obstáculos y costes y las percepciones sobre los principales beneficios.

## **Recursos y acciones para la promoción académica**

Cuando nos aproximamos a la temática de la trayectoria académica desde una perspectiva de género, partimos de la errónea idea que pueden existir diferencias objetivas explícitas que expliquen la falta de representatividad femenina en las categorías universitarias más altas, y que sus visiones de la universidad y de las dificultades para hacer carrera académica han de ser intensas. Sin embargo, como se intentará explicar a lo largo de este apartado, hombres y mujeres no presentan diferencias significativas de cara a su promoción y/o currículo académico, sino un conjunto de pequeñas discrepancias en la mayor parte de los casos insignificantes desde el punto de vista estadístico.

Para estudiar estas diferencias, entre mujeres y hombres, respecto de los recursos y las acciones se tomarán en consideración los siguientes aspectos: a) la distribución de la actividad académica (docencia, investigación y gestión), b) la investigación (tramos de investigación, participación en grupos de investigación, tamaño de los grupos en relación a la categoría ocupada), c) el acceso a las plazas (relación entre el número de intentos y la consecución de la plaza, número de presentaciones) y d) las acciones llevadas a cabo en relación a la actividad profesional que pueden favorecer la promoción (mantenerse informado, actualización del CV).

## La distribución de las actividades académicas

Uno de los tópicos que siempre se han sobrentendido al analizar la carrera académica de las mujeres, es que éstas suelen dedicar la mayoría de su tiempo a la docencia y a la gestión, descuidando la investigación, hecho que para algunos autores perjudica su promoción, debido al peso que se atribuye a la investigación en los criterios de evaluación y acreditación del currículo académico. Sin embargo, los datos obtenidos a través de la encuesta realizada demuestran que, aunque los hombres suelen participar en la investigación de forma levemente superior a las mujeres, las diferencias son ínfimas y seguramente, por sí solas, no llegan a ser explicativas de la escasa presencia de las mujeres en la categoría de catedráticas.

Tabla 20. Porcentaje de tiempo dedicado a las distintas actividades académicas

Actividad académica	Mujeres			Hombres		
	Media	% resp.	Desv. típ.	Media	% resp.	Desv. típ.
Docencia	41,1	93,4	21,8	40,0	97,1	23,3
Dirección de trabajos de investigación o tesis	11,1	66,4	9,6	10,2	74,2	8,7
Investigación	25,2	85,2	13,2	26,2	87,7	15,7
Gestión	14,4	72,0	14,6	15,0	76,2	15,9
Difusión (conferencias)	6,0	66,8	6,2	6,5	66,4	8,6
Participación en congresos	6,5	76,0	4,6	5,6	74,2	4,0
Escribir artículos o libros	11,9	82,7	8,0	12,2	78,7	8,3

Como puede observarse en la tabla, no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en la distribución del tiempo y resulta evidentemente falsa la presunción de una mayor dedicación a la docencia por parte de las mujeres. De todos modos, es relevante tener presente que la tabla expresa el porcentaje de tiempo dedicado de las actividades, y no el número de horas trabajadas. Por otra parte, el hecho de que la docencia constituya la actividad a la que se dedica un porcentaje más elevado de tiempo, puede estar indicando que se trata de la única actividad académica en que la dedicación viene asignada por la universidad, mientras que el resto dependen de la iniciativa del profesorado.

Tabla 21. Valoración de las actividades y ventajas consideradas más atractivas a la hora de acceder a la universidad

Actividades y ventajas académicas	Mujeres		Hombres	
	Media*	Desv. típ.	Media*	Desv. típ.
Docencia	7,4	2,4	7,8	2,1
Investigación	7,7	2,4	7,9	2,4
Docencia e investigación	7,6	2,5	7,6	2,4
Flexibilidad en los horarios	6,5	2,7	6,0	2,6
Autonomía en la organización de la actividad	7,2	2,4	6,9	2,4

Estabilidad laboral	3,9	2,8	3,7	2,7
El prestigio social	4,9	2,6	4,7	2,2
La retribución	3,2	2,2	2,9	2,1
La posibilidad de combinarlo con otras actividades	4,9	3,2	4,9	3,1

\*Escala de 1 a 10, siendo 1 ningún valor y 10 máximo valor

Por este motivo resulta interesante observar la distribución media en relación a las actividades académicas consideradas más atractivas a la hora de acceder a la carrera académica, para poder confirmar si realmente existen o no diferencias de preferencias y dedicación en función del sexo en relación al desarrollo de las diversas actividades académicas.

Como se observa en la tabla anterior, mujeres y hombres expresan valoraciones muy similares en relación a las diferentes actividades y ventajas expuestas. En definitiva, a raíz de los datos presentados resulta evidente que no se presentan diferencias significativas entre profesores y profesoras respecto a las preferencias y prioridades relacionadas con la distribución y dedicación a las actividades académicas y se pone en entredicho la idea de que las profesoras dan más importancia que los hombres a la docencia, es más, como los hombres, lo que valoran más es la investigación.

## La Investigación

En función de los criterios que utilizan las agencias de evaluación para conceder las acreditaciones o habilitaciones para las distintas categorías académicas, sabemos que la investigación juega un papel fundamental en la promoción académica. Por ello, los primeros aspectos que se analizarán son la participación en grupos de investigación y sus características (tamaño y composición), y la distribución por sexo en función de los méritos de investigación reconocidos.

A primera vista las mujeres participan en algún grupo de investigación en proporción mayor que los hombres (sobre 533 casos, respondieron a la pregunta sobre la pertenencia a un grupo de investigación 200 mujeres y 194 hombres de un total de 394 respuestas). Pero un análisis más detallado de los datos nos revela un panorama distinto, por lo menos respecto a la situación de la UAB.

Tabla 22. Participación en proyectos de investigación. Curso 2007-2008

Proyectos	Mujeres	Hombres	Total
Ninguno	35,6	64,4	1.859
1	44,1	55,9	551
2	40,5	59,5	571
3 o más	39,9	60,1	424

<b>Total</b>	<b>38,3</b>	<b>61,7</b>	<b>3.405</b>
--------------	-------------	-------------	--------------

Fuente: Observatorio para la Igualdad de la UAB.

**Tabla 23. Participación en proyectos de investigación en función de la posición.  
Curso 2007-2008**

Tipo de participación en proyectos	Mujeres	Hombres	Total
Investigador/a Principal	32,9	67,1	949
Investigador/a	41,4	58,6	1.970
Becario/a	53,9	46,1	165
Contratado/a	45,6	54,4	180
Colaborador/a	50,0	50,0	18
<b>Total</b>	<b>39,9</b>	<b>60,1</b>	<b>3.282*</b>

Fuente: Observatorio para la Igualdad de la UAB.

Analizando los datos del Observatorio para la Igualdad de la UAB, podemos observar cómo las diferencias entre hombres y mujeres se perfilan, no tanto en relación a la participación en los proyectos de investigación (tabla 3), sino en función del tipo o modalidad de participación. Así, la tabla 4 nos muestra que las mujeres suelen participar en mayor proporción que sus homólogos masculinos, como becarias, contratadas o colaboradoras. Además, mientras las diferencias se estrechan en el tipo de participación como investigadoras, (aunque sea ligeramente superior para los hombres), cuando observamos el tipo de participación como investigador o investigadora principal el porcentaje de hombres es netamente superior al de las mujeres.

Observando las tablas anteriores, vemos como las mujeres participan en la investigación casi en la misma proporción que sus compañeros varones, pero al mismo tiempo son también las que suelen tener un tipo de participación más subordinada a la coordinación masculina y más precaria.

**Tabla 24. Tamaño medio y composición del grupo de investigación al que se pertenece**

Composición del grupo de investigación al que se pertenece	Mujeres			Hombres		
	Media	N	Desv. tip.	Media	N	Desv. tip.
Número de doctores/as	7,1	200	7,1	6,6	194	5,5
Número de personas con beca de investigación	4,5	200	5,7	4,0	194	6,0

Respecto de la composición del grupo de investigación de pertenencia, vemos a continuación la distribución en función del número de personal en formación y personal docente y de investigación que lo componen.

Nuevamente hallamos que las diferencias entre mujeres y hombres son de pequeña entidad. Donde sí se detectan diferencias es en relación a los méritos de investigación reconocidos.

Tabla 25. Méritos de investigación reconocidos del profesorado funcionario. Curso 2007-2008

Méritos de investigación	Mujeres	Hombres	Total
Ninguno	41,2	58,8	272
De 1 a 2	37,6	62,4	540
De 3 a 6	28,7	71,3	509
Más de 6	0,0	100,0	2
<b>Total</b>	<b>461</b>	<b>862</b>	<b>1.323</b>
	<b>34,8</b>	<b>65,2</b>	<b>100</b>

Solo se han considerado los CU y T de universidad y de escuela universitaria. Fuente de los datos. Fuente: Observatorio para la Igualdad de la UAB

En la tabla anterior se observa el reparto de los méritos de investigación reconocidos en función del sexo en el curso académico 2007-2008. Mientras que a continuación, se presenta la media de tramos de investigación obtenidos en relación al sexo con datos de setiembre del 2008.

Tabla 26. Tramos de investigación reconocidos del profesorado funcionario. Curso 2007-2008

Méritos de investigación	Mujeres	Hombres	Total
Media	2,3	2,7	2,6
Total de méritos	422	813	1.235

Solo se han considerado los CU y TU de universidad y de escuela universitaria. Fuente: Observatorio para la Igualdad de la UAB.

Las dos tablas muestran cómo los hombres poseen más méritos de investigación reconocidos que las mujeres, especialmente a partir de los 3 tramos. En cambio, la distribución media presenta solo una leve diferencia entre los sexos, aunque los hombres suelen poseer más tramos reconocidos que sus compañeras, posiblemente debido a que entre los hombres es más frecuente no poseer ningún tramo. De todos modos, si se considera el número de tramos necesarios para la acreditación a cátedra, constatamos que la proporción de mujeres que se sitúan a partir de 3 es claramente superior a la proporción de profesoras en esta categoría.

Por qué a pesar de que las mujeres, aparentemente, presentan un interés similar en la participación en la investigación resultan ser las que menos tramos de investigación reconocidos poseen. Y sobre todo, aunque el interés de cara a la participación en la investigación es ligeramente superior en los hombres, por qué la

proporción de méritos reconocidos a los mismos es más elevada que la de sus compañeras.

Podríamos trazar, por lo menos, dos líneas interpretativas a las cuestiones planteadas más arriba:

- La primera consistiría en considerar que las mujeres, a pesar de mostrar un interés similar en la investigación, no se presentan en la misma medida que sus compañeros varones a las convocatorias de tramos de investigación o no obtienen el reconocimiento de méritos.
- La segunda, nos dirigiría a estimar que la proporción de hombres que obtienen una resolución positiva en la evaluación de tramos sea superior a la de mujeres. (Lamentablemente no disponemos de datos exhaustivos sobre el número de presentaciones a convocatorias por sexo).

La primera suposición hace referencia a un aspecto más subjetivo relacionado con la presencia de intereses profesionales divergentes en hombres y mujeres en el proyecto y desarrollo de la carrera académica que puede condicionar el resultado, mientras la segunda hipótesis estaría más relacionada con aspectos objetivos-estructurales intrínsecos a la propia institución académica.

De todas formas, el análisis de las entrevistas en profundidad nos permite apuntar algunas reflexiones adicionales. En primer lugar, una posible explicación a la mayor promoción de los hombres se podría deber a que ocupan posiciones más relevantes en sus grupos de investigación, como ser los investigadores principales, y participar en grupos de mayor tamaño, antes de haber conseguido la categoría más alta.

Por lo que se refiere a las cátedras, en términos generales las entrevistas nos indican que tanto las mujeres como los hombres tienen un grupo de investigación propio y son los investigadores principales, aunque existen diferencias en el tamaño y en la composición de los grupos que lideran.

P: ¿Pertenece a algún grupo o centro de investigación? ¿Y qué miembros la componen?

R: Sí, estoy en el [nombre]. Yo mi laboratorio lo tengo en el [nombre] y tengo un grupo de investigación que coordino yo, unos de los que se llaman grupos de investigación de la Generalitat. No sé cómo se llaman, grupos de calidad o algo así. Debemos ser como 10 o así. (Reg. 285. Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R: Bueno, pertenezco a varios grupos de investigación. Uno aquí, en la Universidad Autónoma, en el que somos como unos nueve miembros, de los que sólo hay un hombre, jaja. Bueno, más que nada porque en el Área también hay más mujeres que hombres, en estos momentos se da esa

circunstancia, ¿no? Entonces, cuando yo empezaba no era así. (Reg. 1058. Catedrática de universidad. Ciencias Sociales).

R: Yo dirijo mi propio grupo de investigación en esta unidad. Mi grupo de investigación está formado ahora mismo por dos estudiantes postdoctorales, por un técnico de laboratorio y por cuatro estudiantes que tienen becas de formación de personal investigador que están realizando su tesis doctoral, 4 o 5. (Reg. 399. Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

En los fragmentos anteriores, observamos que las catedráticas dirigen su propio grupo de investigación, formado por un máximo de 10 miembros, siendo principalmente técnicos/as o personal en formación, generalmente mujeres, las categorías y el sexo de los profesionales que los componen.

R. Bueno, hay dos niveles como si dijéramos. Hay grupo de topología que abarca investigadores de la Universidad de Barcelona, de nuestra universidad e incluso gente de fuera de Cataluña. Debemos ser del orden de 20 personas. Hay dos catedráticos, eso me incluye a mí. A ver si me salen las cuentas. Un, dos, tres agregados, un investigador Ramón y Cajal, llevo 6. La persona que está en la Carlos III de Madrid, es que claro, tienen unas categorías en Madrid diferentes que las nuestras, y no lo tengo muy claro, pero creo que es ayudante doctor, creo que así se llama la categoría. Y después hay personas en formación. (Reg. 1693. Catedrático de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R: Si a uno. Nosotros tenemos un centro aquí que es el [nombre]. Entonces aparte de este centro formo parte de un centro alemán que es el [nombre], que es un centro internacional. Sí [nombre] es un centro de investigación de la UAB. Bueno, todos los miembros del [nombre] son miembros del departamento de la UAB. Es un centro que creamos para poder articular las financiaciones de los proyectos que teníamos, para poder tener también a alguna secretaria que nos ayude en nuestros trabajos, y también conseguimos financiación adicional también por el centro. Es un centro que tiene ahora mismo, yo creo que somos nueve. Somos todos miembros estables del departamento, los catedráticos y titulares del departamento. Es un subconjunto digamos de la unidad del mismo departamento. (Reg. 154. Catedrático de universidad. Ciencias Sociales).

R. Si a uno que se llama [nombre]. No sé, ahora no te lo podría decir. En torno a quince y veinte personas de los cuales dos somos catedráticos, [nombre] y yo. Y el resto, bueno, son, hay siete u ocho titulares y el resto pues serían distintas categorías de doctorando, de personal en formación y personal de investigación. (Reg. 1525. Catedrático de universidad. Ciencias de la Salud).

Los catedráticos también dirigen grupos, pero a diferencia de sus compañeras catedráticas, suelen participar en más de uno y su composición se mueve alrededor de los 15-20 miembros, existiendo una mayor diversidad en cuanto a categorías profesionales y al sexo de los y las integrantes. Además, la mayoría de los entrevistados catedráticos ponen el acento en el carácter internacional de su grupo de investigación.

Las diferencias entre hombres y mujeres se acentúan más cuando analizamos las entrevistas en profundidad de titulares de universidad. En primer lugar, la mayoría del profesorado entrevistado son miembros de un grupo de investigación pero no suelen dirigirlo. Es decir, a diferencia de las entrevistas realizadas a catedráticos y catedráticas, vemos cómo la consecución de la categoría más alta parece ser la que permite dirigir, en mayor medida, un grupo de investigación propio. En segundo lugar, las mujeres participan en grupos pequeños o colaborando en proyectos específicos.

R: Pues, no sabría decirte ahora mismo. A ver, 1, 2, 3, 4, 5, 6. No sé, [en el grupo de investigación somos] en orden de 10 o una cosa así. Bueno, el jefe del grupo es el catedrático, digamos, de [nombre] que tenemos aquí en el departamento. Y el resto de las personas somos, muchos somos titulares de universidad y hay un, creo que es un investigador Juan de la Cierva. Y, después, personal en formación. Hay ayudantes, algún becario. (Reg. 655. Titular de universidad. Mujer. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R. Yo pertenezco a un grupo de investigación. Lo que sucede es que no es un grupo de los que llaman grupo de investigación consolidado, o grupos de investigación que tienen target, o sea que no es, si es eso lo que está preguntando. [Yo estoy] es un grupo pequeñito, porque también mi área de conocimiento es una cosa pequeña y trabajamos en cosas, digamos muy coordinadas [lo componen] tres personas. Y podemos ir incorporando otras en función de lo que convenga, pero el núcleo duro, digamos, somos tres titulares (Reg. 1385. Titular de universidad. Mujer. Ciencias Humanas).

Podemos ver que las mujeres titulares de universidad participan como un miembro más del equipo, donde el investigador principal suele ser un hombre con una categoría superior.

R. Sí, al [nombre]. Somos casi 15 o 20, aproximadamente. Somos 15 miembros profesores titulares aproximadamente. Bueno, hay un catedrático, dos catedráticos ahora y el resto son profesores titulares. Hay un titular de escuela y luego hay muchos becarios, postdoc hay 3, y después becarios de FPI hay otros 3 o 4 (Reg. 1983. Titular de universidad. Hombre. Ciencias Sociales).

R. Sí, en el [nombre], estoy trabajando en el [nombre] y también formo parte de un grupo de investigación a consolidar con [nombre], bueno están pendiente de otorgarnos, pero en principio somos un grupo de investigación, nos consolidan o no, eso ya (risas). Pues, en el grupo de investigación, ostras, es que el [nombre] es enorme. Yo trabajo, digamos en participación ciudadana, en el grupo de participación y en más en concreto [especialidad], y aquí podemos ser unas 10 personas y hay titulares y también hay becarios. Y en este grupo de investigación somos 9 doctores, algunos titulares, algunos catedráticos y otros que todavía no son titulares. (Reg. 2118. Titular de universidad. Hombre. Ciencias Sociales).

R: Sí, Yo soy del grupo de [nombre]. No soy de ningún instituto pero soy miembro de esta unidad de [nombre] del Departamento [nombre]. El grupo de investigación como tal actualmente, somos un grupo bastante reducido, de unas seis personas, pero en otras épocas hemos llegado a 15 personas. Esto

depende un poco del proyecto al que se dedica en aquel momento el grupo. Por lo que se refiere a la unidad, aquí ya estamos hablando de más de 50 personas. Y si consideramos, a lo mejor, becarios y todo, en algunos momentos puede ser que llegáramos a 100. (Reg. 522. Titular de universidad. Hombre. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

En definitiva, el hecho de que, en general, las mujeres titulares de universidad tiendan a pertenecer a grupos de investigación más reducidos y con menor acreditación, las ubica en una posición inferior en comparación a los hombres de cara a la promoción académica. Aunque esta tendencia se mantiene en la categoría de catedrático y catedrática, es evidente como las mujeres resultan más desfavorecidas en la promoción de la categoría de titulares a la de catedráticas.

Por último, un apunte interesante es que en los discursos de las mujeres catedráticas encontramos una forma de expresarse diversa que en el caso de los hombres. Es decir, mientras los catedráticos suelen expresarse denotando un sentimiento de pertenencia al propio grupo de investigación, (“somos” “nosotros” “tenemos”), las mujeres suelen hacerlo remarcando la posición de poder que ocupan y que han conseguido (“dirijo”, “coordino”, “tengo”). Este detalle nos hace suponer que las mujeres quieren subrayar la posición conseguida dentro del grupo como algo que les ha supuesto un duro esfuerzo y especialmente algo que han tenido que conseguir de forma individual, por eso no utilizan en ningún caso el plural, sino que siempre se expresan en singular.

## **El acceso a las plazas**

Otro factor de la trayectoria académica que se ha considerado relevante tiene que ver con el acceso a las plazas, es decir, el número de intentos requeridos en la consecución de la categoría actual. De este modo se pretende conocer si el grado de dificultad es mayor o menor en función del sexo y si existen diferencias significativas en función de la categoría. A continuación, se presenta la media de intentos que se han necesitado para la obtención la categoría que se ocupa en la actualidad.

Como se puede observar en la tabla que se presenta a continuación, y a pesar de que el acceso a las plazas se produce mediante concurso, el número de intentos es muy bajo en todos los casos, aunque ligeramente más alto en el caso de las mujeres. Tal situación puede interpretarse como un indicio de que el acceso a la plaza obedece a factores anteriores al propio concurso, y por lo tanto, se produce en un territorio favorable a arbitrariedades o discriminación. Sólo en aquellas categorías más

precarias, las de profesorado asociado o de personal becario, las mujeres han necesitado el mismo número de intentos o incluso un número inferior respecto a sus compañeros varones. Por lo que se refiere al resto de categorías, resulta claramente ostensible que han sido los hombres quienes han precisado un menor número de intentos. Otro factor destacado que se puede inferir de la tabla anterior, es que para las mujeres, la categoría que presenta una media más alta de intentos es la de titulares de universidad, seguida de la cátedra; mientras que sus compañeros han accedido a la categoría actual al primer intento.

Tabla 27. Media de intentos para la consecución de la categoría actual

Categoría	Número de intentos requeridos para la obtención de la plaza actual					
	Mujeres			Hombres		
	Media	N	Desv. típ.	Media	N	Desv. típ.
CU	1,3	31	1,0	1,0	40	0,6
TU o equivalente	1,5	104	3,7	1,0	83	0,7
TEU	1,1	9	0,3	1,1	10	0,7
Asociado/a	1,1	74	0,7	1,1	76	0,8
Becario/a	1,2	5	0,4	1,3	3	0,6
Otros/as	1,3	48	0,9	1,6	32	2,8
Total respuestas	1,3	271	2,4	1,1	244	1,2

Los datos que hemos presentado en capítulos anteriores, confirman que los concursos son en general poco competitivos, pero en todo caso, lo son más para las mujeres que para los hombres. También hemos señalado que las mujeres acuden en menor medida a los concursos menos reñidos, los de cátedra, lo que puede entenderse como indicio de que suele tratarse de concursos para los que los departamentos acostumbran a disponer de su propio candidato o candidata, generalmente, candidato. Por otra parte, el número de mujeres que concurren a las titularidades de universidad es bastante más elevado que el número de mujeres que se presentan a todas las demás categorías, lo que indicaría su interés por la estabilidad.

En las entrevistas podemos ver que en términos generales se mantiene la misma tendencia expresada en los datos cuantitativos. Mientras en el caso de los catedráticos y catedráticas de universidad no existen diferencias, afirmando en ambos casos que sólo necesitaron de un intento para la consecución de la plaza, en el caso del profesorado titular de universidad es donde sí se aprecian diferencias entre hombres y mujeres.

P: ¿Cuántos intentos necesitaste para obtener la plaza actual?

R: Dos. (Reg. 516. Titular de universidad. Hombre. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R: Bueno, pues, realmente digamos éramos tres personas los que estábamos en disposición de presentarnos. Los tres nos presentamos a la primera plaza, que ganó otro de los candidatos. Los dos que quedamos nos presentamos a la segunda, ganó el otro. Y, finalmente, yo gané la que me quedé sola. (Reg. 639. Titular de universidad. Mujer. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

Hay que subrayar que implícitamente se da por sentada la endogamia, dado que se supone que las candidaturas proceden del entorno inmediato.

## Actividades que pueden favorecer la promoción

En este último subapartado nos centraremos en las actitudes que pueden tener un impacto positivo de cara a la promoción. Para ello, tomaremos en consideración dos indicadores de las actividades orientadas a la promoción: la actualización del currículo en la base de datos institucional y el grado en que el profesorado se mantiene informado sobre cuestiones relativas a la actividad profesional. El hecho de que una persona mantenga su currículum actualizado, esté pendiente de las convocatorias para las acreditaciones, etc., puede constituir un factor significativo en el desarrollo de una carrera académica exitosa.

Para valorar los datos hay que tener en cuenta que es posible mantener el currículo actualizado por medios distintos a la base de datos institucional, ahora bien, la universidad estimula a que su profesorado utilice esta herramienta. Dado que la misma es de acceso público, puede resultar una plataforma de promoción personal, y al mismo tiempo, permitir a la universidad ofrecer datos sobre la actividad del profesorado de un modo más ajustado a la realidad. La relación entre ambas variables es estadísticamente significativa.<sup>19</sup>

Como se puede observar, la proporción de hombres que mantienen su currículo actualizado es superior a la de mujeres en la mayoría de las categorías, con la excepción del personal en formación y el profesorado asociado. Este hecho aporta tres indicios, por una parte, señala la existencia de una actitud más proactiva de cara a las exigencias relativas a la promoción o la obtención de ayudas, que sin duda

---

<sup>19</sup> Mujeres, chi-cuadrado 44.162, sign. 0,000, V de Cramer 0,285; Hombres, chi-cuadrado 57.940, sign. 0,000, V de Cramer 0,281.

están asociadas a la misma; por otra, también puede interpretarse como señal de que en el caso de los hombres, éstos dispongan de infraestructura que favorezca la actualización del currículum, disponiendo de personal que introduzca los datos en el aplicativo. Por último, podemos reforzar la constatación de que los hombres que configuran la categoría de asociados sean “reales” en mayor medida que sus compañeras y por ello es frecuente que no lo introduzcan, aunque las discrepancias sean muy leves.

**Tabla 28. Categoría según actualización del currículum en la base datos institucional**

Categoría	Actualización del currículum				Total
	Actualizado	No actualizado	No introducido	NC	
<b>Mujeres</b>					
CU	15,6	16,3	7,1	0,0	11,4
TU o equivalente	60,0	47,7	25,7	0,0	38,4
TEU	4,4	4,7	2,1	0,0	3,3
Asociada	6,7	16,3	40,7	0,0	27,3
Becaria	2,2	0,0	2,9	0,0	1,8
Otras	11,1	15,1	21,4	0,0	17,7
<b>Total mujeres</b>	<b>45</b>	<b>86</b>	<b>140</b>	<b>0</b>	<b>271</b>
<b>Hombres</b>					
CU	25,5	22,1	10,2	0,0	16,4
TU o equivalente	57,4	36,8	24,2	0,0	34,0
TEU	0,0	10,3	2,3	0,0	4,1
Asociado	6,4	16,2	47,7	100	31,1
Becario	0,0	2,9	0,8	0,0	1,2
Otros	10,6	11,8	14,8	0,0	13,1
<b>Total hombres</b>	<b>47</b>	<b>68</b>	<b>128</b>	<b>1</b>	<b>244</b>

Un segundo aspecto relevante es mantenerse informado respecto de las convocatorias de ayudas y los concursos, los criterios de evaluación de los proyectos de investigación, la normativa de contratación y promoción del personal académico y los criterios de evaluación de los currículos, ya que estas variables presentan una relación estadísticamente significativa por categorías.<sup>20</sup>

<sup>20</sup> Mujeres: chi-cuadrado entre 32.984 y 63.066 con sign. 0,000 y V de Cramer entre 0,174 y 0,241 (moderada), Hombres: chi-cuadrado entre 37.191 y 56.686 con sign. 0,000 y V de Cramer entre 0,195 y 0,229 (moderada).

Tabla 29. Acceso a la información según categoría

Categoría	Convocatorias de ayudas y concursos			Total
	Habitualmente	Cuando lo necesito	Nunca	
<b>Mujeres</b>				
CU	13,1	11,6	0,0	11,4
TU o equivalente	35,6	50,7	9,1	38,4
TEU	3,1	4,3	0,0	3,3
Asociada	25,0	15,9	81,8	27,3
Becaria	2,5	1,4	0,0	1,8
Otras	20,6	15,9	9,1	17,7
<b>Total mujeres</b>	<b>160</b>	<b>69</b>	<b>11</b>	<b>271</b>
<b>Hombres</b>				
CU	16,8	19,7	0,0	16,4
TU o equivalente	40,5	30,3	11,1	34,0
TEU	4,6	1,5	0,0	4,1
Asociado	21,4	31,8	77,8	31,1
Becario	2,3	0,0	0,0	1,2
Otros	14,5	16,7	11,1	13,1
<b>Total hombres</b>	<b>131</b>	<b>66</b>	<b>9</b>	<b>244</b>
<b>Categoría</b>	<b>Criterios de evaluación de los proyectos de investigación</b>			
<b>Mujeres</b>				
CU	21,0	9,6	0,0	11,4
TU o equivalente	34,6	47,0	9,5	38,4
TEU	2,5	4,3	0,0	3,3
Asociada	21,0	19,1	81,0	27,3
Becaria	0,0	3,5	4,8	1,8
Otras	21,0	16,5	4,8	17,7
<b>Total mujeres</b>	<b>81</b>	<b>115</b>	<b>21</b>	<b>271</b>
<b>Hombres</b>				
CU	24,7	15,4	8,7	16,4
TU o equivalente	36,4	42,3	13,1	34,0
TEU	5,2	1,9	8,7	4,1
Asociado	22,1	22,1	56,5	31,1
Becario	0,0	1,9	0,0	1,2
Otros	11,7	16,4	13,1	13,1
<b>Total hombres</b>	<b>131</b>	<b>66</b>	<b>9</b>	<b>244</b>
<b>Categoría actual</b>	<b>Normativa de contratación y promoción del personal académico</b>			
<b>Mujeres</b>				
CU	10,7	15,3	6,3	11,4
TU o equivalente	34,6	47,0	9,5	38,4
TEU	3,6	1,7	0,0	3,3
Asociada	28,6	21,2	43,8	27,3
Becaria	1,2	3,4	0,0	1,8
Otras	27,4	16,9	0,0	17,7
<b>Total mujeres</b>	<b>84</b>	<b>118</b>	<b>16</b>	<b>271</b>
<b>Hombres</b>				
CU	27,4	13,4	9,5	16,4
TU o equivalente	31,5	41,5	28,6	34,0
TEU	2,7	3,7	4,8	4,1
Asociado	20,5	26,8	38,1	31,1
Becario	1,4	0,0	9,5	1,2
Otros	16,4	14,6	9,5	13,1
<b>Total hombres</b>	<b>73</b>	<b>82</b>	<b>21</b>	<b>244</b>

Categoría actual	Criterios de evaluación de los currículos			
<b>Mujeres</b>				
CU	19,5	7,7	4,3	11,4
TU o equivalente	31,7	47,9	30,4	38,4
TEU	1,2	4,3	0,0	3,3
Asociada	19,5	23,1	56,5	27,3
Becaria	2,4	1,7	4,4	1,8
Otras	25,6	15,4	4,4	17,7
<b>Total mujeres</b>	<b>82</b>	<b>117</b>	<b>23</b>	<b>271</b>
<b>Hombres</b>				
CU	31,6	10,5	0,0	16,4
TU o equivalente	30,3	41,9	31,8	34,0
TEU	2,6	4,7	4,5	4,1
Asociado	18,4	22,1	63,6	31,1
Becario	1,3	2,3	0,0	1,2
Otros	15,8	18,6	0,0	13,1
<b>Total hombres</b>	<b>76</b>	<b>86</b>	<b>22</b>	<b>244</b>

En términos generales podemos colegir que las mujeres suelen mantenerse menos informadas que los hombres en relación a los diversos aspectos relacionados en todas las categorías. También, siempre en términos generales, podemos apreciar que las categorías más altas son las que se mantienen más informadas a excepción del último aspecto, los criterios de evaluación del currículum, donde destacan las categorías más bajas, hecho comprensible dado que son aquellas para quienes el futuro depende más de la evaluación.

Al analizar las asociaciones locales, podemos observar que en relación a las convocatorias de ayudas y los concursos, las mujeres titulares suelen mantenerse informadas solo cuando lo necesitan, mientras que sus compañeros varones de la misma categoría suelen hacerlo habitualmente, lo que puede tomarse como indicador de que las mujeres deben administrar con más cuidado su tiempo que los hombres, y que no están tan pendientes de las oportunidades que pudieran surgir. Otro elemento que atrae la atención es que en la categoría de profesorado asociado, ni ellas ni ellos se mantienen informados, lo que confirma la idea de que se trata de una categoría que no está orientada a la promoción.<sup>21</sup>

<sup>21</sup> Los residuos corregidos significativos, sobre el nivel de información son los siguientes:

Categoría	Convocatorias de ayuda y concursos		
	Habitualmente	Cuando lo necesito	Nunca
<b>Mujeres</b>			
TU o equivalente		2,4	-2,0
Asociada		-2,5	4,1
<b>Hombres</b>			
TU o equivalente	2,3		
Asociado	-3,5		3,1

En lo que se refiere al segundo aspecto, los criterios de evaluación de los proyectos de investigación, tanto catedráticas como catedráticos de universidad suelen mantenerse informados habitualmente, pero ellas levemente por encima de ellos. La misma tendencia se mantiene en la categoría de titulares de universidad, donde los dos sexos se suelen mantener informados cuando lo necesitan, aunque ellas por encima de ellos. Finalmente, el último dato relevante en el análisis del presente aspecto, es que una vez más encontramos asociaciones significativas en la categoría de profesorado asociado, donde tanto hombres como mujeres destacan por no mantenerse informados nunca sobre este aspecto (ellas en mayor medida que ellos).

En relación a la normativa de contratación y promoción del personal académico, existe una diferencia destacada por sexo y categoría, superior a la que separa los dos aspectos anteriores. En primer lugar, en la categoría de catedrático o catedrática, los hombres suelen mantenerse informados habitualmente, mientras ellas lo hacen pero no de un modo estadísticamente significativo, éste podría ser un indicio de que los hombres de esta categoría tienen más presentes, no solo sus oportunidades, sino también las de sus colaboradores/as, o que tienen responsabilidades de gestión relativas a la contratación de personal. En segundo lugar, podemos observar una

Categoría	Criterios de evaluación de los proyectos de investigación		
	Habitualmente	Cuando lo necesito	Nunca
<b>Mujeres</b>			
CU	3,2		
TU o equivalente		2,5	-2,8
Asociada		-2,6	5,7
<b>Hombres</b>			
CU	2,4		
TU o equivalente		2,4	-2,2
Asociado	-2,1	-2,6	2,8
<b>Categoría actual</b>	<b>Normativa de contratación y promoción del personal académico</b>		
	Habitualmente	Cuando lo necesito	Nunca
<b>Mujeres</b>			
TU o equivalente	-2,2		
Asociada		-2,0	
<b>Hombres</b>			
CU	3,0		
Asociado	-2,3		
Becario			3,6
<b>Categoría actual</b>	<b>Criterios de evaluación de los currículos</b>		
	Habitualmente	Cuando lo necesito	Nunca
<b>Mujeres</b>			
CU	2,8		
TU o equivalente		2,8	
Asociada	-1,9		3,3
<b>Hombres</b>			
CU	4,3		-2,2
Asociado	-2,9	-2,3	3,4

tendencia inversa al tomar como referencia la categoría de titulares de universidad, donde son ellas quienes suelen mantenerse informadas habitualmente.

Respecto al último aspecto analizado, y a diferencia de los anteriores, los criterios de evaluación de los currículos, presentan asociaciones locales significativas por sexo en la mayoría de las categorías laborales. Tanto hombres como mujeres suelen mantenerse habitualmente informados e informadas, pero destacan del resto de colectivos los hombres catedráticos. En cambio, en la categoría de titulares de universidad, son las mujeres las que presentan unas relaciones significativas en el aspecto de mantenerse informadas cuando lo necesitan. Finalmente, los resultados de mayor relieve los hallamos en las categorías de asociados y asociadas, donde las mujeres suelen mantenerse informadas habitualmente, mientras que los hombres no se mantienen informados casi nunca. Estos datos refuerzan una vez más la idea de que los hombres suelen ser asociados reales en mayor medida que las mujeres, ya que no se preocupan de los criterios de evaluación de los currículos o de autopromocionarse.

En lo concerniente a las entrevistas en profundidad, podemos observar que la tendencia es ligeramente distinta a los resultados cuantitativos. En la categoría de cátedra, tanto hombres como mujeres afirman mantenerse informados e informadas en todos los aspectos mencionados por si alguien de su entorno lo puede necesitar, hecho comprensible dado que una de las responsabilidades de esta posición es la tarea de mentorazgo que debe mantenerse respecto del personal colaborador y porque dada su posición en los grupos de investigación son los principales responsables de dinamizarlos.

P: ¿Se mantiene informada/o sobre las convocatorias, de ayudas y de concursos y sobre los criterios de contratación de personal docente e investigador?

R: Sí, sí. (Reg. 1088. Catedrática de universidad. Ciencias Sociales).

R: Sí, estoy al corriente. Bueno del personal docente no, sino me afecta a mí, quiero decir que tengo información si afecta a una persona de mi entorno para informarle. Pero yo, personalmente, como tampoco quiero promocionarme (jajaja), en ese sentido no me lo miro, me lo miro si se que puede facilitar a alguna persona del entorno. Yo puedo informar. (Reg. 431. Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R: Sí, estoy informado, sí. (Reg. 64. Catedrático de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R. Si, ahora no es interés personal. Pero muchas veces es interés por la gente que hay en formación en nuestro grupo, ¿no? (Reg. 1735. Catedrático de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

En cambio, cuando analizamos las entrevistas de los titulares, observamos una tendencia diferente, no sólo en comparación con los catedráticos y las catedráticas, sino también respecto los resultados cuantitativos obtenidos para esta categoría. Aunque los datos cuantitativos nos indican que las mujeres titulares de universidad suelen mantenerse informadas en mayor medida que sus compañeros varones, la tendencia que se refleja en las entrevistas es la opuesta. Las mujeres no parecen interesadas en mantenerse informadas, mientras que los hombres sí y de una forma muchos más activa que sus compañeras, precisamente de cara a su promoción.

P: ¿Se mantiene informada/o sobre las convocatorias, de ayudas y de concursos y sobre los criterios de contratación de personal docente e investigador?

R. Sí, las conozco por el tema del cargo de gestión que ocupo. Pero una cosa es saber que existen y otra cosa es decidir que uno se presenta. Saber que existen, sí. Y me informo periódicamente, o sea que eso no es ningún problema, [presentarme] no de eso no, no me preocupo. (Reg. 1425. Titular de universidad. Mujer. Ciencias Humanas).

R: Pues, la verdad es que no demasiado. Aunque es verdad que llegan informaciones pero no demasiado porque la mayoría de ayudas son a lo mejor para predoctorales o postdoctorales, personas que están haciendo la tesis o que justo acaban de hacer la tesis, para ir a hacer estancias o para este tipo de convocatorias, digamos, no, ya no me corresponde. Y a nivel de concursos, pues, el único concurso que me podría interesar es lo de la cátedra pero insisto en que, primero, no creo que vaya haber una cátedra aquí de mi área y, digamos, de probabilidades, que es lo mío, aquí en unos años, bastantes años, aunque lo hubiese yo creo que hay otras personas que están por delante de mí, que claramente, moralmente, deberían pasar antes que yo a ocuparla. Entonces no. La verdad, como creo que es algo que no me compete demasiado no pierdo el tiempo mirándolo. (Reg. 691. Titular de universidad. Mujer. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R. Sí [sobre los criterios de contratación] Sí, pero menos (Reg. 1876. Titular de universidad. Hombre. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R: Creo que sí. Me parece que no puedo estar mejor informado. Yo mismo, actualmente, participo en estos procesos haciendo convocatorias de PDI porque como jefe de unidad me he de encargar de la contratación de personal. (Reg. 562. Titular de universidad. Hombre. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

## Conclusiones

La constatación principal es que no existen diferencias significativas entre el perfil de los hombres y el de las mujeres en términos de recursos para la promoción. A pesar de ello, podemos apuntar algunas consideraciones respecto de las acciones que se llevan a cabo o de las actitudes.

Respecto de la investigación, observamos que no existen diferencias significativas en el número de tramos de investigación por sexo, aunque ellos suelen poseer más méritos reconocidos que ellas en todas las categorías. Además, al analizar la composición de los grupos de investigación, vemos que ellas suelen formar parte de grupos más pequeños y menos relevantes.

En lo que se refiere al acceso a las plazas, hemos visto cómo para las mujeres la cátedra presenta un grado de dificultad mayor que para sus compañeros hombres, pero a falta de la información relativa al número de personas que se presentan a las convocatorias no podemos apuntar nada más que suposiciones al respecto.

En cambio, sí podemos trazar algunas diferencias relevantes entre las mujeres y los hombres de cara a las acciones que favorecen la promoción, especialmente en la categoría de titulares de universidad. Los hombres son los que, en todos los aspectos analizados, presentan una actitud más activa para realizar una carrera académica exitosa. Suelen mantenerse informados habitualmente sobre las convocatorias de ayudas y concursos, los criterios de evaluación del currículum, etc. y manteniendo su currículum actualizado y en la base de datos institucional, todo esto en mayor medida que sus compañeras mujeres.

Por último, otro aspecto importante es que el perfil de las mujeres y de los hombres no suele presentar diferencias en la categoría de catedrático y catedrática, este hecho puede llevarnos a suponer que existe una cierta masculinización del perfil de las mujeres que llegan a la categoría más alta ya que es justamente en la categoría anterior, la de titular de universidad, donde existen las diferencias más grandes en relación al sexo. Asimismo, en relación a las acciones que se llevan a cabo para facilitar la promoción, hemos podido observar cómo los hombres, sin distinción de categoría, muestran mayor interés y cuidado a la hora de mantener su currículum actualizado en mayor medida que las mujeres, demostrando así una actitud más activa de cara a su promoción o una disponibilidad de recursos y facilidades externas de los cuales las mujeres carecen.

Sin embargo, dado que las leves diferencias entre los perfiles de hombres y mujeres, no explican por sí solas la escasa presencia femenina en las categorías profesional más altas ¿dónde residen las explicaciones relativas a la escasa presencia de las mujeres en la cúspide de la carrera académica?

## Percepciones y valoraciones

Si partimos de la consideración de que el entorno académico, la relación con los compañeros y compañeras de departamento, las redes de relaciones, etc., influyen en el desarrollo de la trayectoria, es necesario perfilar cuáles son las actitudes de mujeres y hombres y si existen diferencias significativas en la configuración de sus respectivas trayectorias académicas. Podemos anticipar que no hallaremos grandes diferencias, puesto que un factor de estabilidad social, y en este caso de estabilidad académica, es el hecho de que situaciones diferentes no dan como resultado valoraciones y percepciones diferentes. Cuando las diferencias son notables, podríamos tomarlas como indicio de que el orden académico está sometido a tensión.

A continuación se presenta el análisis de las valoraciones y percepciones del personal académico en relación a cuatro temáticas: a) las aspiraciones, las expectativas y las valoraciones respecto del propio currículum académico, b) las consideraciones sobre los factores que inciden y los que deberían incidir en la carrera académica, c) las valoraciones sobre los principales obstáculos y costes que implica el desarrollo de la carrera universitaria y d) las percepciones sobre los principales beneficios que aporta la trayectoria académica.

Además, en el análisis se ha considerado también otro factor transversal a las cuatro temáticas mencionadas, se trata del grado de satisfacción con las diversas actividades académicas. Este elemento se considera de extrema importancia, partiendo del supuesto que una persona plenamente satisfecha con el desarrollo de las actividades académicas, con la institución universitaria y, en definitiva, con su entorno laboral, puede ser más propensa a desarrollar una carrera académica exitosa; y al contrario, una persona menos satisfecha podría encontrar más dificultades o menos interés en su trayectoria profesional. Al mismo tiempo, las personas que consiguen promocionarse pueden estar más satisfechas por este motivo, sin embargo también cabe la posibilidad de que la satisfacción no dependa de haberse promocionado al nivel máximo, sino de otros factores.

## Valoración del currículo académico, aspiraciones y expectativas

En las siguientes líneas se hará mención a las percepciones individuales respecto del propio currículo en comparación con el de los y las compañeras, así como las aspiraciones y expectativas frente a la carrera académica.

Una idea bastante generalizada es que las mujeres tienden a infravalorarse y los hombres a sobrevalorarse, de donde se seguiría que no tienen el nivel necesario para promocionarse. Sin embargo, la tabla siguiente muestra que tal afirmación debe ser matizada.

Tabla 30. Comparación con los compañeros y compañeras de departamento de la misma categoría

Autovaloración	Mujeres	Hombres	Total
Bajo la media	19,6	15,6	17,7
En la media	56,5	53,3	55,0
Sobre la media	22,5	27,9	25,0
NC	1,5	3,3	2,3
<b>Total</b>	<b>271</b>	<b>244</b>	<b>515</b>

Bajo la media hasta 1,99 puntos, en la media de 1 a 1,99, sobre la media de 2 a 3.

Es posible percibir una tendencia a la infravaloración por parte de las mujeres en relación a la comparación con los y las compañeras de la misma categoría, sin embargo las diferencias son mínimas.

Al mismo tiempo, considerar el grado en que la posición que se ocupa corresponde a los propios méritos, puede tomarse como un indicador del grado de ajuste percibido entre el lugar en que se encuentran y en el que se deberían encontrar, lo cual es un indicador de que se les reconoce la valía.

Según muestra la tabla que se presenta a continuación, existe una relación estadísticamente significativa según la categoría en cuanto a la valoración que se hace de la misma.<sup>22</sup> Como rasgo común a mujeres y hombres, a menor categoría mayor es la proporción de profesorado que considera encontrarse en una categoría inferior a los méritos.

Tabla 31. Valoración de la categoría ocupada según categoría actual

Valoración de la categoría que se ocupa	Categoría					
	CU	TU o	TEU	Asocia-	Becario/	Otros/as

<sup>22</sup> Mujeres: chi-cuadrado 65.893 con sign. 0,000 y V de Cramer de 0,285 (moderada); Hombres: chi-cuadrado 85.494 con sign. 0,000 y V de Cramer de 0,296 (moderada).

	equiv.		do/a	a			
<b>Mujeres</b>							
Corresponde a mis méritos	93,5	63,5	44,4	28,4	20,0	33,3	50,6
Por debajo de mis méritos	3,2	27,9	44,4	43,2	60,0	52,1	34,7
Es la única posible	3,2	5,8	11,1	28,4	20,0	12,5	13,3
NC	0,0	2,9	0,0	0,0	0,0	2,1	1,5
<b>Total mujeres</b>	<b>31</b>	<b>104</b>	<b>9</b>	<b>74</b>	<b>5</b>	<b>48</b>	<b>271</b>
<b>Hombres</b>							
Corresponde a mis méritos	87,5	68,7	30,0	23,7	66,7	31,3	51,2
Por debajo de mis méritos	2,5	19,3	70,0	47,4	0,0	59,4	32,4
Es la única posible	2,5	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
NC	2,5	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
<b>Total hombres</b>	<b>40</b>	<b>83</b>	<b>10</b>	<b>76</b>	<b>3</b>	<b>32</b>	<b>244</b>

Nuevamente, en este caso, hallamos indicios de que el contrato de profesorado asociado no se utiliza como vía de incorporación de profesionales a la docencia, sino que se trata de un contrato precario, dado que es muy elevado el número de casos en que se considera una categoría situada por debajo de sus méritos.

Por otra parte, se dan consideraciones muy diferentes entre hombres y mujeres por categorías, con la única excepción de la categoría de becario y becaria, en que las mujeres consideran, con un porcentaje del 60 por ciento, que la categoría que ocupan está por debajo de sus méritos, cosa que no se observa entre los hombres becarios. Este dato puede ser un indicio de que las mujeres suelen ocupar esta categoría precaria y subordinada más tiempo que sus compañeros, percibiéndola como corresponde con sus méritos. Realizando el análisis de las asociaciones locales, vemos que tanto quienes ocupan la cátedra como la titularidad de universidad, consideran que la categoría que ocupan se corresponde con sus méritos, si bien, en el caso de las titularidades, la asociación negativa es más fuerte entre los hombres. Comparativamente hablando, es más significativa estadísticamente la proporción de mujeres que consideran hallarse en una posición por debajo de sus méritos.<sup>23</sup>

<sup>23</sup> Las asociaciones locales significativas son las siguientes:

Consideración sobre la categoría que se ocupa	CU	TU o equivalente	TEU	Asociado/a	Becario/a	Otros/as
<b>Mujeres</b>						
Se corresponde a mis méritos	5,1	3,4		-4,5		-2,6
Está por debajo de mis méritos	-3,9	-1,9				2,8
Es la única posible		-2,9		4,5		
NC						
<b>Hombres</b>						
Se corresponde a mis méritos	5,0	3,9		-5,8		-2,4
Está por debajo de mis méritos	-4,4	-3,1	2,6	3,4		3,5
Es la única posible	-1,9			4,2		
NC						

Tabla 32. Valoración de la categoría ocupada según la posición autoatribuida respecto de los compañeros y compañeras de la misma categoría

Consideración sobre la categoría que se ocupa	Comparación con los compañeros/as del departamento y categoría				
	Bajo la media	En la media	Sobre la media	NC	Total
<b>Mujeres</b>					
Corresponde a mis méritos	49,1	50,3	49,2	100,0	50,6
Por debajo de mis méritos	26,4	33,3	47,5	0,0	34,7
Es la única posible	22,6	14,4	3,3	0,0	13,3
NC	1,9	2,0	0,0	0,0	1,5
<b>Total mujeres</b>	<b>19,6</b>	<b>56,5</b>	<b>22,5</b>	<b>1,5</b>	<b>100</b>

.../...

<b>Hombres</b>					
Por encima de mis méritos	0,0	0,8	1,5	0,0	0,8
Corresponde a mis méritos	44,7	50,8	54,4	62,5	51,2
Por debajo de mis méritos	31,6	33,1	33,8	12,5	32,4
Es la única posible	23,7	15,4	7,4	25,0	14,8
NC	0,0	0,0	2,9	0,0	0,8
<b>Total hombres</b>	<b>15,6</b>	<b>53,3</b>	<b>27,9</b>	<b>3,3</b>	<b>100,0</b>

Una forma de detectar indicios de que se experimenta un sentimiento de discriminación, es valorar si la categoría ocupada se corresponde o no a los propios méritos, situándolo en comparación con los compañeros y compañeras de la misma categoría.

Entre los que se consideran por encima de la media del profesorado de la misma categoría, hay una proporción muy elevada que entiende que su categoría está por debajo de sus méritos, en el caso de las mujeres se aproxima a la mitad, lo que indica que se sienten infravaloradas.

Sin embargo, hay una proporción más elevada de mujeres frente a hombres que se sienten infravaloradas respecto de la categoría ocupada, y que al mismo tiempo creen poder obtener la cátedra, al contrario de lo que ocurre respecto de quienes esperan obtener la titularidad.

Tabla 33. Valoración de la categoría ocupada según las aspiraciones<sup>24</sup>

Consideración sobre la categoría que se ocupa	Categoría a la que espera llegar					Total
	La actual	CU	TU o equivalente	Prevé abandonar	NC	
<b>Mujeres</b>						
Corresponde a mis méritos	65,3	49,2	30,0	16,7	68,0	50,6
Por debajo de mis méritos	18,8	44,4	52,9	41,7	20,0	34,7
Es la única posible	12,9	4,8	17,1	41,7	12,0	13,3
NC	3,0	1,6	0,0	0,0	0,0	1,5
<b>Total mujeres</b>	<b>101</b>	<b>63</b>	<b>70</b>	<b>12</b>	<b>25</b>	<b>271</b>
<b>Hombres</b>						
Por encima de mis méritos	1,1	0,0	0,0	6,7	0,0	0,8
Corresponde a mis méritos	64,0	56,9	24,1	13,3	85,7	51,2
Por debajo de mis méritos	15,7	36,1	64,8	26,7	0,0	32,4
Es la única posible	18,0	5,6	11,1	53,3	14,3	14,8
NC	1,1	1,4	0,0	0,0	0,0	0,8
<b>Total hombres</b>	<b>89</b>	<b>72</b>	<b>54</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>244</b>

Comparativamente, hay más mujeres que esperan llegar a ser catedráticas percibiendo que la categoría que ocupan está por debajo de sus méritos. Mientras que en el caso de los hombres es entre quienes consideran que su categoría se corresponde a sus méritos, donde se da la proporción más alta de los que esperan obtener una cátedra. Esta contradicción puede estar indicando que las mujeres requieren de un recorrido más largo que los hombres para obtener la promoción, cosa que se confirma en el capítulo anterior.

Otro modo de estudiar las percepciones sobre el acceso a la promoción, es analizando las diferencias porcentuales entre la categoría a la que se desea llegar y a la que se cree poder llegar, es decir la diferencia entre las aspiraciones y las expectativas.

Uno de los resultados de especial interés es el de la categoría de titulares de universidad, en el que las mujeres presentan una diferencia elevada (-22) entre la posición que les gustaría ocupar y la que piensan que pueden llegar a ocupar. Aunque las mujeres aspiran a llegar a la categoría de catedrática al mismo tiempo son también las primeras en creer que no podrán conseguirlo, lo que indica un grado de frustración considerable en este colectivo de mujeres.

<sup>24</sup> Mujeres: chi-cuadrado 46.591 con sign. 0,000 y V de Cramer de 0,239 (moderada); Hombres: chi-cuadrado 77.645 con sign. 0,000 y V de Cramer de 0,282 (moderada).

**Tabla 34. Diferencias entre aspiraciones profesionales y percepción de las posibilidades de promoción según categoría actual**

Diferencias entre aspiraciones y posibilidades de promoción	Categoría actual						Total
	CU	TU o equivalente	TEU	Asociado/a	Becario/a	Otros/as	
<b>Mujeres</b>							
La actual	11	18	1	15	1	6	-
CU	1	-22	0	-11	1	-8	-
TU, CEU o agregado/a	0	5	0	-7	-1	3	-
Tengo previsto abandonar	-1	2	-1	1	-1	1	-
NC	-11	-3	0	2	0	-2	-
<b>Total mujeres</b>	<b>31</b>	<b>104</b>	<b>9</b>	<b>74</b>	<b>5</b>	<b>48</b>	<b>271</b>
<b>Hombres</b>							
La actual	14	7	0	12	0	1	-
CU	0	-9	-2	-6	-1	-2	-
TU, CEU o agregado/a	0	3	3	-6	0	0	-
Tengo previsto abandonar	0	-1	1	0	1	1	-
NC	-14	0	-2	0	0	0	-
<b>Total hombres</b>	<b>40</b>	<b>83</b>	<b>10</b>	<b>76</b>	<b>3</b>	<b>32</b>	<b>244</b>

Los números positivos indican que las aspiraciones superan las posibilidades.

Por lo que se refiere a las entrevistas en profundidad, en este caso solo se han tomado en consideración las realizadas a titulares de universidad y en términos generales se confirma la tendencia expresada en los resultados de los datos cuantitativos.

P. De acuerdo. ¿A qué categoría profesional piensa que podría llegar, y a cual le gustaría llegar?

R. A lo máximo a lo que yo puedo llegar es a catedrático. Digamos, eso es a lo único a lo que yo puedo llegar, pues porque soy del sistema antiguo. Sí me gustaría llegar, pues sí, claro, y ya está, digamos ¡je! (Reg. 1427. Titular de universidad. Mujer. Ciencias Humanas).

R: No de cara al futuro, yo a nivel de promoción lo único que me faltaría sería llegar, digamos, a catedrático. Entonces, bueno, las plazas de catedráticos en las universidades no son una promoción automática en el sentido de que si tú eres titular y tienes unos ciertos meritos pues dejarán una plaza de catedrático, sino que tiene que haber, es una estructura piramidal, el número de catedráticos es muy inferior al de titulares. Entonces, yo creo que tal como estamos ahora mismo en la unidad, tenemos un catedrático. No creo que salga ninguna plaza más de catedrático en mi área. Y si saliese hay otras personas, pues, que tienen más currículum y que antes pueden acceder a estas plazas. Entonces yo, desde este punto de vista, no creo que llegue a tener a una cátedra por lo menos a medio plazo, ni muchísimo menos. Tampoco me importa porque, bueno, es una cuestión de más categoría, de más prestigio y de más dinero. Pero tal como estoy ya puedo hacer lo que quiero hacer ¿no? Entonces claro, si pudiese ser catedrático mejor, pero vamos, no es una cosa me afecte ni tampoco que me importa tanto como para estar pendiente, o en fin no sé, no me preocupa demasiado. O sea que digamos el principal obstáculo sí que es una cosa a nivel de estructura. Es decir que tal

como está la unidad y la estructura de plazas, pues, no veo que los próximos, bastantes años, vaya a haber ninguna plaza de catedrático a la que yo pueda optar con más posibilidades razonables. Por tanto, en este sentido, mi promoción está cortada aquí en la universidad. (Reg. 669. Titular de universidad. Mujer. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R. Bueno, solo hay catedrático, entonces esto es todo lo más que puedo llegar. Y me gustaría llegar sí, pero justamente ahora mismo no es el momento. Cuando pase este periodo de gestión, que deje la gestión y pueda recuperar un poco la tarea investigadora, que es la que básicamente permite tener los méritos, pues es cuando lo podré considerar. Cuento con poderlo hacer todavía. (Reg. 1880. Titular de universidad. Hombre. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R. Hombre, no tengo muchas prisas, pero como catedrático me gustaría acabar pero si no, tampoco pasa nada, me jubilo dentro de 10 años aproximadamente o 12 yo creo que me jubilaría. Pero bueno, en principio y al ritmo que voy ya me va bien (Reg. 2019. Titular de universidad. Hombre. Ciencias Sociales).

En definitiva, las mujeres presentan una relación menos intensa entre la categoría a la que esperan llegar y la categoría a la que desearían llegar mientras que en los hombres la relación es considerablemente más fuerte. Dado que los deseos configuran las expectativas, y que lo esperado depende más de lo deseado que a la inversa, podemos llegar a la conclusión de que los hombres poseen mayor confianza en el control de la realidad que las mujeres, demostrando así un actitud más decidida y segura de cara a su carrera académica.

## **Factores que influyen en la trayectoria**

Hemos podido observar que las percepciones relativas al currículo no presentan diferencias significativas entre hombres y mujeres que justifiquen la desproporcionada infrarepresentación femenina en las categorías más altas de la jerarquía universitaria. En cambio, sí hemos podido detectar una cierta diferencia por sexo en las actitudes de cara a la promoción. En este apartado, nos centraremos en el análisis de las percepciones relativas a los factores que condicionan la carrera académica.

En primer lugar analizaremos la diferencia entre los factores que influyen positivamente y los factores que les gustaría que interviniesen en la carrera académica, dado que nos permitirá ver hasta qué punto se consideran adecuados los factores que configuran el desarrollo de la carrera académica.

En conjunto, se observa que ninguno de los factores relacionados destaca considerablemente respecto de todos los demás. Adicionalmente, las diferencias entre mujeres y hombres no son de gran entidad. Sin embargo, entre las mujeres, los más mencionados son la dedicación y constancia, y una coyuntura favorable. En cambio, los hombres citan en segundo lugar, además de la coyuntura, la red de relaciones académicas. Por lo tanto, si el comportamiento de unas y otros depende de sus percepciones sobre la carrera académica, podemos asumir que en ambos casos se parte de supuestos similares.

Tabla 35. Factores que influyen en la carrera académica según categoría actual

Factores que influyen	Categoría actual						Total
	CU	TU o equivalente	TEU	Asociado/a	Becario/a	Otros/as	
<b>Mujeres</b>							
Dedicación y constancia	18,8	15,0	17,2	12,3	22,2	14,3	14,7
La red de relaciones académicas	13,7	13,3	17,2	14,5	11,1	11,0	13,3
El apoyo del departamento	12,0	11,5	13,8	14,5	5,6	14,3	12,9
La calidad de la trayectoria académica	19,7	11,3	10,3	10,2	5,6	10,5	11,6
El apoyo de la familia	9,4	8,6	6,9	9,9	16,7	12,4	9,8
La autoconfianza	6,0	11,3	6,9	10,8	11,1	11,4	10,5
Tener una persona mentora en el departamento	9,4	12,2	17,2	13,9	16,7	13,3	12,8
Una coyuntura favorable	11,1	16,8	10,3	13,9	11,1	12,9	14,4
<b>Total respuestas mujeres</b>	<b>117</b>	<b>452</b>	<b>29</b>	<b>324</b>	<b>18</b>	<b>210</b>	<b>1.150</b>
<b>Hombres</b>							
Dedicación y constancia	25,6	10,8	24,1	12,0	16,7	6,2	12,3
La red de relaciones académicas	17,1	12,2	20,7	12,7	11,1	7,1	12,1
El apoyo del departamento	12,0	8,0	20,7	13,0	11,1	8,1	10,2
La calidad de la trayectoria académica	23,1	9,5	20,7	6,8	5,6	6,2	9,7
El apoyo de la familia	9,4	6,9	24,1	7,7	11,1	4,8	7,5
La autoconfianza	13,7	8,2	20,7	9,6	11,1	5,2	9,0
Tener una persona mentora en el departamento	13,7	7,1	17,2	15,4	11,1	9,5	10,9
Una coyuntura favorable	16,2	10,0	20,7	13,0	11,1	11,9	12,1
<b>Total respuestas hombres</b>	<b>153</b>	<b>328</b>	<b>49</b>	<b>292</b>	<b>16</b>	<b>124</b>	<b>962</b>

Los totales son superiores al número de casos debido a que las respuestas son múltiples.

Considerando los factores más frecuentes, las catedráticas perciben que influyen en la carrera académica la calidad de la trayectoria, la dedicación y la constancia y las redes de relaciones académicas, por lo tanto, es una cuestión de rendimiento,

tiempo y contactos. Sus compañeros varones coinciden en destacar estos mismos factores, añadiendo la importancia de una coyuntura favorable.

Por lo que se refiere a los y las titulares de universidad, profesorado agregado o catedráticos y catedráticas de escuela universitaria, tanto hombres como mujeres coinciden en considerar como factores influyentes la dedicación y la constancia, las redes de relaciones académicas y una coyuntura favorable, aunque se diferencian por el orden de preferencia. La categoría de profesorado asociado no presenta ninguna diferencia por sexo, ya que tanto hombres como mujeres consideran como factores claves las redes de relaciones, el soporte del departamento y una coyuntura favorable.

Pero una cosa es la percepción de lo que influye y otra bien distinta es la valoración de qué es lo que debería influir. En conjunto, vemos nuevamente una considerable coincidencia entre mujeres y hombres sobre los factores que deberían influir. En este caso hay dos factores que destacan claramente sobre todos los demás: la calidad de la trayectoria académica y la dedicación y la constancia. En consecuencia, hombres y mujeres coinciden en considerar que deberían ser la calidad del trabajo, la dedicación y la experiencia, los factores determinantes de la trayectoria académica.

Tabla 36. Percepción de los factores que deberían incidir en la carrera académica según categoría actual

Factores que deberían incidir	Categoría actual						
	CU	TU o equivalente	TEU	Asociado/a	Becario/a	Otros/as	Total
<b>Mujeres</b>							
Dedicación y constancia	26,5	24,6	20,0	27,5	20,0	25,8	25,6
La red de relaciones académicas	4,1	4,8	0,0	7,0	0,0	8,3	6,0
El apoyo del departamento	16,3	15,5	13,3	17,6	20,0	15,9	16,2
La calidad de la trayectoria académica	32,7	30,4	33,3	24,6	20,0	25,0	27,8
El apoyo de la familia	0,0	4,8	6,7	2,8	0,0	5,3	4,0
La autoconfianza	4,1	10,1	20,0	4,9	0,0	6,8	7,6
Tener una persona mentora en el departamento	10,2	5,8	0,0	6,3	20,0	5,3	6,2
Una coyuntura favorable	6,1	3,9	6,7	9,2	20,0	7,6	6,5
Total respuestas mujeres	49	207	15	142	5	132	550

.../...

.../...

Factores que deberían incidir	Categoría actual						
	CU	TU o equivalente	TEU	Asociado/a	Becario/a	Otros/as	Total
<b>Hombres</b>							
Dedicación y constancia	26,0	27,5	12,5	23,2	0,0	27,6	25,2
La red de relaciones académicas	13,0	7,0	18,8	9,4	0,0	10,5	9,5
El apoyo del departamento	18,2	14,6	12,5	17,7	33,3	10,5	15,6
La calidad de la trayectoria académica	26,0	30,4	25,0	27,1	33,3	32,9	28,8
El apoyo de la familia	3,9	4,1	12,5	4,4	33,3	0,0	4,0
La autoconfianza	7,8	8,2	6,3	6,1	0,0	9,2	7,4
Tener una persona mentora en el departamento	2,6	4,1	6,3	5,5	0,0	3,9	4,4
Una coyuntura favorable	2,6	4,1	6,3	6,6	0,0	5,3	5,0
<b>Total respuestas hombres</b>	<b>77</b>	<b>171</b>	<b>16</b>	<b>181</b>	<b>3</b>	<b>76</b>	<b>524</b>

El total de respuestas es superior al total de personas que contestaron al cuestionario debido a que era posible referirse a más de un factor.

Si nos centramos en las diferencias entre hombres y mujeres en relación a las categorías que definen la trayectoria académica: cátedras, titularidades de universidad o equivalente, y becas, vemos que en el caso de las cátedras las mujeres destacan por el valor que confieren a la trayectoria académica, mientras que su compañeros lo hacen por la importancia que atribuyen a la red de relaciones académicas. En el caso de las titularidades, el hecho más destacado es la similitud entre unas y otros. Mientras que en el de las becas, la diferencia predominante se halla en que los hombres atribuyen al apoyo de la familia un peso considerable, mientras que las mujeres no mencionan a este factor.

Mediante las entrevistas hemos podido acercarnos a los elementos que han intervenido en la carrera académica, en este caso, referidos a la propia persona.

P. ¿Cuáles cree que son los principales factores que intervienen en la carrera académica, que intervienen positivamente? Para tener unos buenos resultados, ¿qué cree que es importante?

R. Pues yo la verdad, yo he trabajado. Una cosa que sí que es muy importante, y en este creo que sí que me ha ayudado mucho, ha sido el entorno del departamento y sobre todo el entorno de la universidad. Pues en buena medida porque hay un ambiente de departamento, un ambiente que es presionante porque todo el mundo corre mucho, todo el mundo publica mucho y eso en buena medida también es porque estamos dentro de un campus también muy presionante. (Reg. 1539. Catedrático de universidad. Ciencias de la Salud).

Ahora bien, partiendo de los resultados presentados más arriba podemos apuntar a que las redes de relaciones académicas juegan un papel clave en el desarrollo de la carrera, percibiendo además un cierto rechazo por parte de las mujeres a que esto sea así. Estos resultados pueden llevarnos a suponer que las mujeres no se ven involucradas, o más bien se consideren excluidas, de estas redes y por esta misma razón no consideran que deberían influir en la carrera académica. Siguiendo esta hipótesis podemos introducir el concepto de cooptación como una de las técnicas de reclutamiento del personal académico. De este modo podemos también apuntar la utilización de este método bajo unos criterios sexistas, lo que nos permitiría explicar la escasa presencia de las mujeres en la categoría más alta de la jerarquía universitaria.

Siguiendo los planteamientos de Amelia Valcárcel podemos decir que estamos ante un sistema de cooptación, cuando al lado de la red formal existe una red informal poderosa, y se juzga no sólo la habilidad requerida, sino un elemento no experto de adecuación que sólo quienes proveen el puesto distinguen en el candidato o candidata.<sup>25</sup>

P. ¿Cuáles cree que son los principales factores que intervienen en la carrera académica, que intervienen positivamente? Para tener unos buenos resultados, ¿qué cree que es importante?

R: Hay limitaciones, pues han sido en el propio trabajo, o sea que yo creo que en los departamentos, no es [silencio], no funcionan muy bien las cosas, no funcionan muy bien, pero esta es, supongo, una visión muy personal y parcial y no todo el mundo pensará lo mismo. Así es que yo creo que bueno, en los departamentos un poco se potencia, no siempre se potencia a las mejores personas, y bueno, mi propio entorno ha intentado bloquearme a veces los proyectos o ponerme dificultad en los proyectos. De hecho, en mi entorno inmediato soy la única mujer que tengo una plaza entre titulares y catedrático, pues entre 8/9 personas, soy la única mujer. Porque becarias hay muchas más mujeres. (Reg. 411. Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R: Pues básicamente son, diríamos, las maniobras que puede haber detrás de diversos intereses, que pueden poner trabas en la promoción de una persona. Yo creo, de todas formas, que si es una persona que vale y que ha estudiado, y que tal, diríamos a lo mejor, si hay toda esta serie de intereses ajenos que influyen, pueden influir una vez o

---

<sup>25</sup> Amelia Valcárcel, *La política de las mujeres*, Valencia, 1997. citado en Emakunde, *Las desigualdades de género en el sistema público universitario vasco*, Vitoria, 2003.

dos, pero sí al final vale, al final acaba saliendo. Pero lo que principalmente importa es eso, es una serie de intereses, llámale, no sé de qué tipo a veces, ajenos por completo a lo que serían, lo que tiene que ser la universidad, que pueden interferir y pueden amargar a una persona y hacerle que desista (Reg. 1077. Catedrática de universidad. Ciencias Sociales).

En definitiva, los procesos de cooptación acaban postergando a las mujeres y favoreciendo a los hombres, aunque no sea de un modo deliberado, dado que la visión dominante de la carrera académica es androcéntrica.<sup>26</sup> Podemos poner en entredicho que la universidad sea una institución estrictamente meritocrática, lo indican tanto los hechos, como las percepciones.

## Principales obstáculos y costes

En este apartado, nos centraremos únicamente en las percepciones relativas a, los principales obstáculos y costes que ha supuesto el alcanzar la posición profesional, y a los principales beneficios que esta ha conllevado. Como en el caso de los factores que intervienen y los que deberían intervenir en el desarrollo de la carrera académica, no se detectan diferencias notables entre hombres y mujeres. Sin embargo, las mujeres destacan las responsabilidades familiares, mientras que los hombres se diferencian en el hecho de valorar que no han encontrado obstáculos.

Tabla 37. Costes u obstáculos de la carrera académica según el sexo

	Mujeres	Hombres	Total
No he encontrado obstáculos	11,3	16,8	13,9
Poco apoyo y reconocimiento del departamento	12,1	13,9	12,9
Redes de relaciones académicas muy limitadas	12,2	13,2	12,7
Responsabilidades familiares	13,3	9,2	11,4
Currículum insuficiente	12,4	13,0	12,7
No seguir las reglas del juego	12,9	14,3	13,6
No conocer las reglas del juego	7,9	6,7	7,4
Tener otras prioridades	10,4	9,0	9,8
Pertenecer a un colectivo discriminado	5,4	2,9	4,3
El origen social	2,0	0,8	1,5
<b>Total</b>	<b>556</b>	<b>476</b>	<b>1.032</b>

En cuanto a la percepción de los principales obstáculos por categoría profesional y sexo hemos optado por reagruparlos en tres categorías: no he encontrado obstáculos,

<sup>26</sup> M<sup>a</sup> Antonia García de León, *Las académicas, profesorado universitario y género*. (2001). Instituto de la Mujer. Madrid.

factores exógenos (poco apoyo y reconocimiento desde el departamento, redes de relaciones académicas limitadas, pertenecer a un colectivo discriminado y el origen social), y factores endógenos (responsabilidades familiares, currículum insuficiente, no seguir las reglas del juego, no conocer las reglas del juego y tener otras prioridades).

Tomando los resultados en su conjunto, puede observarse que la mayoría del profesorado considera que ha hallado obstáculos en el desarrollo de su carrera profesional atribuibles a sus propias limitaciones o prioridades, en cuanto que los factores exógenos, tienen un peso considerablemente inferior al de los endógenos. Por otra parte, las diferencias entre mujeres y hombres son poco significativas, por más que entre las primeras, la proporción de quienes se refieren a los obstáculos es superior.

**Tabla 38. Principales obstáculos para la promoción según categoría y sexo**

Principales obstáculos	Categoría actual						Total
	CU	Tu o equivalente	TEU	Asociado/a	Becario/a	Otros/as	
<b>Mujeres</b>							
No he encontrado obstáculos	29,0	11,2	21,1	8,5	11,1	9,1	11,3
Factores exógenos	32,3	34,1	21,1	31,1	33,3	29,1	31,7
Factores endógenos	38,7	54,7	57,9	60,4	55,6	61,8	57,0
<b>Hombres</b>							
No he encontrado obstáculos	42,5	20,0	10,0	12,0	14,3	9,5	16,8
Factores exógenos	25,0	27,5	25,0	34,3	71,4	31,1	30,9
Factores endógenos	32,5	52,5	65	53,7	14,3	59,5	52,3

No obstante, hallamos que en las catedráticas la percepción de obstáculos o costes es mucho más intensa que entre sus compañeros, en el caso de las titularidades, ocurre algo similar. Mientras que para las becas se perciben diferencias muy intensas entre hombres y mujeres, los primeros destacan por su referencia a factores exógenos y sus compañeras por su mención a factores endógenos, lo que significa una percepción muy limitada de los condicionantes externos, y por tanto escasa conciencia de la posible discriminación sexual.

Además las mujeres identifican como principales obstáculos el currículum insuficiente y no seguir las reglas del juego, aunque la única relación estadísticamente significativa la encontramos en relación a las responsabilidades familiares.<sup>27</sup>

<sup>27</sup> Chi-cuadrado de 6.251 con sign. 0,008 y V de Cramer de 0,110 (débil).

P: ¿Cuál crees que es el principal obstáculo de tu promoción?

R: Digamos, la dificultad es cuando uno tiene hijos, pues el querer responsabilizarse de los hijos y las horas que quitas de un sitio no las pones en otro. Y eso ha sido un obstáculo, otras limitaciones, pues han sido en el propio trabajo, o sea, que yo creo que en los departamentos no funcionan muy bien las cosas. (Reg. 411. Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

En cambio los hombres identifican como principales obstáculos el escaso apoyo por parte del departamento o las redes de relaciones muy limitadas, aunque de igual manera que en el caso de las mujeres, solo encontramos una relación estadísticamente significativa que se concentra en no haber encontrado obstáculos y no cree que los haya.<sup>28</sup>

P: ¿Cuál crees que es el principal obstáculo de tu promoción?

R: No, digamos...Yo tuve la fortuna o también quizás la elección de pertenecer a un departamento en el cual las reglas son bastante claras. Si uno es buen investigador llegará a ser catedrático sin lugar a dudas. (Reg. 172. Catedrático de universidad. Ciencias Sociales).

A diferencia de la percepción de los obstáculos en el desarrollo de la carrera académica, cuando analizamos la percepción de los costes o renuncias a los que se ha tenido que hacer frente de cara a la promoción, los discursos de hombres y mujeres se homogenizan claramente.

Tanto unos como otras, en la mayoría de las categorías laborales, afirman que los principales costes se concentran en dedicarle menos tiempo a la familia, dedicarle menos tiempo a la vida social y disponer de menos tiempo libre. Sorprendentemente, de estos tres factores el único que no presenta unas relaciones estadísticamente significativas por sexo es el relacionado con la dedicación a la familia.

P: ¿Cuáles cree que han sido los principales costes de su vida profesional?

R: Yo creo que teniendo hijos y trabajando he renunciado, básicamente, a la vida social de una madre extrema, a muchísimas más cosas. Pero vamos, yo creo que es una cosa que la hacemos todos. (Reg. 295. Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

---

<sup>28</sup> Chi-cuadrado de 5.826 con sign. 0,010 y V de Cramer de 0,106 (débil).

R: (Silencio) Esto es un poco difícil. Bueno, primero sí, es cierto que he tenido que dedicar en algunos años importantes algo menos de tiempo del que hubiera querido mi familia. (Reg. 403. Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R: Pues los principales costes han sido, intentar coordinar lo que era la vida familiar y diríamos, la vida profesional. Sobre todo, el tener que renunciar a lo que podía ser ocio, para poder llegar a todo. (Reg. 1067. Catedrática de universidad. Ciencias Sociales).

R. A veces el problema, es el tiempo que dedicas al trabajo, se lo quitas a tu familia. (Reg. 1701. Catedrático de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

A continuación, se presentan el conjunto de factores, obstáculos o costes de la carrera académica, ordenados según el ámbito de la vida al que corresponden. Podemos constatar que en conjunto no existen grandes diferencias entre mujeres y hombres, como tampoco las hay cuando se les compara en función de la categoría a la que pertenecen. Apenas se pueden constatar algunas diferencias de matiz, la proporción de hombres que hacen referencia a factores o costes relativos a la vida académica es algo mayor que los de las mujeres. Considerando las tres categorías que conforman la carrera teórica del profesorado, cátedras, titularidades de universidad y becas, constatamos que la diferencia más intensa se da en el caso de las becas, siendo los hombres quienes perciben más obstáculos, por más que sus compañeras destacan respecto al peso que atribuyen a las redes académicas.

Nuevamente son las becarias las que presentan más diferencias con sus compañeros en lo relativo la vida familiar.

Tabla 39. Factores, costes y obstáculos de la carrera académica según categoría

Factores, costes y obstáculos	Categoría actual						Total
	CU	TU o equiv.	TEU	Asociado/a	Becario/a	Otros/as	
<b>Mujeres</b>							
<i>No he encontrado obstáculos</i>	8,6	5,2	10,0	4,1	4,8	3,8	5,1
<i>Relativos a la vida académica</i>	21,9	33,8	27,5	36,8	38,1	43,8	35,6
Poco apoyo y reconocimiento del departamento	4,8	6,3	5,0	5,6	0,0	4,2	5,4
Redes de relaciones académicas muy limitadas	1,0	5,6	2,5	6,2	9,5	6,2	5,5
Currículum insuficiente	0,0	4,0	10,0	8,2	4,8	6,5	5,5
No seguir las reglas del juego	5,7	7,5	7,5	3,8	4,8	5,0	5,8
No conocer las reglas del juego	1,0	2,3	0,0	4,7	9,5	5,4	3,5
Programar las actividades en función del currículum	4,8	4,6	0,0	2,4	4,8	10,4	5,1
Adaptarme a las reglas de juego	3,8	2,9	2,5	3,2	4,8	4,2	3,4
Renunciar a la línea de investigación que me interesa	1,0	0,6	0,0	2,6	0,0	1,9	1,4
<i>Relativos a la familia</i>	26,7	23,5	25,0	25,6	33,3	26,2	25,1
Responsabilidades familiares	2,9	6,0	2,5	6,8	4,8	6,5	5,9
Dedicar menos tiempo a la familia	18,1	12,9	12,5	8,8	9,5	10,8	11,7
Renunciar a tener pareja	0,0	0,4	0,0	0,6	0,0	0,8	0,5
Renunciar a tener descendencia	4,8	2,3	5,0	3,8	9,5	3,1	3,3
No poder ofrecer a mi familia el nivel de vida que deseas	1,0	1,9	5,0	5,6	9,5	5,0	3,7
<i>Relativos a la vida personal</i>	39,0	33,5	35,0	30,3	19,0	24,2	31,0
Tener otras prioridades	1,9	5,6	7,5	5,6	0,0	2,7	4,7
Dedicar menos tiempo a la vida social	19,0	14,4	12,5	12,1	4,8	10,4	13,1
No disponer de tiempo libre	17,1	11,9	12,5	11,2	14,3	8,8	11,6
La soledad	1,0	1,7	2,5	1,5	0,0	2,3	1,7

.../...

.../...

<i>De carácter social</i>	3,8	4,0	2,5	3,2	4,8	1,9	3,3
Pertenecer a un colectivo discriminado	3,8	3,1	0,0	1,8	4,8	1,5	2,4
El origen social	0,0	0,8	2,5	1,5	0,0	0,4	0,9
<b>Total respuestas mujeres</b>	<b>105</b>	<b>480</b>	<b>40</b>	<b>340</b>	<b>21</b>	<b>260</b>	<b>1.246</b>
<b>Hombres</b>							
<i>No he encontrado obstáculos</i>	12,5	9,2	6,1	5,8	5,6	4,7	7,7
<i>Relativos a la vida académica</i>	28,7	42,5	54,5	40,1	27,8	52,7	43,4
Poco apoyo y reconocimiento del departamento	4,4	4,9	6,1	7,5	16,7	7,4	6,3
Redes de relaciones académicas muy limitadas	1,5	5,8	9,1	7,2	11,1	6,8	6,1
Currículum insuficiente	1,5	5,8	9,1	6,7	0,0	8,8	6,0
No seguir las reglas del juego	5,1	7,5	15,2	5,8	0,0	6,1	6,5
No conocer las reglas del juego	0,7	1,2	0,0	4,7	5,6	6,1	3,1
Programar las actividades en función del currículum	5,9	5,5	3,0	3,1	11,1	6,8	4,9
Adaptarme a las reglas de juego	6,6	4,6	3,0	3,1	0,0	4,1	4,1
Renunciar a la línea de investigación que me interesa	2,9	2,3	6,1	1,9	0,0	1,4	2,2
<i>Relativos a la familia</i>	25,0	21,7	21,2	25,1	22,2	25,0	23,8
Responsabilidades familiares	0,7	4,6	6,1	3,9	0,0	7,4	4,2
Dedicar menos tiempo a la familia	19,9	11,0	12,1	10,9	11,1	12,2	12,3
Renunciar a tener pareja	0,0	0,6	0,0	1,9	0,0	0,0	0,9
Renunciar a tener descendencia	1,5	1,7	0,0	2,5	0,0	1,4	1,8
No poder ofrecer a mi familia el nivel de vida que deseas	2,9	3,8	3,0	5,8	11,1	4,1	4,5

.../...

.../...

<i>Relativos a la vida personal</i>	32,4	29,5	21,2	27,0	27,8	21,6	27,6
Tener otras prioridades	1,5	5,2	9,1	5,0	0,0	1,4	4,1
Dedicar menos tiempo a la vida social	16,2	13,3	6,1	9,5	11,1	11,5	11,8
No disponer de tiempo libre	13,2	9,5	6,1	10,3	16,7	8,1	10,1
La soledad	1,5	1,4	0,0	2,2	0,0	0,7	1,5
<i>De carácter social</i>	1,5	2,0	0,0	1,9	0,0	1,4	1,7
Pertenecer a un colectivo discriminado	0,7	1,7	0,0	1,7	0,0	0,7	1,3
El origen social	0,7	0,3	0,0	0,3	0,0	0,7	0,4
<b>Total respuestas hombres</b>	<b>105</b>	<b>480</b>	<b>40</b>	<b>340</b>	<b>21</b>	<b>260</b>	<b>1.246</b>

Así pues, contradiciendo las apreciaciones comunes en los círculos comprometidos con políticas de igualdad, en el sentido de que son las mujeres quienes tienen que vencer más obstáculos, las percepciones del profesorado no confirman este supuesto, lo que en parte se justifica por la inexistencia de obstáculos, y en parte por la falta de conciencia de las mujeres respecto a las dificultades de la vida académica.

## Principales Beneficios

Finalmente, se presentan los resultados de la encuesta relativos a la percepción de los principales beneficios que aporta trabajar en la universidad.

La tabla que se presenta a continuación refleja la distribución de respuestas en función del sexo. Es importante tener presente, que en el caso de las mujeres sólo resulta estadísticamente significativa la estabilidad económica para mí, lo que puede tomarse como indicio de que las mujeres no tienden a sentirse responsables de cubrir las necesidades financieras de la familia, sino las propias; mientras que para los hombres lo es para prestigio social, poder ofrecer a mi familia en nivel de vida deseado, estabilidad económica para mí y libertad de decisión autonomía en la organización del tiempo. Por esta razón sólo se procederá al análisis relativo a los aspectos citados.

Ahora bien, teniendo en cuenta la distribución de las respuestas y su significación estadística, podemos apuntar que para los hombres el principal beneficio de la carrera académica es la autonomía en la organización del tiempo, seguido por la libertad de decisión.

**Tabla 40. Distribución de respuesta sobre los principales beneficios de la carrera**

Principales beneficios	Mujeres	Hombres	Total
Satisfacción y gratificación personal	27,4	28,1	27,7
Prestigio social	4,0	5,3	4,6
Poder ofrecer un mejor nivel de vida a mi familia	3,0	4,6	3,8
Sentir que se me reconoce la valía	5,9	4,6	5,3
Estabilidad económica para mí	8,6	7,4	8,0
Libertad de decisión	12,0	12,1	12,0
Autonomía en la organización del tiempo	17,5	18,4	17,9
Poder desarrollar proyectos más ambiciosos	10,5	6,8	8,8
Ser útil	10,6	11,6	11,1
Ninguno	0,5	1,1	0,8
<b>Total de respuestas</b>	<b>828</b>	<b>718</b>	<b>1.546</b>

**Tabla 41. Principales beneficios de la posición ocupada según categoría actual**

Principales beneficios	Categoría actual						Total
	CU	TU o equivalente	TEU	Asociado/a	Becario/a	Otros/as	
<b>Mujeres</b>							
Satisfacción y gratificación personal	26,8	24,9	34,6	31,4	28,6	26,6	27,4
Prestigio social	3,1	2,3	0,0	6,8	0,0	5,8	4,0
Poder ofrecer un mejor nivel de vida a mi familia	0,0	3,8	0,0	3,4	0,0	3,6	3,0
Sentir que se me reconoce la valía	5,2	5,5	0,0	7,2	0,0	7,2	5,9
Estabilidad económica para mí	10,3	12,8	15,4	1,9	0,0	6,5	8,6
Libertad de decisión	15,5	13,0	19,2	9,2	14,3	9,4	12
Autonomía en la organización del tiempo	15,5	16,5	15,4	16,9	28,6	21,6	17,5
Poder desarrollar proyectos más ambiciosos	12,4	10,4	3,8	10,6	21,4	9,4	10,5
Ser útil	10,3	10,7	11,5	11,6	7,1	9,4	10,6
Ninguno	1,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,7	0,5
<b>Total de respuestas mujeres</b>	<b>97</b>	<b>345</b>	<b>26</b>	<b>207</b>	<b>14</b>	<b>139</b>	<b>828</b>

.../...

.../...

Principales beneficios	Categoría actual						
	CU	TU o equivalente	TEU	Asociado/a	Becario/a	Otros/as	Total
<b>Hombres</b>							
Satisfacción y gratificación personal	26	27,8	29,4	31,5	27,3	24,2	28,1
Prestigio social	3,1	2,0	5,9	10,5	18,2	4,4	5,3
Poder ofrecer un mejor nivel de vida a mi familia	7,9	5,1	8,8	2,0	9,1	2,2	4,6
Sentir que se me reconoce la valía	3,1	3,9	2,9	6,5	9,1	4,4	4,6
Estabilidad económica para mí	9,4	10,2	14,7	2,5	0,0	5,5	7,4
Libertad de decisión	17,3	12,5	8,8	7,0	0,0	17,6	12,1
Autonomía en la organización del tiempo	14,2	17,6	20,6	17	9,1	29,7	18,4
Poder desarrollar proyectos más ambiciosos	9,4	7,1	5,9	5,5	18,2	4,4	6,8
Ser útil	7,9	13,3	2,9	15,0	9,1	7,7	11,6
Ninguno	1,6	0,4	0,0	2,5	0	0,0	1,1
<b>Total de respuestas hombres</b>	<b>127</b>	<b>255</b>	<b>34</b>	<b>200</b>	<b>11</b>	<b>91</b>	<b>718</b>

La tabla presenta una variable a respuesta múltiple y los porcentajes son respecto de las respuestas.

La primera constatación es que no se evidencian diferencias importantes entre las mujeres y los hombres, siendo la satisfacción personal, la autonomía y la libertad de decisión los principales beneficios para ambos. Las diferencias más importantes en función de la categoría se producen entre becarias y becarios, las primeras destacan por el valor otorgado a la autonomía en la organización y la libertad de decisión, mientras que los becarios sobresalen por el valor asignado al prestigio social. Curiosamente, se produce una inversión de género, ya que poder hacer, que es una característica propia del género masculino, es más valorado por las mujeres, mientras que el reconocimiento, que es una característica femenina, es más frecuente entre los hombres. Becarias y becarios se asemejan en el valor asignado a desarrollar proyectos ambiciosos. En el resto de categorías las diferencias son de menor entidad.

Por último, si tomamos la distribución de los principales beneficios por el grado de satisfacción con la actividad académica, observamos cómo se refuerzan las

diferencias en función del sexo. Para quienes tienen el mayor grado de satisfacción con las actividades académicas no se producen diferencias relevantes entre mujeres y hombres. Mientras en relación con quienes tienen menor satisfacción, las mujeres destacan en la importancia otorgada a la libertad de decisión, en poder desarrollar proyectos más ambiciosos, y en ser útil; mientras que en el caso de los hombres destacan la satisfacción y gratificación personal y poder ofrecer a la familia un mejor nivel de vida. Sin embargo, tal y como se puede constatar en la tabla que se presenta anteriormente, el grado de satisfacción con las actividades académicas no parece ser un factor determinante de la valoración de los beneficios que se obtienen de la posición que se ocupa.

**Tabla 42. Principales beneficios en relación al grado de satisfacción con la actividad académica**

Principales beneficios	Grado de satisfacción con las actividades académicas			
	Alto	Medio	Bajo	Total
<b>Mujeres</b>				
Satisfacción y gratificación personal	25,7	26,9	31,3	27,4
Prestigio social	0,0	4,0	5,1	4,0
Ofrecer un mejor nivel de vida a mi familia	0,0	2,9	5,1	3,0
Sentir que se me reconoce la valía	5,7	5,9	6,1	5,9
Estabilidad económica para mí	2,9	9,2	6,1	8,6
Libertad de decisión	20,0	12,0	9,1	12,0
Autonomía en la organización del tiempo	17,1	17,3	19,2	17,5
Poder desarrollar proyectos más ambiciosos	14,3	11,1	5,1	10,5
Ser útil	14,3	10,2	12,1	10,6
Ninguno	0,0	0,4	1,0	0,5
<b>Total mujeres</b>	<b>35</b>	<b>694</b>	<b>99</b>	<b>828</b>
<b>Hombres</b>				
Satisfacción y gratificación personal	31,4	27,8	29,7	28,1
Prestigio social	2,9	4,1	16,2	5,3
Ofrecer un mejor nivel de vida a mi familia	11,4	4,4	2,7	4,6
Sentir que se me reconoce la valía	5,7	4,8	2,7	4,6
Estabilidad económica para mí	5,7	7,7	5,4	7,4
Libertad de decisión	11,4	12,6	8,1	12,1
Autonomía en la organización del tiempo	14,3	19,2	13,5	18,4
Poder desarrollar proyectos más ambiciosos	8,6	7,1	4,1	6,8
Ser útil	8,6	11,2	16,2	11,6
Ninguno	0,0	1,1	1,4	1,1
<b>Total hombres</b>	<b>35</b>	<b>609</b>	<b>74</b>	<b>718</b>

La tabla presenta una variable a respuesta múltiple y los porcentajes son respecto de las respuestas.

En cuanto a las diferencias relativas entre mujeres y hombres, aun sin ser muy intensas, destaca la importancia que los hombres conceden a poder ofrecer a la familia un mejor nivel de vida, en el caso de quienes están muy satisfechos o muy poco con las actividades académicas, mientras que la libertad de decisión entre quienes están más satisfechos/as con las actividades académicas, es mayor en el caso de las mujeres que entre los hombres.

Por lo que se refiere a las entrevistas, en términos generales se mantiene el mismo patrón observado en el análisis cuantitativo, tanto por categoría como por sexo. Es decir, las mujeres suelen evidenciar que para ellas lo más gratificante de su carrera es haber conseguido la estabilidad económica, mientras para los hombres las mayores gratificaciones se centran en la satisfacción personal y en la autonomía de decisión sobre los proyectos relacionados con la actividad académica.

Cuando se interroga sobre los principales beneficios de la carrera académica, para las mujeres la consecución de la cátedra ha implicado más trabajo en horas y dedicación, a cambio de gratificación personal; mientras que los hombres suelen subrayar la satisfacción personal como el mayor beneficio. El catedrático y la catedrática a que hacemos referencia coinciden en restar importancia a su categoría profesional, sin embargo, se diferencian en cuanto a las ventajas que reconocen. Así la catedrática hace un saldo entre el salario y el aumento de responsabilidades, mientras que su compañero hace referencia a la ventaja de no tener que continuar sometiéndose a evaluación.

P: ¿Y cuál ha sido el principal beneficio de la posición que ocupas?

R: Pues muy pocos, si quieres que te diga la verdad. Porque, obviamente me pagan más. Pero desde el punto de vista práctico hay poco porque, claro, tienes más responsabilidades de esas que te digo, de gestión y no solo eso, sino que hay una especie de mito por ahí que en el momento que tienes la cátedra eres libre para hacer todo lo demás, lo cual no es cierto. Yo sigo teniendo igual o más docencia que antes y cobro un poco más y soy mayor pero ya está (jajaja). (Reg. 297. Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R. Un beneficio enorme es que sabes que en primer lugar en mi caso he llegado mucho más lejos profesionalmente de lo que nunca hubiera pensado. O sea, nunca. Y la verdad es que tampoco ha sido una meta el ser catedrático, simplemente ha sido algo que ha venido, ¿no? Lo que si ha habido un momento que dices “bueno, y ¿por qué no?”. ¿Qué es lo que más ha merecido la pena? Pues posiblemente no preocuparte ya más de tener que, de pensar que alguien te tenga que juzgar. Obviamente, todo el mundo te tiene que juzgar y te juzga cada día. (Reg. 1535. Catedrático de universidad. Ciencias de la Salud).

En la categoría de titular de universidad, podemos ver como ellas subrayan el haber conseguido la estabilidad económica como el mayor beneficio de su promoción a funcionarias, mientras que sus compañeros varones hacen hincapié en la satisfacción personal, viajar, conocer investigadores/as a nivel internacional y desarrollar la creatividad.

P: ¿Y cuál ha sido el principal beneficio de la posición que ocupas?

R: Saber que si eres funcionaria y que si haces tú trabajo correctamente, es un trabajo para toda la vida, provoca una gran estabilidad personal. (Reg. 1399. Titular de universidad. Mujer. Ciencias Humanas).

R: Hombre, soy funcionaria, y esto aunque en el lenguaje común tiene muchas connotaciones negativas, dentro del ámbito universitario tiene la connotación positiva de que bueno, tengo una plaza, digamos asegurada, no me he de preocupar por mi estabilidad. Esta es la principal ventaja de la universidad. (Reg. 663. Titular de universidad. Mujer. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R. Bueno, pues que me gusta, que es el tipo de trabajo que en una alta proporción corresponde a las cosas que me gusta hacer. Otras, que no me gustan tanto, como otro tipo de trabajos. Pero difícilmente puedo imaginar otro tipo de puesto que me pudiera resultar más satisfactorio. (Reg. 1850. Titular de universidad. Hombre. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R: A ver, beneficios económicos no. Lo que pasa es que, desde el punto de vista personal, me ha dado muchas satisfacciones este trabajo. Porque he podido conseguir trabajar en eso que a mí me gustaba. O sea, yo soy feliz en mi trabajo, es muy estimulante el ambiente, continuamente tienes que buscar soluciones de problemas que van surgiendo, tanto desde el punto de vista de la docencia, de investigación, de situaciones que se crean continuamente. Es un trabajo creativo. Es un trabajo, como dije antes, estimulante. Que estas un poquito en la vanguardia del mundo del conocimiento. Te permite, bueno, también encontrarte con colegas de otras nacionalidades, de otros países. Te permite viajar. O sea que es un trabajo que para mí no podría encontrar nada mejor. Estoy muy contento. (Reg. 534. Titular de universidad. Hombre. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

En definitiva hemos podido observar cómo para las mujeres, tanto catedráticas como titulares, el mayor beneficio de la carrera académica es haber conseguido una posición económica estable como funcionarias. Es de suponer que este hecho pueda ser uno de los factores que influye sobre la trayectoria de las mujeres en el paso de titularidad a cátedra. Es decir, si para las mujeres lo más anhelado es la consecución de una plaza estable, con la titularidad ya consiguen su objetivo, de este modo estaría menos interesadas a seguir con la carrera académica hasta la plaza de catedráticas.

En cambio, por lo que se refiere a los hombres, la consecución de la titularidad y a continuación de la cátedra, representa un reto para ellos mismos, ya que el principal beneficio que señalan es la satisfacción personal por haberlo conseguido. Este hecho

implica que los hombres suelen ser más competitivos y ambiciosos que las mujeres en relación a la promoción.

## Conclusiones

A lo largo del presente capítulo se ha intentado perfilar cuáles son los factores que inciden en la trayectoria académica del profesorado con la intención de evidenciar aquellos elementos que podría explicar la escasa presencia las mujeres en la cúspide de la institución universitaria en la UAB. En términos generales, se ha observado como las diferencias entre mujeres y hombres en relación a la calidad del currículum, no son los suficientemente fuertes como para explicar la escasa presencia femenina en la categoría de catedrática de universidad.

Al analizar los recursos, hemos comprobado que los hombres suelen participar en grupos de investigación de un tamaño mayor que sus compañeras, suelen tener más méritos de investigación reconocidos y sobretodo, que ocupan, en mayor medida que ellas, posiciones más relevantes dentro del propio grupo, especialmente por lo que se refiere a la categoría de titulares de universidad. Asimismo, generalmente los hombres prestan más atención a mantener sus currículos actualizados o a presentarse a las convocatorias de tramos de investigación o acreditaciones. El hecho de que los hombres presenten un perfil más activo de cara a las acciones que pueden favorecer su promoción (mantener su currículum actualizado o mantenerse informado), puede ser síntoma de por lo menos dos situaciones diversas.

De un lado, puede ser la consecuencia de una actitud más proactiva de cara a las exigencias relativas a la promoción o la obtención de ayudas a la investigación, que sin duda están asociadas a la misma. Por otra parte, también puede tomarse como indicio de que en el caso de los hombres, es posible que se disponga de infraestructura de respaldo, ya que favorece la actualización del currículum disponer de personal que introduzca los datos en el aplicativo, en mayor medida que sus compañeras. Esta suposición se ve reforzada también por el hecho de que los hombres ocupan posiciones más altas dentro del propio grupo de investigación.

A pesar de ello, las mujeres no se diferencian mucho de sus compañeros varones, pero es importante subrayar que ellas han mostrado necesitar un número de intentos más alto para la consecución de una plaza de funcionariado o han presentado un

porcentaje más elevado de fracaso en los concursos de acceso a plazas. Estos elementos nos llevan a suponer que sigue existiendo discriminación, posiblemente debida a la importancia de la cooptación, por lo que se tiende a contratar o promocionar a personas con un perfil afín al de las personas que toman las decisiones.

Ahora bien, a pesar de ello, otro factor importante que tiene una evidente influencia en la promoción es la aptitud demostrada de cara a la carrera. A lo largo de este capítulo, hemos podido ver que en comparación con sus compañeros, las mujeres tienden a infravalorarse o autolimitarse a la hora de plantearse la carrera académica. De un lado, se ha podido observar, especialmente a través del análisis de las entrevistas, cómo las mujeres se justifican la falta de ambición profesional priorizando otros aspectos de sus vidas, como la familia o a la vida personal. También llama la atención que el mayor beneficio relacionado con su categoría profesional sea la estabilidad económica, mientras para los hombres resulte ser la satisfacción personal. Este hecho se ve reforzado con el dato de que aunque las mujeres aspiran a llegar a la categoría de catedrática al mismo tiempo también son las primeras en creer no poder conseguirlo. Especialmente se evidencia la frustración en el caso de las mujeres titulares de universidad, ya que afirman que les gustaría llegar a la categoría máxima pero están convencidas de que no superarán la categoría que actualmente ocupan.

El hecho de que las mujeres den mayor importancia a la estabilidad podría justificar en parte la falta de interés que han mostrado en las entrevistas para la consecución de la cátedra, dado que con la titularidad ya pasan a formar parte del funcionariado. Asimismo, se ha podido observar cómo existen diferencias marcadas en función de la importancia otorgadas a las redes de relaciones académicas por sexo. Como se ha explicado a lo largo del capítulo, las mujeres perciben de forma negativa la importancia que éstas asumen en el desarrollo de la carrera académica; mientras que los hombres no las consideran como un factor influyente en la trayectoria.

Además de las leves diferencias por sexo, se ha observado una diferencia clara en los perfiles en función de la categoría profesional. Es decir, las personas que ocupan la categoría de catedrático o catedrática de universidad presentan un perfil muy similar en relación a todos los aspectos que se han analizado, también a nivel actitudinal. En cambio las diferencias más relevantes se han encontrado en la categoría de titular de

universidad, donde el perfil de las mujeres se diferencia particularmente del de los hombres, en especial manera a nivel actitudinal.

Finalmente, es necesario señalar la posición de las mujeres que acceden a la carrera universitaria a través de contratos de profesoras asociadas, que en la práctica, según los indicios hallados no se utiliza para contratar a profesionales de reconocido prestigio, sino que se trata de un contrato precario y de bajo coste.

Por último, los datos presentados nos invitan a reflexionar sobre algunos aspectos de manifiesta importancia sobre la institución y organización universitaria como tal. A pesar de los innegables logros conseguidos, la presencia de las mujeres no se distribuye de una forma igualitaria respecto de sus compañeros hombres, especialmente en las posiciones de poder o de más prestigio dentro de la jerarquía universitaria. Como se ha visto en los capítulos anteriores, la tendencia futura no parece ser esperanzadora en este sentido. Sin embargo, los perfiles académicos de profesoras y profesores no presentan diferencias que justifiquen esta desigualdad numérica. Nos preguntamos qué tipo de ciencia y formación para las generaciones futuras se produce en un ambiente no democrático y sexista ¿Cual es el mensaje formativo y social que se transmite en una organización donde la mayoría de las mujeres siguen relegadas a las categorías más precarias?

Todas estas cuestiones son de necesario planteamiento en una organización que asume la responsabilidad de funcionar como institución productora de conocimiento y formación y transformadora de la sociedad, como lo es la universidad o el entorno académico.



## 5. Percepción de la discriminación

La situación que tienen las mujeres en la institución universitaria y, particularmente, su trayectoria académica, tiene como marco de referencia las condiciones sociales de desigualdad que mantienen las asimetrías entre hombres y mujeres, que son de carácter estructural, y las acciones de discriminación que directa o indirectamente limitan el acceso de las mujeres a las categorías académicas más altas.

La desigualdad por razón de género se manifiesta en las posiciones que ocupan hombres y mujeres en la universidad y el acceso a los recursos materiales y simbólicos que posibilitan el desarrollo en la carrera académica. Las consecuencias de la inequidad social en el recinto académico se reflejan en el alto nivel de producción académica que se exige, en las temáticas y paradigmas epistemológicos apegados a un modelo “masculino” de hacer ciencia, en la reproducción de la división sexual del trabajo en tareas y funciones académicas, en contratos iniciales con categorías bajas y desfavorecedoras principalmente para mujeres, tal es el caso de las profesoras asociadas. Desde esta visión las mujeres, en tanto asumen y reproducen las prescripciones de género, obtienen menos recursos medidos en términos de cualificación formal y productividad. Probert (2005) retoma la propuesta de Joan Acker que contempla cuatro dimensiones que son las responsables de producir y reproducir las diferencias de género en las organizaciones: primero, las diferencias de género son producidas a través de la división del trabajo; segundo, la información e interacción en las altas esferas son generadas de tal forma que la información de los hombres se enfatiza; tercero, la reafirmación de lo masculino a través de símbolos de género e imágenes que crean héroes, *clubs* masculinos o redes de hombres; cuarto, las maneras en que hombres y mujeres interpretan sus posiciones y cambios en la universidad. Particularmente este último punto no es determinante en el caso de las académicas de la UAB, dado que no se encontraron

diferencias significativas entre hombres y mujeres, como ha sido observado en el capítulo de Recursos, obstáculos, costes y beneficios de la carrera académica.

Adicionalmente, como parte de la desigualdad de género, la discriminación implica acciones deliberadas que reafirman la marginación, segregación o limitan y obstaculizan el desarrollo de las mujeres en la promoción académica por el simple hecho de su sexo o de su condición de género. Hay diversos niveles y formas de identificar la discriminación dentro de las universidades. Se habla de discriminación abierta y encubierta (Probert, ídem) que se identifican por su nivel de evidencia; la primera sería aquella que es claramente identificable y la segunda menos perceptible, o incluso, en muchos casos, casi imperceptible. Otro modo de entender esta discriminación es plantearla por su acción directa o indirecta. En este caso, la indirecta es aquella que se produce cuando una cierta característica que es más común en el sexo discriminado se considera como excluyente o de menor valor. De igual manera se puede hacer referencia a la discriminación vertical y la horizontal (Bryson, 2004), la primera correspondería a las posiciones de jerarquía dentro de la institución, mientras que la segunda es ejercida por individuos que se encuentran en los mismos niveles, como por ejemplo, los compañeros de trabajo.

Doyle y Hind (1998) observan que las mujeres tienen menos acceso a la infraestructura académica, lo que les impide progresar en la universidad de la misma manera que los hombres, siendo la meritocracia, medio común para ello, un recurso que subyace bajo la premisa de la razón, cuyo sentido se considera un atributo masculino. Aunque en general, las prácticas discriminatorias pueden concretarse en los concursos para plazas, nombramientos o promociones a través de criterios discrecionales, y establecimiento de redes sociales, mayoritariamente de hombres, que conforman grupos de poder, entre otros.

En cuanto a la discriminación por sexo, además de ser más frecuente, podría a su vez ser la de mayor visibilidad, principalmente dentro del grupo de las mujeres, sin embargo, algunos trabajos muestran lo contrario. En un sondeo realizado por la Universidad Nacional de Educación a Distancia (García de León, et al, 1997) se ha encontrado que más de la mitad de las personas encuestadas reconocen que las mujeres ocupan menos puestos de responsabilidad que los hombres, sin embargo, únicamente el 17% aplicaría acciones específicas para eliminar estas diferencias, mientras que el resto piensa que no son necesarias medidas adicionales, y, sobre todo, que las mismas profesoras no consideran ser discriminadas.

Asimismo, en la universidad de Valladolid, se observó que ninguna académica expresó sentirse discriminada ni percibir los mecanismos de segregación, además, reportaron que la compatibilidad con la vida personal no les generaba problemas acuciantes (Anguita, s/f). En el trabajo realizado por Arranz (2004), se muestra que el conjunto de las profesoras más jóvenes, todavía ayudantes o becarias, tampoco manifestaron preocupación alguna derivada de su condición de mujeres pese a ocupar los puestos más precarios de la pirámide laboral, es decir, fueron mayoritariamente las jóvenes estudiantes las que no se sintieron discriminadas. Sin embargo, también observaron que a pesar de que las profesoras se auto-reconocían como grupo con igual o mayor valía que sus compañeros, por otra parte declaraban contar con una situación social y universitaria más negativa que la de ellos, es decir, tenían cierta conciencia de su situación de desventaja sin llegar a ser considerada como una consecuencia de la discriminación por sexo o por género.

Los resultados obtenidos en el presente trabajo muestran opiniones similares a las referidas anteriormente, sin embargo, se requiere de un mayor análisis que nos permita identificar elementos adyacentes para una mejor comprensión. Para conocer la percepción que las mujeres y hombres académicos tienen respecto a la discriminación dentro de la universidad se procedió a obtener información a través de las siguientes fuentes: cuestionario en línea, y entrevista estructurada.

a) El cuestionario en línea considera las siguientes preguntas:

- Si es el caso, ¿cuál cree que es el principal obstáculo para su promoción? Opción de respuesta número 9, pertenecer a un colectivo discriminado. Indique el tipo de discriminación.<sup>29</sup>
- Según su experiencia, ¿considera que en su entorno se producen situaciones de trato discriminatorio por razones de sexo, origen social, orientación sexual, discapacidad, edad, etnia, etc.?

Sí, las he padecido yo misma/o

Sí, dirigidas al profesorado

Sí, dirigidas al alumnado

Sí, dirigidas a miembros del PAS

---

<sup>29</sup> Esta pregunta se utiliza exclusivamente para fines de análisis de la discriminación como un factor que obstaculiza la promoción académica.

Sí, dirigidas a personal de las empresas concesionarias (personal de limpieza, fotocopias o restauración, etcétera)

No las he padecido ni las he visto

- ¿Podría hacer una descripción del caso o los casos de discriminación que ha sufrido o de los que ha sido testigo?

b) Entrevista estructurada:

- Según su experiencia, ¿considera que en su entorno se han producido situaciones de trato discriminatorio por razón de sexo, origen social, orientación sexual, discapacidad, edad, etnia, etcétera?
- ¿Podría hacer una descripción de dicha situación discriminatoria?

Para fines del análisis, los resultados del presente apartado se presentan en las siguientes categorías:

- la discriminación como una experiencia propia;
- la discriminación hacia personas del entorno;
- no haber experimentado ni sido testigo de discriminación y;
- pertenecer a un colectivo discriminado como obstáculo para la promoción.

## La discriminación como una experiencia propia

Las situaciones de discriminación que el personal académico ha experimentado o ha observado de manera directa, representan un importante porcentaje de la muestra (tabla 43).

Poco menos del 50 por ciento de las profesoras que contestaron al cuestionario señalaron haber sufrido o visto alguna experiencia de discriminación, es decir, una experiencia que personalmente han vivido o han observado de manera directa, porcentaje claramente superior con relación al de los hombres (36 %).

Si la discriminación es una acción deliberada hacia personas que pertenecen a un determinado grupo social, y ésta es identificada en términos de posición de quien la ejecuta y hacia quien va dirigida, seguramente la presencia de la misma da cuenta de cierta consistencia o frecuencia en el tiempo, que expresa ejercicios de poder entre grupos que mantienen condiciones de mayor ventaja sobre otros en contextos y relaciones sociales específicos.

Las condiciones de desigualdad social entre hombres y mujeres representan un marco que posibilita la reproducción, en mayor o menor proporción, de acciones de discriminación prevalecientes en la arena social dentro del ámbito académico hacia quienes, en determinado momento de la trayectoria académica, pesa su condición de género, edad, origen social, ideología, u orientación sexual, entre otras. No se trata de valorar su importancia en términos de cantidad de casos reportados, sino de analizar las condiciones que lo permiten y de que hay quines la padecen.

Tabla 43. Experiencias de discriminación según el sexo

Ha experimentado o visto una o más situaciones de discriminación	Mujeres	Hombres	Total
Sí	47,6	36,5	42,3
No	52,4	63,5	57,7
Total respuestas	271	244	515

Las experiencias de discriminación observadas en el entorno por el personal académico dan cuenta de un amplio espectro de condicionantes sociales que operan en la segregación de determinados sectores. Los diferentes tipos de discriminación señalados y los porcentajes de cada uno de ellos expresan diferencias entre hombres y mujeres. Como era previsible, las mujeres son las que refieren principalmente situaciones de discriminación por sexo (tabla 44). Para éstas, la discriminación por sexo ocupa el 37,7 por ciento de los casos, seguida de edad y origen social, como las más recurrentes. La diferencia con respecto a los hombres, es que a pesar de que éstos han observado los mismos tres factores como los principales, la discriminación por sexo no es significativamente mayor que los otros dos restantes. Es decir, que las mujeres resaltan al sexo como un factor mayoritario de discriminación dentro de la universidad.

Tabla 44. Tipos de situaciones de discriminación según el sexo

Tipo de situación de discriminación	Mujeres	Hombres
Sexo	37,7	22,0
Origen social	14,6	17,7
Orientación sexual	4,5	5,9
Discapacidad	2,8	5,4
Edad	15,4	17,2
Creencias o ideología	9,3	11,8
Etnia	2,4	4,3
Otras	13,4	15,6
Total respuestas	247	186

Al igual que se menciona el factor sexo como el motivo de discriminación más observado en el entorno, en el caso de las mujeres, también aparece como el más

padecido por experiencia propia (tabla 45). Entre las formas de discriminación que han vivido de forma directa las mujeres académicas, después del sexo y otras (categoría que incluye una diversidad de discriminaciones), la edad, el origen social y las creencias o ideología son las más significativas. Esta situación plantea la posibilidad de que la discriminación no se presente exclusivamente por la condición de sexo aislada de otras formas de discriminación, sino que ésta adquiere mayor relevancia en su cruce con otros condicionantes.

Para el caso de los hombres, la discriminación que han padecido principalmente es por cuestiones de creencias o ideología, posteriormente la categoría residual otros y, en tercer lugar, la edad.

Tabla 45. Tipos de situaciones de discriminación que se han padecido según el sexo

Tipos de situación de discriminación	Mujeres	Hombres
Sexo	48,9	9,1
Origen social	10,9	10,9
Orientación sexual	0,7	5,5
Discapacidad	0,7	0,0
Edad	13,1	20,0
Creencias e ideología	7,3	21,8
Etnia	0,0	0,0
Otras	18,2	32,7
<b>Total respuestas</b>	<b>137</b>	<b>55</b>

Las descripciones de discriminación sexual que se hacen mediante la encuesta muestran que, particularmente en el caso de las mujeres, se relaciona el hecho de ser mujer con las responsabilidades familiares, específicamente con la maternidad y el cuidado a hijos o hijas y otras personas dependientes. A pesar de que no existe una relación directa entre las responsabilidades familiares y el desarrollo de la carrera académica del profesorado, ni se pueden considerar estos aspectos como un factor explicativo de la categoría profesional, en los discursos vertidos en las entrevistas se observan algunos casos en que existen necesidades específicas en cuanto a la organización del tiempo, prioridad de actividades domésticas y laborales, o atención a menesteres propios de la maternidad y cuidado de dependientes. De manera muy puntual, algunas mujeres señalan como obstáculos para su desarrollo en la carrera profesional no el hecho mismo de ser mujer, sino las implicaciones del ser madre. Lo que se observa que repercute en las tareas académicas, particularmente las de investigación. De ello se sigue que no es la discriminación por sexo el principal

problema, sino los condicionantes de género, por lo tanto, corresponde a factores estructurales.

P: Se me denegó el permiso de maternidad (hace 16 años). Y ser apartada de tareas de investigación, o menospreciada científicamente. Esto sí, por un solo miembro, por el mismo hombre que me denegó el permiso de maternidad (Reg. C.384. Catedrático/a de universidad. Mujer. Ciencias Sociales).

R: Yo tenía una carrera científica muy prometedora por mi excelente CV en 1998 (al volver de la estancia puesto-doctoral al extranjero). Mi contrato como profesora ayudante (yo, antes había sido asociada) me permitió agregar CV docente al CV investigador, y augurar que en un futuro próximo podría conseguir una plaza de Profesora Titular, aunque a mí no "me tocaba", porque "mi líder de grupo de investigación era Catedrático y ya tenía Titular". Afortunadamente, el tribunal miró estrictamente el CV (yo era la más joven y tenía el mejor CV de las 4 personas que nos presentamos) y la gané en el 2002. Hasta aquí todo parece normal, pero desde el momento en el que me quedé embarazada, a finales del 1998, mi grupo de investigación (formado por hombres en categorías superiores) me arrinconó porque sería "mamá" (además de que era charnegueta, para algunos), había dejado de ser la gran científica. Suerte que traía la suficiente "inercia" con mi investigación para continuar enviando artículos internacionales. Lo último lo escribí antes de las oposiciones a Titular, durante la baja de maternidad de mi segunda hija, se lo di al líder de Grupo y salió publicado dos años después sin mi nombre. Desde el momento en el que gané la plaza de Titular dejé de salir en las publicaciones que enviaba al grupo, hasta que en el 2005 decidí dejar el grupo. ¡Yo ya publicaba a nivel internacional cuando era estudiante de segundo ciclo! Me ha costado mucho (me decían que ya no publicaba como antes), pero en estos momentos tengo un proyecto del Ministerio de Sanidad como Investigadora Principal por 3 años y estoy montando mi grupo de investigación. ¡Nadie me parará! Eso sí, me han jodido bien jodida, ¡¡¡demasiado cordero una década!!!! (Reg. C.107. Titular agregado/a o titular de escuela universitaria. Mujer. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R: Estamos en un periodo de cambio en las reglas de juego, con muchas incoherencias y cambios continuos, yo no conocía bien las reglas, de hecho mi trayectoria personal es atípica y esto sí que me parece que está muy penalizado, me preocupa porque creo importante preservar la diversidad de accesos a la carrera académica y a la investigación... creo que mi experiencia profesional previa es muy valiosa, pero me está costando mucho valorizarla en los parámetros académicos actuales. Me estoy adaptando con lentitud, particularmente por el hecho que he tenido en estos años dos hijos y no he dispuesto de demasiado apoyo familiar. Soy consciente de que fue una opción no renunciar, coherente justamente con el objeto de mi investigación, nada más que me está costando más de lo que había previsto y mis capacidades están más limitadas de lo que yo pensaba, o no preveía las pequeñas enfermedades, interrupciones o levantadas a lo largo de la noche que me acompañarían estos últimos años. En todo caso las dificultades de seguir el régimen de exigencia académica en edades de formación familiar y crianza de hijos pequeños afectan en general más a las mujeres, al menos esto dice la literatura internacional y yo lo he vivido así, especialmente si no se ha consolidado previamente la carrera académica como es mi caso. (Reg. C.233. Profesor asociado/a. Mujer. Ciencias Sociales).

R: Me siento discriminada a nivel de evaluación de la investigación por ser madre de tres hijos de entre 4 y 7 años. En estos 6 años de vida académica he producido bastante, pero no lo suficiente para que se reconozca el sexenio de

investigación nacional (quedé con una media de 5,5), creo que mi situación familiar limitó mi capacidad y esto me ha perjudicado en la carrera académica, porque se valoran unos indicadores a los que no podía llegar dada mi situación, pero a los que han llegado compañeros sin hijos ni cargas familiares desde el mismo inicio de sus carreras. (Reg. C.238. Titular agregado/a o titular de escuela universitaria. Mujer. Ciencias Sociales).

La división sexual del trabajo y la desigualdad social por la condición de género, hace que las mujeres se responsabilicen en mayor medida que los hombres de las labores domésticas, de crianza y cuidado de hijos e hijas y otros adultos, y aunque no representa un obstáculo infranqueable para su desempeño y productividad en el ámbito profesional, si implica desgaste su negociación, en algunos casos, permanente. Por lo tanto, la dedicación de tiempo y trabajo que demanda la universidad hace difícil que muchas mujeres logren alcanzar los estándares que se exigen en las categorías más altas de la carrera académica. Con esto se está hablando de condicionantes sociales que de antemano segregan a determinados individuos para la incursión y desarrollo en este ámbito profesional.

En otros casos, a la condición de ser mujer y madre se agregan otras variables que hacen más complejo el fenómeno de la discriminación y dificultan en mayor medida la promoción de las mujeres en la carrera académica. Lo anterior incluye cuestiones de edad, lugar o país de origen, lengua u origen social. Como lo muestra la Titular de Ciencias Experimentales y Tecnológicas, en el testimonio arriba señalado; ser madre junto con el ser charnega coadyuva a una situación de marginalización por parte de sus compañeros. Es decir, la discriminación no se basa en un sólo factor sino que es más frecuente encontrarla bajo la combinación de varios elementos. Lo anterior también aparece en el testimonio de una mujer que cuenta con una amplia carrera académica y un alto nivel de producción, pero que los factores antes señalados han obstaculizado su crecimiento dentro de la institución.

R: Mi caso es especial, soy inmigrante, tengo edad como para ser titular o catedrática, pero soy lectora. Mi director de tesis es más joven que yo. Acabé la licenciatura en 1995 con 42 años y dos hijos pequeños, sin familia ni amigos. Y leí la tesis en el 2002, con 49 años, por lo tanto, como mujer "mayor" empiezo a ser invisible. La discriminación es muy sutil... Todo el mundo se olvida de informarte, de proponerte trabajos, de tenerte en cuenta por cualquier actividad, de gestión o de trabajo. Sólo me tocan los trabajos no retribuidos y con poco peso curricular [...] (Reg. C.195. Lectora. Mujer. Ciencias Sociales).

La edad puede representar un obstáculo para la promoción tanto para las mujeres mayores como para las jóvenes en determinadas situaciones. Para las jóvenes representa una limitación dada la imagen de liderazgo y autoridad que tienen que

mantener con los estudiantes para recibir respeto, no tener el reconocimiento de sus colegas y estar en desventaja en concursos de oposición, o no acceder a los mismos privilegios que se les otorga a las mujeres de mayor edad.

R: Perdí un concurso para una plaza de ayudante, con todo y cumplir los requisitos y sumar los suficientes puntos para acceder, y pese a que gané el recurso presentado al Rectorado, se volvió a reunir el tribunal y buscaron la manera de restarme puntos y así no darme la plaza. Nunca se me reconoció pero la edad fue uno de los obstáculos. (Reg. C.156. Profesor asociado/a. Mujer. Ciencias Sociales).

R: Los alumnos, cuando eres mujer y joven no tienen conciencia de que lo que impartes tiene peso y valor académico, lo mismo dicho por un profesor hombre y mayor vale el doble o triple, como mujer y joven suelen desautorizarte y discutir constantemente tus teorías en clase. (Reg. C.238. Titular agregado/a o titular de escuela universitaria. Mujer. Ciencias Sociales).

R: Haber sentido comentarios bajo voz de los alumnos y las alumnas ironizando sobre el hecho de que una mujer joven pudiera dar una asignatura teórica que se considera lo suficiente dura. (Reg. C.414. Titular agregado/a o titular de escuela universitaria. Mujer. Ciencias Sociales).

Por otra parte, para las mujeres mayores la edad representa un obstáculo para acceder a categorías más altas, o simplemente para ser candidatas a contratación.

R: En el Departamento de XXX, que es una de mis especialidades, me comentaron que no hacía falta que concursara para impartir clases como asociada, porque ya tienes una edad y ellos prefieren gente más joven. (Reg. C.425. Profesor asociado/a. Mujer. Ciencias Sociales).

R: La carrera académica es demasiado larga, se prioriza a la gente joven y esto hace que profesionales con buena experiencia profesional no puedan acceder a una plaza como profesor-investigador en la Universidad. (Reg. C.472. Catedrática de universidad. Mujer. Ciencias Sociales).

Al igual que el sexo, tanto la edad como el origen social son una base de la desigualdad social que obstaculiza o dificulta la promoción o desarrollo profesional en la carrera académica a determinados sectores de la sociedad, en este caso específico a las mujeres. Y a pesar de que no se reportó ninguna experiencia de origen social como motivo de una acción de deliberada discriminación, si aparece en los testimonios como un obstáculo que limita la integración de las personas al entorno universitario y, por ende, representa una barrera para el desarrollo de las mujeres en la carrera académica.

R: Aparte de la discriminación global y general que hay hacia las mujeres, o debido al origen social, personalmente en mi experiencia concreta no me he encontrado en ninguna situación de discriminación, aunque reconozco que provenir de una familia humilde, como es mi caso, te hace centrarte mucho en tu objetivo y dejar de lado todo lo que no sea encontrar tu lugar en el

mundo. (Reg. C.403. Titular agregado/a o titular de escuela universitaria. Mujer. Ciencias Sociales).

Como se ha comentado anteriormente, en el caso de los hombres, fueron las creencias o ideología junto con la edad, las situaciones de discriminación que principalmente vivían, seguidas, del origen social y el sexo. En estos resultados se observan dos puntos relevantes: a) uno relacionado con las problemáticas que presentan los hombres en una institución masculina; a pesar de la casi nula experiencia de discriminación en el caso de los hombres, los que la han llegado a experimentar señalan que las creencias y la ideología son las causas de su discriminación. Cómo entender esta situación sino en el sentido de que en la universidad –como una institución donde el saber se erige como la forma idónea para el ejercicio del poder–, el modelo de ciencia y la forma en que ésta es desarrollada para generar conocimiento “verdadero y objetivo” sea la que determine reconocimiento, recursos o influencia en la vida universitaria a quien se apegue a dicho modelo. Y justamente es por ello, que las creencias y la ideología juegan un papel fundamental dada la alta competencia entre hombres por el prestigio académico:

R: Valoración negativa de trabajos de investigación por cuestiones de orientación ideológica frente a valoraciones positivistas de trabajos de investigación por los que se reconoce peor calidad e interés, pero que no tocaban temas conflictivos (respondían a esquemas mayoritarios). (Reg. C.220. Profesor asociado/a. Hombre. Ciencias Sociales).

R: Yo mismo: Ideología. Marginalización desde ámbitos académicos, por desarrollar planteamientos teórico-metodológicos alejados de los dominantes y convencionales. Censura de medios de comunicación internacionales, por representar enfoques político-sociales apartados de la ideología neoliberal. (Reg. C.329. Titular agregado/a o titular de escuela universitaria. Hombre. Ciencias Humanas).

R: Con respecto al caso mío ya se me dejó muy claro que si no seguía determinadas directrices no tenía posibilidad de continuidad académica. En otros casos he comprobado cómo el hecho de tener la dirección de algunos proyectos implicó graves perjuicios y maltrato verbal y académico. La causa era ostentar tanto la dirección de los proyectos, como no incorporar a personas que el líder de la unidad quería que fueran, o no derivar dinero hacia algunas cuestiones que quienes dirigían el proyecto estimaba que no se podían derivar. Afortunadamente no se hizo y se pudo superar una auditoria. (Reg. C.463. Titular agregado/a o titular de escuela universitaria. Hombre. Ciencias Sociales).

Por otra parte, como se observa en la tabla, algunos hombres también han apuntado la discriminación por sexo, algunos lo viven como situaciones de desventaja o de

asumir condiciones más desfavorables. Sin embargo, por otra parte, hombres y mujeres comparten como segunda problemática la edad.

R: Donde yo estoy nada más se contratan personas de sexo femenino. En las reuniones te dicen claramente que únicamente se contratan personas de sexo femenino porque dan mejor resultado. Solamente en el caso de haber una plaza vacante y que no se presente ninguna mujer se miran los curriculums de personas del sexo masculino. NO ES UNA BROMA. (Reg. C.83. Profesor asociado/a. Hombre. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R: Este año tengo clases tres días a la semana, a las 9:00 de la mañana y a las 19:30 de la noche, hace quince años que algunas mujeres de mi departamento no pueden venir por las tardes, porque deben cuidar de los niños. (Reg. C.221. Titular agregado/a o titular de escuela universitaria. Hombre. Ciencias Humanas).

Resulta relevante señalar que las situaciones de discriminación que ha vivido el personal académico por propia experiencia, no corresponden a categorías específicas de profesorado o exclusivamente a los niveles más bajos, sino que se han presentado en todos los niveles. Claro está, son señaladas con mayor frecuencia por quienes no se encuentran en las posiciones más altas. También cabe pensar que, aun para quienes han logrado promocionarse a mejores posiciones, la carrera académica conlleva en sí misma toda una serie de características y condiciones que la hacen muy competitiva y selectiva. Lo que refleja y arrastra consigo son los obstáculos y las dificultades inherentes a las condiciones de desigualdad social prevalecientes en el resto de la sociedad, lo que para muchas mujeres y hombres pueden representar obstáculos difíciles de superar.

## **Discriminación dirigida a terceros en el entorno universitario**

Además de aquellas personas que han experimentado alguna situación de discriminación dentro de la institución, se encuentran quienes dan cuenta de la discriminación que ha recaído sobre otras personas: colegas, alumnos, personal administrativo y aquellas personas externas a la universidad que prestan servicios a la misma. Sin ser significativamente alto el índice del personal académico que ha visto de primera mano o tenido información sobre situaciones de discriminación dentro de la universidad, sí se mencionan situaciones de discriminación y eso es lo preocupante.

A continuación se describe la situación de cada sector de la universidad y, en algunos casos, testimonios ilustrativos de la serie de situaciones que suponen conductas discriminatorias hacia estos sectores.

### **Discriminación dirigida al profesorado**

Como se observa en la tabla 46, mujeres y hombres perciben mayor discriminación hacia el profesorado por cuestiones de sexo, edad, origen social y creencias o ideología. En términos generales, los datos muestran que el personal académico ha experimentado o visto situaciones de discriminación en el entorno universitario mayoritariamente por cuestiones de sexo..

R: Cuando hay situaciones de maternidad. Si se debe contratar una profesora joven embarazada, la profesora en cuestión tenía miedo que el hecho de decir que estaba preñada podía representar un freno para las personas que la debían de valorar. Yo misma le dije que no lo debía decir porque realmente hubiera podido ser una resistencia. (Reg. C.123. Titular agregado/a o titular de escuela universitaria. Mujer. Ciencias Sociales).

R: Los profesores que entraron en los 70s y 80s lo hicieron con un esfuerzo relativamente menor que el que se ha exigido en mi generación, y, en general, haciendo uso de mecanismos informales, reciben un trato favorable y sus demandas son más atendidas que las de los profesores de generaciones posteriores. [...] He visto casos claros de discriminación en el acceso y en el desarrollo de la carrera académica por el hecho de que no se comparten determinadas creencias políticas y sociales (digamos políticamente correctas) dominantes en el ambiente universitario en áreas como las ciencias sociales. (Reg. C.75. Titular agregado/a o titular de escuela universitaria. Hombre. Ciencias Sociales).

Como ha sido señalado con anterioridad, la discriminación no suele ser tan directa o por un sólo factor, sino que se conjugan o agregan un determinado número de situaciones o variables en casos específicos, que tienen como resultado resoluciones negativas para quienes buscan la promoción dado su alejamiento de los modelos dominantes de “profesor/a universitario”, “académico/a” o “científico/a”. Así, se observa discriminación en el profesorado cuando una mujer está embarazada, sobrepasa una determinada edad, es extranjera o defiende creencias o ideologías poco convencionales.

La prioridad que los hombres dan a las creencias o ideología como motivo de discriminación dentro de la universidad es cuando la refieren a la vivida personalmente, dado que perciben el sexo y la edad como las más recurrentes dirigidas al profesorado. Es entendible que los hombres no perciban mayoritariamente discriminación hacia ellos por motivos de sexo, pues sobre de ellos

no recae las responsabilidades que por cuestiones de género se asignan a las mujeres, ni se contrapone con el principio de racionalidad que impera en el recinto del saber. Por ello, la problemática masculina está puesta en las creencias o ideología.

Tabla 46. Tipos de situaciones de discriminación dirigidas al profesorado según sexo

Tipos de situación de discriminación	Mujeres	Hombres
Sexo	25,3	11,5
Edad	11,5	9,0
Origen social	7,8	5,7
Orientación sexual	2,7	3,3
Creencias e ideología	7,4	6,2
Discapacidad	1,4	1,6
Etnia	1,4	0,8
Otros	4,2	4,5
Total respuestas	271	244

¿Por qué hombres y mujeres perciben a la edad como el aspecto más problemático para el profesorado después del sexo? Como ha sido señalado con anterioridad, en la carrera académica, la edad representa un factor ambivalente. Por una parte, una mayor edad se le equipara con mayor madurez intelectual o mayor experiencia o conocimiento sobre determinado campo del conocimiento, por lo que la gente joven, particularmente las mujeres, encuentran dificultad en el ser reconocidas por el alumnado como una figura de autoridad académica. Por otra parte, particularmente las mujeres, lo reportan como un obstáculo para quienes no han logrado acceder en determinada edad a categorías laborales específicas, las mismas que les permitirían una dedicación de tiempo completo y acceso a mayores recursos y un mayor desarrollo profesional. A continuación se describen dos testimonios que muestran dos puntos de vista opuestos, lo cual permite ejemplificar claramente la diversidad de situaciones que coexisten en la práctica cotidiana, y que no necesariamente significa que sean excluyentes.

R: La carrera académica es demasiado larga, se prioriza a la gente joven y esto hace que profesionales con buena experiencia no puedan acceder a una plaza como profesor-investigador en la Universidad. (Reg. C.472. Otros. Mujer. Ciencias Sociales).

R: El sistema de mentores-discípulos, que ha regulado el acceso a la carrera académica durante años, ha comportado a menudo la discriminación de las generaciones más jóvenes a favor de las más maduras. Esto lo he visto y lo he vivido. Creo que ha sido también una fuente de discriminación especialmente para las mujeres más jóvenes. (Reg. C.132. Titular agregado/a o titular de escuela universitaria. Hombre. Ciencias Sociales).

La valoración que se hace del personal académico en términos de sexo, edad, origen social, creencias o ideología, representan factores interrelacionados y que afectan a los criterios de selección o evaluación aplicados en los procesos de promoción para quienes pueden ocupar determinadas funciones y categorías en la carrera universitaria.

### Discriminación dirigida al alumnado

En el caso de la discriminación que se percibe hacia el alumnado sobresalen el el origen social, el sexo y las creencias o ideología (tabla 47). Por una parte, las mujeres académicas observan más discriminación por sexo, mientras que los hombres consideran que la discriminación mayor hacia el alumnado se da por una cuestión de origen social.

Tabla 47. Tipos de situaciones de discriminación dirigidas al Alumnado según sexo

Tipos de situación de discriminación	Mujeres	Hombres
Sexo	25,8	13,2
Origen social	16,7	27,9
Orientación sexual	10,6	5,9
Discapacidad	9,1	10,3
Edad	10,6	8,8
Creencias e ideología	13,6	14,7
Etnia	7,6	7,4
Otras	6,1	11,8
<b>Total respuestas</b>	<b>66</b>	<b>68</b>

La discriminación más percibida por las académicas fue hacia las alumnas por su condición de sexo. Si bien ya ha sido comentado que las condiciones estructurales de desigualdad posicionan a las mujeres, como colectivo, en situaciones de desventaja, también es cierto decir que justo esta desigualdad permite acciones deliberadas de discriminación en quienes se encuentran en lugares inferiores y en que se conjugan otros factores, tal es el caso de ser estudiante, mujer y de determinada edad.

R: Las alumnas de postgrado y jóvenes doctoras con hijos no reciben apoyo, no pueden continuar la carrera investigadora en igualdad de condiciones. La edad es impedimento para acceder a algunos tipos de becas y de contratos. Más tiempo de dedicación profesional para llegar a las mismas posiciones profesionales que los hombres (Reg. 32. Titular agregado/a o titular de escuela universitaria. Mujer. Ciencias Humanas).

Los hombres perciben con claridad una discriminación por origen social hacia el alumnado, dado que incluso la refieren con mayor frecuencia que la dirigida al profesorado por este mismo factor.

R: El enfoque de la organización académica está destinado a un alumnado "profesional" de clase media y alta (joven, entrado vía selectividad, con dedicación exclusiva y apoyo económico familiar), reduciendo, por calendarios y horarios, las opciones del alumnado de clase baja y que debe dedicar tiempo a trabajos remunerados. Esta situación se agrava en las posibilidades de integración del alumnado en grupos de investigación, donde se prioriza el modelo convencional de alumnado que cuenta con posibilidades económicas familiares, con el que acaba teniendo más opciones para integrarse en una carrera académica (becas predoctorales, acceso a plazas de investigación y profesorado). (Reg. C.329. Titular agregado/a o titular de escuela universitaria. Hombre. Ciencias Humanas).

Otro factor de discriminación referido es la explotación laboral a que es sometido el estudiantado. A pesar de que numéricamente la edad no fue considerada como una condición determinante para la discriminación, ésta aparece constantemente asociada a otros factores, que tal parece, favorece la discriminación, en este caso expresada en forma de explotación. Pero podría pensarse que en algunos casos toma formas más dramáticas cuando se asocia a otras condiciones, como lo es el sexo.

R: Creo que ha sido también una fuente de discriminación especialmente para las mujeres más jóvenes. El alumnado sufre dos claras discriminaciones de edad: por un lado, es muy difícil el acceso a la universidad de las personas mayores de 25 años, que además parecen invisibles un vez dentro: de otra, los trabajos de apoyo a que tiene acceso el alumnado han patentizado bastantes problemas de condiciones laborales últimamente. No me extrañaría que en este proceso las mujeres acabaran en peor situación que los hombres. (Reg. 132. Titular agregado/a o titular de escuela universitaria. Hombre. Ciencias Sociales).

Al igual que la condición de sexo y de género, la discriminación que se percibe hacia el alumnado es de tipo estructural, es decir, que se debe a condiciones de desigualdad social que dificultan el acceso de los alumnos menos privilegiados económicamente a la elección de una carrera académica, y que por otro lado favorece la explotación de los mismos. A pesar de que las mujeres han señalado mayor discriminación por sexo hacia el alumnado, ésta es más difícil de identificar en virtud de que la competitividad entre hombres y mujeres no es tan marcada en este nivel como la que existe en el campo laboral, y en específico en la carrera docente.

### **Discriminación dirigida al Personal Administrativo y de Servicios**

La discriminación dirigida hacia el personal administrativo es una de las menos señaladas. A pesar de ser uno de los sectores donde menos discriminación observa el profesorado encuestado, resulta interesante señalar el hecho de que en este caso en particular, los hombres académicos, en comparación con las mujeres, mencionan con una frecuencia ligeramente mayor situaciones de discriminación en casi todos los

rubros, a excepción del sexo. En este sentido, se puede decir que este sector es en el que los hombres perciben más discriminación que las mujeres, y señalan al origen social como la forma de discriminación más recurrente dirigida hacia el PAS (tabla 48).

Tabla 48. Tipos de situaciones de discriminación dirigidas al Personal administrativo y de servicios según sexo

Tipos de situación de discriminación	Mujeres	Hombres
Sexo	37,8	19,6
Origen social	27,0	23,2
Orientación sexual	5,4	10,7
Discapacidad	5,4	12,5
Edad	8,1	10,7
Creencias e ideología	2,7	10,7
Etnia	8,1	5,4
Otras	5,4	7,1
Total respuestas	37	56

El personal administrativo esta compuesto mayoritariamente por mujeres que ocupan puestos secretariales, de mandos medios y operativos.<sup>30</sup> Resulta interesante observar en el personal académico que participó en las entrevistas, que mayoritariamente las mujeres con pareja reportan tener un nivel profesional igual al esposo y un ingreso igual o inferior que el, en tanto los hombres se visualizan con un nivel profesional y un nivel de ingresos superior o igual que sus parejas. En algunos casos las parejas de los hombres pertenecen al PAS de la misma universidad. En este sentido, se podría pensar que los hombres académicos identifican que las principales formas de discriminación hacia el PAS son por origen social y sexo, mientras ven mayor discriminación hacia el profesorado por cuestiones de edad y hacia el alumnado por origen social. Es decir, los hombres no perciben la discriminación por sexo hacia sus colegas pero si hacia el personal administrativo.

R: He visto dentro del PAS discriminación entre compañeros por razones de sexo, y entre cargos de primer nivel y trabajadores por cuestiones de edad. (Reg. C.257. Titular agregado/a o titular de escuela universitaria. Hombre. Ciencias Experimentales y Tecnologías).

R: Trato desconsiderado de palabra, obra y pensamiento (expresado en sobremesas) en la relación con estudiantes, PAS y personal de empresas concesionarias en espacios docentes. (Reg. C.267. Titular agregado/a o titular de escuela universitaria. Hombre. Ciencias Humanas).

<sup>30</sup> [http://selene.uab.es/observatori-igualtat/Catala/Estadistiques\\_Generals.html](http://selene.uab.es/observatori-igualtat/Catala/Estadistiques_Generals.html)

## Discriminación hacia el Personal de Empresas Concesionarias

Al igual que el PAS, este sector resultó ser de los más bajos en cuanto a la percepción que se tiene de discriminación. Sin embargo, a diferencia del PAS, en este sector las mujeres identifican más discriminación que los hombres, particularmente en cuanto al sexo y el origen social (tabla 49). Fue el personal de limpieza el más referido como objeto de discriminación, y específicamente las mujeres y las de mayor edad. Pero a diferencia del PAS, las mujeres académicas visualizan ligeramente una mayor presencia de discriminación por sexo en este sector.

Tabla 49. Tipos de situaciones de discriminación dirigidas al personal de empresas concesionarias según sexo

Tipos de situación de discriminación	Mujeres	Hombres
Sexo	36,0	28,6
Origen social	36,0	28,6
Orientación sexual	2,0	4,8
Discapacidad	8,0	9,5
Edad	4,0	14,3
Creencias e ideología	4,0	4,8
Etnia	8,0	2,4
Otras	2,0	7,1
Total	50	42

R: La humillación por parte de una catedrática a una persona del personal de limpieza. (Reg. C.179. Otros. Mujer. Ciencias Humanas).

R: Con el personal de mayor edad de limpieza, y el trato que a veces reciben de sus superiores.(Reg. C.406. Titular agregado/a o titular de escuela universitaria. Hombre. Ciencias de la Salud).

A pesar de que la discriminación no es considerada un problema evidente en la UAB, la que sí ha sido experimentada u observada en otros da cuenta no solamente de ser una característica de los hombres, dado que también hay algunas mujeres que segregan, explotan, marginan o discriminan a otras personas, independientemente de su sexo. Es decir, hay mujeres que adoptan esta característica, que bien podría ser considerada un atributo de la masculinidad dominante.

R: Discriminación no tanto por parte de hombres sino de mujeres que gestionan el poder y las relaciones académicas y personales según el modelo patriarcal clásico, que no han tolerado que no hiciera seguimiento ni vasallaje de ideas científicas, metodológicas, o de maneras de hacer, seleccionar y/o favorecer gente, proyectos, líneas, etc. [...] (Reg. C.104. Titular agregado/a o titular de escuela universitaria. Mujer. Ciencias Sociales).

R: Soy testigo año tras año, desde hace 25 años, de las quejas de los alumnos por los maltratos psicológicos que reciben de la misma profesora y del

escarnio que hace públicamente en las clases sobre mis investigaciones. (Reg. C.466. Catedrático/a de universidad. Hombre. Ciencias Humanas).

Es evidente el señalamiento de mayor discriminación sobre las personas que desarrollan las tareas más desvalorizadas en la universidad, en este caso labores que son asignadas en su mayoría a mujeres y de origen social humilde, con la agravante de la edad para algunas. Estos casos incluyen la visibilidad de las mujeres en tareas de limpieza, en la proporción y posición que ocupan en los servicios de restaurantes, cafeterías, o servicio de fotocopias, por ejemplo.

## Percepción de ausencia de discriminación

Resulta significativo el hecho de que cerca del 60 por ciento de la muestra que respondió a la encuesta en línea señala que no ha experimentado o visto una situación de discriminación en la universidad (tabla 43). Las ideas en torno a la ausencia de discriminación, prevalecen en la mayoría de hombres y mujeres académicas que fueron entrevistados, en el menor de los casos parecen afirmaciones contundentes y sin posibilidad de cuestionamiento, como lo muestran los siguientes testimonios:

P: ¿Considera que alguna vez, en su entorno se han producido algún trato discriminatorio por sexo, etnia, religión, discapacidad, edad?

R: No (Reg. 1753. Catedrático de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R: No, tal vez, porque soy de un área en la que mayoritariamente somos mujeres, por lo tanto, no ha habido ocasión de discriminar a nadie (Reg. 1439. Titular de universidad. Mujer. Ciencias Humanas).

R: Que yo conozca, no. (Reg. 1894. Titular de universidad. Hombre. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

Sin embargo, en la mayoría de los testimonios proporcionados en las entrevistas, se observa cierta ambigüedad en las argumentaciones que abre posibilidades y expresa contradicciones con respecto a la existencia o no de la discriminación en la universidad.

Por tal motivo, para conocer cómo explica el personal académico la ausencia de discriminación se analizará particularmente el material vertido en las entrevistas. En estas narraciones, en primera instancia, aparece una clara idea de que no existe discriminación en la universidad, sin embargo, conforme los entrevistados van

desarrollando su argumentación surgen contradicciones que permiten matizar lo dicho con anterioridad.

Si se analizan los siguientes testimonios se podrán identificar contradicciones que se acercan más a una negación de la discriminación que a un reconocimiento de ciertas expresiones de la misma. En primera instancia parece que se descarta su existencia pero no se sabe muy bien explicar por qué hay más mujeres ocupando las posiciones más bajas en la universidad, o la posición que ocupan en la sociedad en general.

P: Según su experiencia ¿considera que en su entorno se ha producido en algún momento situaciones de trato discriminatorio por razones de sexo, origen social, orientación sexual, discapacidad, edad, etnia?

R: En mi entorno no, mi entorno es pequeñito. Pero en mi entorno no. Ni por sexo, porque por sexo es lo que te digo, es el sistema claro que el sistema sí que discrimina porque, porque hay una etapa en nuestra vida en que estamos multiplicadas las mujeres. En general, durante toda la vida pero hay una etapa fundamental en que estamos muy multiplicadas. Y a esa etapa no se ayuda. Y, ahora, aparte de eso yo, hombre, me he encontrado yo que sé. Yo recuerdo una vez un señor de una empresa que veníamos a firmar un convenio y estábamos con el rector. Éramos un colega y yo los que hacíamos el convenio y un señor de la empresa se sentó conmigo el rato del aperitivo y tal y no sabía que decirme. Y terminó diciéndome. Estás muy morena (jajaja). Pero bueno, era un señor mayor y el pobre tampoco estaba acostumbrado. Quiero decir eso es un poco, pero eso no es discriminación, eso es historia ¿no? No, pero yo no me he sentido nunca discriminada. Supongo que uno también se siente discriminado si quiere, ¿no? Pero yo nunca me he sentido discriminada. En el mundo en que me muevo...eh? En otros sitios sí, vamos, cuando daba clases en un instituto recuerdo que era durísimo, pero, pero casi por los alumnos...eh? O sea, que por ser joven, porque yo era muy joven entonces. Era joven y mujer...ehhh, costaba mucho más conseguir el respeto. Pero, pero, pero no. Yo creo que en el mundo nuestro no hay situaciones. Ha situaciones de esas, a veces, personales y debidas al entorno concreto de cada sitio ¿no? Pero en, pero en, oficialmente y en términos generales no hay. No hay situaciones de esas. Yo creo que incluso gente discapacitada, pues, inmediatamente piden algo y se les proporciona, oooo, sino ya se mueve todo el mundo para que se le proporcione. Hemos tenido un chaval en el IBB que necesitaba una rampa y terminamos haciendo una rampa. Hicimos una protesta y terminamos haciendo la rampa, porque tenía una silla de ruedas. Por, por raza tampoco hay tanta gente de otras razas por aquí, por lo cual tampoco hay muchas posibilidades. Y yo que me he movido en un mundo muy anglosajón, tampoco me he sentido discriminada. Yo no. Pero supongo que tengo mucha cara, o sea que tampoco me, yo no me he sentido discriminada en mi vida. Aquí en el mundo académico no hay una discriminación exagerada, hay algo pero poco, o sea, lo que pasa es que hay unas situaciones concretas pero. Y la mujeres estamos más cansadas, pero... (Reg. 333. Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R: No sé, me cuesta un poco contestar esta pregunta. Yo creo que un poco... un poco, sin ser muy palpable, a veces, un poco de discriminación por sexo, hay un poco. O un poco yo lo he sentido. Digamos que por discapacidad, por etnia, por todo esto yo no he percibido nada de todo esto. Quizá no existe cuando todos somos becarios, cuando todos somos estudiantes, eso no se percibe, pero cuando pretendes acceder a una plaza, a plazas de mayor

categoría, las cosas empiezan a ser un poco distintas. No sé si es discriminación por sexo, no me atrevería a afirmarlo con rotundidad. Pero la realidad es que cuesta, y que los propios compañeros que piensan que deberían haber llegado ellos a esta oposición, pues también les cuesta. (Reg. 443. Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R: A ver... eh. Discriminatorio en el sentido de, digamos, de, de que sea delictivo, esta claro, yo no lo he visto. Lo que pasa, claro, es decir, si cuando tu ves, por ejemplo la situación hombres/mujeres, es decir, yo por ejemplo ahora, en todas las comisiones que estoy fuera se procura que haya una parte importante de mujeres... ah, claro, yo cuando veo en las estadísticas de como se relaciona el número de estudiante hombre/mujer, número de titulares, número de catedráticos. Está claro que hay algo que no va. Yo creo, a ver, también hay que relativizarlo en el sentido de que, lo que deberían reflejar la población de catedráticos no es la población de estudiantes de hoy que es, ah, en química, por ejemplo, 60% mujeres y 40 % hombre, sino lo que sería razonable es querer reflejarse en la población de hombre/mujer que había, pues, hace 25 años antes. Está claro que no la refleja. Entonces, o sea, yo no he visto un trato discriminatorio, yo no he visto a nadie que le hayan penalizado por eso, por motivos étnicos o de género, pero está claro que es más difícil, o sea que eso lo asuma, que ser mujer es más difícil...(Reg. 74. Catedrático de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

Los testimonios muestran que la discriminación, entendida como un acto deliberado contra una persona por su condición de sexo, origen, edad, no se percibe, al menos desde esta concepción, sin embargo, describen en forma de intuición o ideas generales sobre el por qué las mujeres ocupan los peldaños mas bajos en la estructura laboral, o de las dificultades que tienen para acceder a carrera académica o para su promoción dentro de la misma. La discriminación hacia las mujeres, en tanto no existe en la universidad, se entiende como el trasfondo difuso, como parte del sistema, inespecífico de la vida social, generalmente atribuible a condiciones de pareja o familiares, o sociales en general. Siguiendo con el mismo diálogo y entrevistado, veamos la continuación de la entrevista.

R: yo no he visto un trato discriminatorio, yo no he visto a nadie que le hayan penalizado por eso, por motivos étnicos o de género, pero está claro que es más difícil, o sea que eso lo asuma, que ser mujer es más difícil...

P: ¿Y por qué crees que es más difícil?

R: Eh. Más difícil. [...] yo he tenido posdoc muy brillantes, entonces, llega un momento que la elección, por ejemplo, el grado de implicación en la vida familiar de hombre y mujer, o sea, teóricamente es el mismo...pero bueno o sea, yo creo que no es el mismo aún ..., ¿no? Entonces yo creo que la elección, la elección de carrera de investigadora con los esfuerzos que requieren, o sea tienes que irte de posdoc dos años, o sea yo he tenido por aquí compañeras que con 25 años haciendo la tesis se han quedado embarazadas, pero claro yo veo, después en casa se han encargado de los niños, y después han hecho una buena carrera pero a costa de, de las noches y a costa de no sé qué. Entonces, yo creo que es más difícil, yo lo asumo que es más difícil ¿no? Una cosa es si tienes que hablar de discriminación, yo aquí la discriminación como tal no la he visto. Pero yo asumo que hay, no sé, yo veo a

mis compañeras que han alcanzado, llegado a estar a la misma posición que yo, pues, o sea, aparte de lo que yo te he contado, han tenido cosas que yo no he tenido ¿no? Y eso te dificulta ¿no? Yo creo que el problema de los niños, yo creo que eso es importante ¿no? porque es un poco la edad más productiva. El momento yo creo más, donde más vas a decir un poco tu futuro profesional, haciendo una tesis, tú la acabas con 27/28 años, hasta ahí la adolescencia. Pero después está el período de 28 a 35 que es clave, porque tu si tienes buen currículum, tal tal tal, después puedes empezar una carrera aquí, y este es un momento delicado, una mujer suele tener niños, ¿no? Claro, incluso ya a nivel, hay que hacer un posdoc fuera, entonces cuando yo estuve fuera era un año, ahora para competir necesitas dos años mínimo. Si tienes hijos bueno, o mueves a toda la familia o sino la cosa se complica ¿no? Irte dos años ¿no? Entonces esos son condicionantes que bueno. Sí, además que no le veo yo una solución fácil ¿no? (Reg. 74-76. Catedrático de universidad. Hombre. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

Las argumentaciones proporcionadas van encaminadas a una explicación con base en la división sexual del trabajo, pero sin una crítica a la misma, simplemente dando por hecho que las hijas e hijos son una cuestión que corresponde a la mujer, al igual que generalizar “por cuestiones familiares” puede incluir también las labores domésticas y el cuidado de otros adultos. Otros académicos perciben de manera más precisa la desigualdad social de tipo estructural. La situación de desigualdad es vista en tres aspectos en concreto: la clase, el origen social, y el sexo, aunque a este último factor no se le da el mismo peso.

R: Obstáculos hay muchos, desde los propios obstáculos del entorno de procedencia de uno, o como dicen origen de clase. Yo creo que a mi el origen de clase me ha marcado mucho. Yo me lo he tenido que currar todo y por tanto el primer obstáculo es la posición socioeconómica de la familia, ese es el principal obstáculo. Después hay otros obstáculos que se pueden ir superando, pero quizás la variable género no sea muy significativa en mi entorno como una variable discriminatoria en las posibilidades de movilidad. Probablemente en otros departamentos por el contenido si lo sea, me imagino, que en el caso de las ciencias naturales y experimentales sea más difícil, la variable género tenga ahí cierta explicación, de por qué no sé, pero yo creo que en las ciencias sociales no es tan importante, por lo menos. Claro el problema es, dentro de la variable género hay una cuestión quizás importante que es la carga familiar, que es, naturalmente un freno especialmente para las mujeres, eso está más que estudiado y demostrado. (Reg. 1997. Titular de universidad. Hombre. Ciencias Sociales).

Los siguientes fragmentos, que corresponden al mismo entrevistado, refuerzan el punto de vista anterior, pero además proporciona otros elementos que son interesantes de analizar.

R: En economía no creo. Sinceramente no creo que existan discriminaciones por sexo, perdón, no creo que existan discriminaciones por raza. Lo que es verdad es que si uno nace en África pues lo tiene jorobado para ser investigador, vale? o, si naces pobre es mucho más difícil ser investigador. (Reg. 216. Catedrático de universidad. Ciencias Sociales).

R: Yo creo que es difícil decir si hay discriminación. Yo creo que hay más discriminación en general, hay una discriminación que no sé si es histórica o familiar..Yo sí creo que en general. Yo sí que creo que hay muchas mujeres que tienen dificultades en dedicar tanto tiempo a la academia como lo podrían dedicar sus maridos, para entendernos. Y esto creo que sí que es un peso que se tienen que quitar. O sea, No creo que la maternidad sea un problema importante, para entendernos. Pero sí que creo que una vez que has tenido niños, o lo que sea, pues esto puede ser un hándicap para las mujeres. Pero es un asunto más familiar que profesional. Me parece, me parece. (Reg. 222. Catedrático de universidad. Ciencias Sociales)

R: Sí creo que socialmente, es más difícil para una mujer que para un hombre. Lo mismo que socialmente es más difícil, pues, para un pobre que para un rico. Si naces en una familia obrera, tienes las mismas posibilidades, bueno, quizás sí pero de hecho, no es cierto. Bueno, pues, con las mujeres no es el mismo tipo de discriminación pero sí que hay algo en la sociedad, que hace que bueno, que socialmente también es cierto que una mujer muchas veces, [...] Un hombre no se plantearía no trabajar, digamos que está fuera de tu conjunto de tus elecciones. Pero una mujer sí que se lo plantea. Ningún hombre, digamos habrá excepciones, pero, realmente, un chico a los 18 años se no piensa: yo trabajo o me quedo en casa. Esto está fuera de cuestión... Pero una mujer sí. Una mujer se plantea, trabajo unos años, luego me caso y tengo un niño. Bueno, esto está en la cabeza de las mujeres, y de los hombres... eh, que las mujeres lo pueden hacer ¿no? y yo creo que esto es una cosa que coarta, que te coarta en cierto modo, y esto está ahí. Para un hombre no es una elección. O sea, tu trabajas, en cambio, para una mujer sí, y es un agresión tanto para el que tiene que decidir en la familia si ella tiene que trabajar o no, si yo soy muy enrollado te deajo trabajar y tú, es que una elección, es ella, un hombre no tiene esta elección, [...] Yo creo que la sociedad española, obviamente, es menos machista que hace 20 años. Pero sí que hay algo que está ahí. Yo no creo que nos queden muchas formas de connotación machista, sinceramente, no lo creo. No creo que la academia sea machista, no creo que las mujeres tengan más dificultades para publicar que los hombres, sinceramente no lo creo. Pero hay algo en la sociedad que hace que a las mujeres les cueste más llegar, pero no creo que sea las reglas, sino que es otra cosa más seria, más difícil de regular. No se trata de contratos, es algo más duro (Reg. 226. Catedrático de universidad. Ciencias Sociales).

Los comentarios que proporciona este último entrevistado dejan ver aspectos muy importantes sobre la percepción de la discriminación. Por una parte, reafirma la existencia de condiciones de desigualdad social dadas por el lugar de origen o de clase social, pero no las equipara a la desigualdad de género. Al parecer, para este catedrático, en la carrera universitaria no influye tanto el sexo ni las responsabilidades y expectativas que se derivan del hecho de ser mujer, o al menos no de forma directa, pues desde su punto de vista, estas situaciones corresponden a factores de índole familiar, de discriminación en general o, incluso, personal. Es evidente que se identifican factores sociales, como el hecho de que alguien tenga que asumir los roles de crianza y cuidado de hijos e hijas, que dificultan de manera indirecta el desarrollo de la carrera académica de las mujeres, pero no es percibido como un mecanismo estructural que reproduce la división sexual del trabajo, y con

ello, la segregación de las mujeres en determinados campos de la vida social; una escisión entre vida privada y vida pública, entre público y privado. Asimismo, se asume implícitamente una división entre ámbito profesional y familiar, es decir, que las personas pueden separar la vida personal y profesional como entes excluyentes.

Por otra parte, el comentario tiende a situar esta problemática como un asunto de opción personal. En el testimonio se hace alusión a una situación elegida. En tanto la mujer tiene la opción de elección, el hombre no, significa que la carrera del hombre está definida y encauzada en una sola dirección u objetivo, que bien podría ser hacia un supuesto “éxito” o lograr ser un buen ganador de pan. Por otra parte, esta supuesta “posibilidad” de elección implica que la mujer hace las cosas porque quiere, por gusto y decisión propia, por tanto, debería responsabilizarse de los costos o dificultades. Es decir, la elección estaría entre la vida profesional o la familiar. Lo que el entrevistado, en cambio, no contempla, es que la disponibilidad de los hombres para realizar su carrera profesional se ve favorecida por el trabajo doméstico de las mujeres, y por lo tanto, una parte de los recursos de que disponen proceden de las mujeres, las cuales, a su vez, están obstaculizadas en el desarrollo de su carrera debido a ese trabajo que transfieren.

En algún sentido, esta visión remite a una perspectiva más individualista, donde el problema se centra particularmente en la responsabilización de las mujeres por su propia situación laboral y social. De igual manera, dentro del personal académico hay quien señala que el rezago de las mujeres se debe, al menos en parte, a su falta de interés por acceder a los puestos de poder, como se observa en las siguientes narraciones.

R: Hombre, y tanto. Tiene muchísimo que ver el nivel familiar. Mucho, mucho. Y estamos más cansadas, porque tenemos que manejar más cosas. Y eso es, a ver, no es el 100% porque ahora la gente joven está más integrada, los hombres, pero no creas. Y no es el 100% pero estamos más cansadas, yo creo. Y eso hace que en un momento dado pasemos bastante más de cuestiones de posición y de cosas de esas... eh... O sea, que tú quieres llegar a una determinada cosa que tú estés contenta contigo misma pero, así, que te vean y tal, yo, personalmente, paso absolutamente y no me gusta nada además. No me gusta estar en el ojo de la gente. Siempre me ha dado cosa. O sea, que eso, pero vamos, yo creo que el mundo académico no se discrimina en el terreno personal. Se discrimina, discrimina el sistema, pero es sobre todo por eso, por el tema que no dan facilidades para que las mujeres hagan, puedan hacer, competir, no sé, se puede compartir la vida familiar y la vida profesional y ser tan competente como los demás. En ese sentido eso sí, pero eso es el sistema. El sistema y es la historia también... (Reg. 335. Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R: Bueno, yo lo que he vivido en mi entorno es que, en general, son los hombres los que ocupan determinados cargos, los que dirigen determinados departamentos o los que les interesa, a lo mejor más que a las mujeres, eso puede que también sea cierto. Pero la cuestión es que tienen ese poder, un poco de dirección, y con eso pues tienen también un cierto poder de colocar a personas que ellos deciden o que ellos consideran, y si no estas dentro de ese grupo de influencia, pues las cosas empiezan a ser un poco más difíciles, los criterios no son claros, los criterios no son objetivos muchas veces y uno no sabe por qué le llega a unos la renovación de espacios y a otros no les llega nunca. La historia de nuestra universidad, los hombres son los que mayoritariamente están en los órganos de...

P: ¿De decisión?

R: Sí, sí mayoritariamente sí, pero a veces es también puede que sea culpa de las mujeres que tampoco nos interesamos a ocupar esos puestos, no todo es tan simple como que sea culpa de los hombres, no. Y a lo mejor las mujeres en las mismas posiciones haríamos lo mismo que han hecho los hombres.. Yo no tengo ninguna ambición en mandar o en dirigir. Mi ambición profesional es hacer las cosas lo mejor que pueda, tengo más ambición en el sentido científico, pero no el mandar, el organizar o el coordinar, el poder en si mismo a mí no me seduce, no me apasiona, ni me interesa especialmente (Reg. 445-447. Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R: Si ha habido discriminación o no..Yo diría que a nivel de la institución seguramente no ha habido, pero sí que nos daba el hecho de la discriminación positiva por ejemplo. Actualmente, todo lo que son comisiones, todo lo que son órganos colegiados, en materias de los equipos de gobiernos, o en equipos se intenta que haya una paridad, y eso es una discriminación positiva. Es decir a veces cuesta encontrar un número suficientemente elevado de mujeres que quieran coger el cargo, mientras que a lo mejor no sería tan difícil hacerlo con los hombres. Y las mujeres de los que se quejan a veces es que "ostras, ya me vuelve a tocar", claro, la gente que quiere hacer cosas siempre somos los mismo. De hombres como son más hay más para elegir y mujeres hay menos, y entonces es lo que pasa, ¿no? Pero esta discriminación positiva a lo largo lo que hará será cambiar un poquito nuestra mentalidad y nos hará ver, bueno, que tiene que haber un poco más de igualdad de la que ha habido hasta ahora... (Reg. 580. Titular de universidad. Hombre. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

La falta de interés de las mujeres por el poder o por ocupar cargos que impliquen mayor responsabilidad o visibilidad, parece responder a una situación de deseo o de lo que quieren las mujeres, o mejor dicho, de las formas en que se estructuran las subjetividades femenina y masculina. Por el momento, y a reserva de abordar este punto con mayor detalle en el capítulo sobre las subjetividades, se puede comentar que el supuesto desinterés, al menos en términos de discurso, tiene efecto en tanto marca una separación y distanciamiento con la imagen de lo que es el otro, es decir, con el no querer verse reflejadas como son los hombres que buscan protagonismo y un declarado deseo de poder, pero aunque sin embargo, no se identifica como un

acto de discriminación, si se percibe como factor que explica el lugar de regazo de las mujeres en la carrera académica.

En este sentido, cabe preguntarse ¿Qué entiende el personal académico por discriminación? La discriminación no es una regla o una norma, para una entrevistada son impresiones personales. La discriminación es una cuestión social ¿Qué es lo social para los académicos? ¿Qué no tiene implicaciones en el cuerpo, en los comportamientos, en las prácticas, en los pensamientos? Se considera como algo separado y ajeno a la persona, pero presente como marco general en lo social. Las impresiones son subjetivas, para la entrevistada, no son pruebas claras o comprobables. Sin embargo, también pertenecen al ámbito de lo personal.

R: En principio, nadie está discriminado por nada en el ámbito de la universidad. Otro tema son ya las impresiones, sí, un poquito de impresiones personales que uno en determinado momento y, puntualmente, pueda tener. Como norma no. En el caso particular de la discriminación por género las mujeres, aparentemente y en general, no estamos discriminadas. Es decir, que tenemos, supuestamente, las mismas posibilidades de acceder a todo, y, de hecho, yo creo que si no hay más mujeres ocupando plazas de catedrático o en altos cargos en la universidad no es por una cuestión de que no se den las oportunidades sino que es como una cuestión social. Yo creo que en algún momento el hecho de ser mujer no me ha beneficiado, sí, que me haya perjudicado, pues, no podría asegurar tanto. Pero que no me haya beneficiado sí. Yo creo que lo que es seguro es que a un hombre el hecho de ser hombre nunca lo perjudica, y a una mujer el hecho de ser mujer puede no beneficiarla, es la sensación no tanto de un machismo claro de decir: “no es que es mujer y tal”, sino una sensación de que las mismas cosas si las hace un hombre como que parece que son más serias, que están mejor hechas, que tienen como más validez. Es decir, que una mujer para llegar a un cierto sitio tiene que ser bastante mejor que la media de los hombres que han llegado al mismo sitio. Entonces, en igualdad de condiciones el hecho de ser mujer no te favorece (Reg. 703. Titular de universidad. Mujer. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

El testimonio anterior muestra que no hay conciencia de los beneficios que el hombre tiene en el ámbito del trabajo como en el doméstico, en tanto su desarrollo profesional se beneficia al quedar cubiertas sus necesidades afectivas, de cuidado y atención, alimentación y, en general, lo correspondiente a lo familiar y doméstico. Con esta visión de las cosas, no se comprende que la carrera profesional se define bajo el supuesto de que a la familia la cuidan otras personas fuera del profesorado.

Por otra parte, la idea de que el ser hombre nunca perjudica y el ser mujer nunca beneficia, habla ya de una distinción o calificación positiva o negativa asociada al sexo. Que el ser mujer “no favorece” implica ya en sí mismo una condición de desigualdad que se traduce en asimetría, cuando a los hombres por el hecho de serlo puede beneficiarles o facilitarles determinadas cosas. Si bien la discriminación por

sexo no es una práctica cotidiana, ésta se encuentra latente o quizá es imperceptible, salvo los casos flagrantes de acciones vejatorias sobre determinadas personas o grupos sociales. La situación de discriminación hacia las mujeres parece explicarse por razones de diversa índole. Se observa una tendencia a justificar las actitudes de discriminación en términos de conflictos interpersonales, locales o muy específicos, sin posibilidad de generalizar, al parecer existe una discriminación encubierta.

### **La discriminación encubierta**

La opinión generalizada sobre la llamada “neutralidad” de género en las universidades parece cuestionarse en la presente investigación. Casi un 58 por ciento de la muestra considera que no ha experimentado o visto una o más situaciones de discriminación, sin embargo, el resto, un porcentaje nada despreciable sí la ha observado. Los comentarios vertidos en el cuestionario en línea que apoyan la percepción de la ausencia de discriminación hacen referencia al número de mujeres que hay en los departamentos a los que pertenecen o en la universidad en general, sin embargo, no siempre se hace mención a las categorías que ocupan. Por otra parte, el 42 por ciento del personal encuestado si ha experimentado o visto alguna situación de discriminación, aunque en muchas ocasiones sea casi imperceptible.

La invisibilidad de la discriminación no solamente es debida a una naturalización de las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres, sino también por la sutileza de las formas en que se manifiesta, o por el cuidado que se tiene al encubrirlas bajo el discurso políticamente correcto. Sin embargo, hay expresiones de la discriminación que generan en la persona un sentimiento de vejación, humillación, incomodidad, impotencia, o es percibido como un recordatorio que se le dirige a la persona sobre su lugar o funciones dentro de esta sociedad.

Dentro de los testimonios que fueron aportados por las académicas que respondieron al cuestionario en línea, y específicamente a la pregunta abierta sobre sus experiencias de discriminación, así como al profesorado que participó en las entrevistas, se rescatan algunas situaciones señaladas como formas de discriminación que sus colegas hombres tienen respecto de ellas: comentarios machistas, trato paternalista, condiciones laborales de desventaja, o prácticas, acciones y expectativas que se tiene respecto a las mujeres.

Dentro de las diversas formas en que se produce discriminación se han identificado expresiones que pueden agruparse al menos en dos categorías: la verbal y comportamental. La primera forma abarca aquellas que se expresan por medio del lenguaje y su verbalización a través de comentarios, chistes o argumentaciones teóricas (racionales). Ejemplo de lo anterior son los siguientes comentarios sustraídos del cuestionario en línea:

R: Quizás no se pueden calificar de discriminación, son simplemente comentarios, a menudo son de broma, que hacen referencia a su origen social (Sudamérica) de algún miembro del PAS o bien de la orientación sexual de algún profesor. (Reg. C.88. Otros. Hombre. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R: Por ser mujer, en el entorno académico esperaban que fuera la ayudante de mí mentor. (Riego. C.102. Catedrático/a de universidad. Mujer. Ciencias de la Salud).

R: Escuchar comentarios machistas de tipo: Ella se puede esperar (a presentarse a una plaza de titular) porque la mantiene el marido. (Reg. C.164. Titular agregado/a o titular de escuela universitaria. Mujer. Ciencias Sociales).

La segunda forma de expresión de la discriminación se da a través de acciones concretas que dificultan el avance de las mujeres, por ejemplo: desde el trato y la calificación que se les da a ciertas personas, falta de reconocimiento, hasta el reparto de tareas, la sobrecarga de trabajo, las exigencias en los niveles de producción, las desigualdades de salario:

R: No nací en España y conservo un acento extranjero. Jamás tuve problema alguno con alumnos, profesores, autoridades o PAS con los que habitualmente me relaciono. Tampoco sufrí discriminación de ningún tipo en mi carrera docente o investigadora por parte del departamento y de la Facultad a la que pertenezco. Sin embargo, cuando hablo en castellano por teléfono y, a veces personalmente, con personal administrativo o docente ajeno a mi Facultad, sistemáticamente me consideran una profesora visitante y me tratan en consecuencia. Es decir, no demasiado bien. No ocurre tal cosa si hablo en castellano peninsular o, lógicamente, en catalán. (Reg. C.106. Titular de escuela universitaria. Mujer. Ciencias Humanas).

R: Tratamiento paternalista a mujeres profesoras de más categoría laboral y de más edad, cargos con el mismo sueldo y responsabilidad que han sido nombrados con diferente categoría, menor en la mujer, que además era mayor. Trato irrespetuoso por parte del alumnado. Autoexclusión del liderazgo en el aula. (Reg. C.287. Titular agregado/a o titular de escuela universitaria. Mujer. Ciencias Sociales).

R: Más antes que era más joven por ser mujer. Incluso ser acusada de agresiva solo por defender tus posiciones y tu derecho a figurar como los demás. (Reg. C.275. Titular agregado/a o titular de escuela universitaria, Mujer. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R: En temas de decisión y funcionamiento rutinario de un grupo los interlocutores son profesores, aunque el representante denominado por el grupo sea una profesora. (Reg. C.372. Titular agregado/a o titular de escuela universitaria. Mujer. Ciencias de la Salud).

R: Asignación de tareas más bien de secretaria, que en algún caso se asignan a compañeros hombres. Normalmente al colaborar con hombres se sobreentiende que el líder de la colaboración es el hombre. Poca confianza a la hora de dar confianza en gestiones de responsabilidad. (Reg. C.426. Titular agregado/a o titular de escuela universitaria. Mujer. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

Estas expresiones de discriminación no son reconocidas como tales por quienes las padecen. Ideas como “quizás no se puede calificar de discriminación, son simples comentarios”, “tampoco sufrí discriminación de ningún tipo. Sin embargo, cuando hablo en castellano...”, “escuchar comentarios machistas...”, muestran que a pesar de que no son prácticas abiertamente excluyentes, ni centradas exclusivamente en una única categoría de distinción social, sí son identificadas como actitudes, comportamientos o consignas que imposibilitan o limitan determinadas acciones en las personas, marcan determinados lugares y refuerzan la división sexual del trabajo. Por ello, se ha considerado a estas prácticas de discriminación como encubiertas, dado que la población no las logra reconocer como acciones deliberadas que producen segregación, exclusión, rechazo o inaccesibilidad a determinados recursos o posiciones, a pesar de que se presentan de forma directa. Pese a la dificultad de reconocer formas sutiles de discriminación, hay algunas mujeres que perciben el malestar que generan, la pueden identificar aún en la naturalización de la práctica cotidiana y en las relaciones entre compañeros.

Al parecer, hay quienes al no identificar ninguna forma de discriminación en la universidad explican situaciones de marginalización por cuestiones de índole personal e inherente a conflictos en las relaciones interpersonales, como se observa en el siguiente testimonio:

R: Carrera académica interferida por enemistades personales (Reg. C.495. Titular agregado/a o titular de escuela universitaria. Hombre. Ciencias de la Salud).

Sin negar la existencia de disputas o revanchas personales, lo cierto es que algunas de éstas pueden encubrir o disfrazar conflictos de índole racista, clasista, sexista o ideológico. Atribuir o explicar situaciones de discriminación bajo perspectivas individualistas también puede oscurecer las fuentes sociales en que se basan o que las alimentan, como lo son los estereotipos o prejuicios sociales. La ideología de género ha relacionado y reforzado la relación entre hombre/razón, mujer/emoción;

y por ende la creencia de que la mujer es más propensa al cotilleo y al lío. Sin embargo, las mujeres que viven situaciones de discriminación conocen la eficacia de la misma y los efectos en la autopercepción, la autoestima y en las limitaciones autoimpuestas. Es decir, las relaciones de poder tienen efecto en tanto llegan a influir en las acciones de los otros.

## **Sentido de pertenencia a un colectivo discriminado**

Como un último indicador de la discriminación que el personal académico percibe del entorno, resulta interesante analizar quiénes consideran como un obstáculo para su carrera académica el formar parte de un grupo social que, por su marginalidad, pueda estar sujeto a una discriminación sistemática.

Como era de esperarse, los resultados muestran una alta coincidencia en el personal académico en no asumirse como parte de un colectivo discriminado. Si la literatura y estadísticas a nivel mundial señalan la prevalencia de discriminación de las mujeres en las universidades, se podría cuestionar la falta de conciencia de las académicas ante las condiciones de desventaja y marginalidad que muchas de ellas viven. Sin embargo, también conviene tener presente que la carrera académica por si misma es masculina, y quienes la desarrollan incorporan y asumen en gran parte esta condición.

Por el contrario, un porcentaje significativo del personal académico, el 8,5 por ciento, como se observa en la tabla siguiente, sí considera pertenecer a un colectivo discriminado, y que ello representa un obstáculo para su promoción. Asimismo, se observa una proporción mayor de mujeres que de hombres quienes refieren un sentido de pertenencia al sector que propina obstáculos para su desarrollo profesional. Sin lugar a dudas, esto podría pensarse en virtud de la asimetría de poder en las relaciones de género. Sin embargo, resulta singular la diferencia de porcentajes entre aquellas mujeres que se han sentido discriminadas y las que consideran pertenecer a un colectivo discriminado.

Cabe pensar que la discriminación por sexo que las mujeres perciben en la universidad, 37,7 por ciento (tabla 44), en comparación con el 11,1 por ciento de las que refieren pertenecer a un colectivo discriminado, no la relacionan directamente a

su situación de rezago en la carrera académica, o de pertenecer o no a un colectivo marginal, sino que se identifica quizá a un problema de nivel individual y no social, y expresada posiblemente en diversas categorías distintivas de personas. Mientras que, un porcentaje de mujeres y hombres académicos más pequeño, pero significativo, considera formar parte de un grupo que le hace tener desventaja para la promoción académica, una percepción que contiene un sentido social.

Tabla 50 Pertenecer a un colectivo discriminado como obstáculo para la promoción

	Mujeres	Hombres	Total
Sí	11,1	5,7	8,5
No	88,9	94,3	91,5
Total respuestas	271	244	515

Sin lugar a dudas, resulta claro que si no se tiene conciencia de la discriminación por parte de la mayoría de las mujeres académicas, es difícil identificar los mecanismos que les impiden su avance en la promoción laboral. Como ha sido comentado, la situación de las mujeres en la carrera universitaria en la UAB se caracteriza por un rezago con respecto a la situación de los hombres. De un total de 1.305 profesoras (curso 2007-2008), solamente el 22 por ciento tiene la categoría de catedrática de universidad y un 38,8 por ciento la de titular universitaria; a diferencia de los hombres que ocupan un 78 por ciento la categoría de catedrático universitario y el 61,2 por ciento de Titular de universidad.<sup>31</sup>

En el caso de las mujeres, al parecer, las nuevas generaciones perciben que su situación es diferente a lo que vivieron sus madres o abuelas, que padecían una mayor marginación y donde los espacios en que se desarrollaban hombres y mujeres eran más delimitados y con claras desventajas para estas últimas, es decir, las asimetrías de género eran más evidentes. Como señala Touraine “La ruptura del orden social, que situaba a las mujeres en posición de inferioridad y hasta de dependencia, está fortalecida por una nueva cultura de la dominación sufrida por las mujeres. Una dominación tan nueva y tan presente en todas partes que las mujeres la sienten con más énfasis que el famoso patriarcado del que tan a menudo se habla y que las mujeres de hoy no conocen por experiencia propia. La nueva dominación es, como el movimiento de afirmación de las mujeres, de carácter individualista, pero es la que transforma a la mujer en consumidora, haciéndola aún más vulnerable

<sup>31</sup>Observatori per a la Igualtat de la UAB, [http://selene.uab.es/observatori-igualtat/Castella/estadisticas\\_generales.html](http://selene.uab.es/observatori-igualtat/Castella/estadisticas_generales.html)

por su liberación, que le proporciona la independencia económica y le abre horizontes distintos del matrimonio y la maternidad” (Touraine: 2007:58).

Si los resultados muestran un bajo porcentaje de mujeres que consideran pertenecer a un colectivo que se encuentra en desventaja con relación a los hombres, y que esto mismo les representa un obstáculo para su promoción, significa que el grueso de mujeres no percibe que el sexo al que pertenecen limite su carrera académica. Esto supondría que serían aquellas mujeres que se encuentran en las categorías más desventajosas las que tendrían un sentimiento de pertenencia a dicho colectivo. Sin embargo, parece no ser así.

Tabla 51. Categoría actual según pertenencia a un colectivo discriminado

Categoría actual	Pertenecer a un colectivo discriminado		
	Sí	No	Total
<b>Mujeres</b>			
CU	13,3	11,2	11,4
TU o equivalente	50,0	36,9	38,4
TEU	0,0	3,7	3,3
Profesora asociada	20	28,2	27,3
Becaria	3,3	1,7	1,8
Otras	13,3	18,3	17,7
<b>Total mujeres</b>	<b>30</b>	<b>241</b>	<b>271</b>
<b>Hombres</b>			
CU	7,1	17,0	16,4
TU o equivalente	42,9	33,5	34
TEU	0,0	4,3	4,1
Profesor asociado	42,9	30,4	31,1
Becario	0,0	1,3	1,2
Otros	7,1	13,5	13,1
<b>Total hombres</b>	<b>14</b>	<b>230</b>	<b>244</b>

Al comparar las categorías actuales del personal académico que considera pertenecer a un colectivo discriminado (tabla 51) con las categorías iniciales (tabla 52), se puede observar que algunos hombres y mujeres han logrado promociones aún a pesar de su sentimiento de pertenencia a dicho colectivo. Se puede identificar en las mujeres una movilidad importante en su promoción académica, incluso igual que los hombres. Lo anterior, se puede entender en virtud de que las experiencias de discriminación no corresponden necesaria ni exclusivamente al hecho de ser mujer, sino a quienes se posicionan en ese lugar y reproducen los roles tradicionales asignados a ellos, o no es necesariamente en razón del sexo o del género de la persona, sino de su cruce con otras categorías de distinción social, como el origen, el idioma, la edad, entre otros.

Otra forma de entender estos resultados va en el sentido de que las mujeres reconocen haber experimentado dificultades en su ascenso en la carrera académica,

y justamente lo hacen evidente al considerarse parte de determinados colectivos sociales que sufren discriminación.

**Tabla 52. Categoría actual y con la que se inicia la carrera académica del colectivo discriminado**

Categoría actual	Categoría con la que se inicia la carrera académica				Total
	TU o equivalente	Asociado/a/a	Becario/ria	Otros	
<b>Mujeres</b>					
CU	40,0	0,0	0,0	25,0	13,3
TU o equivalente	60,0	36,4	66,7	50,0	50,0
Profesora asociada	0,0	36,4	16,7	12,5	20,0
Becaria	0,0	0,0	16,7	0,0	3,3
Otras	0,0	27,3	0,0	12,5	13,3
<b>Total mujeres</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>30</b>
<b>Hombres</b>					
CU	0,0	14,3	0,0	0,0	7,1
TU o equivalente	100,0	14,3	50,0	66,7	42,9
Profesor asociad	0,0	71,4	0,0	33,3	42,9
Otros	0,0	0,0	50,0	0,0	7,1
<b>Total hombres</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>14</b>

Si se observa la proporción de mujeres que han obtenido categorías académicas más altas, y que pertenecen a un colectivo discriminado, en comparación con el resto de mujeres de la muestra que respondieron al cuestionario (tabla 53), se puede identificar un porcentaje significativo de las primeras que forman parte de las que han ganado concursos de plazas más altas, aún sintiendo que el pertenecer a un colectivo discriminado es un obstáculo para la promoción. Lo anterior permite pensar que el pertenecer a un sector que es discriminado sistemáticamente no en todos los casos es impedimento para lograr ascensos en la promoción, aunque quizá sí implique un mayor esfuerzo, trabajo y desgaste emocional. Por otra parte, cabe considerar un componente político y conciencia de desventaja en algunas académicas que las hacen más sensibles al reconocimiento de diversas expresiones de discriminación.

Tabla 53. Categoría actual por categoría con la que se inicia la carrera académica

Categoría actual	Categoría con la que se inicia la carrera académica					Total
	CU	TU o equivalente	Asociado/a	Becario/ria	Otros	
<b>Mujeres</b>						
CU	100,0	22,2	7,2	7,8	16,2	11,4
TU o equivalente	0,0	77,8	23,2	35,3	56,8	38,4
TEU	0,0	0,0	2,4	2,0	6,8	3,3
Asociada	0,0	0,0	41,6	27,5	10,8	27,3
Becaria	0,0	0,0	1,6	5,9	0,0	1,8
Otros	0,0	0,0	24,0	21,6	9,5	17,7
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>125</b>	<b>51</b>	<b>74</b>	<b>269</b>
<b>Hombres</b>						
CU	100,0	47,1	4,9	13,6	25,9	16,4
TU o equivalente	0,0	52,9	18,6	39,0	50,0	34,0
TEU	0,0	0,0	3,9	6,8	1,7	4,1
Asociado	0,0	0,0	56,9	22,0	8,6	31,1
Becario/ria	0,0	0,0	2,0	1,7	0,0	1,2
Otros	0,0	0,0	13,7	16,9	13,8	13,1
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>102</b>	<b>59</b>	<b>58</b>	<b>240</b>

Finalmente, en el caso de los hombres, el sentido de pertenencia a determinados colectivos discriminados que pueden representar obstáculos para su promoción, podrían estar ligados a categorías relacionadas a grupo social de origen o de ideología, en virtud de que fueron los aspectos a que hicieron mayor referencia en los testimonios. Sin embargo, resulta notoria la diferencia que tienen respecto a las mujeres en cuanto a un mayor logro en el ascenso del escalafón laboral.

## Conclusiones

La percepción de la discriminación que tiene el profesorado es diversa y compleja. En términos generales se puede decir que un porcentaje significativo del profesorado reconoce haber experimentado o visto una situación de discriminación en la universidad. Asimismo, el cuerpo docente reconoce el rezago de las mujeres en la carrera académica. Para comprender esta situación se arguye a partir de la desigualdad que prevalece en la sociedad en su conjunto y que permea a la universidad misma; efecto del sistema social, situación social en general, producto de la historia, de las condiciones familiares y hasta de decisiones personales, han sido algunas de las explicaciones que surgieron en los testimonios del personal académico, por lo tanto, más que a la discriminación a lo que se hace referencia es a factores estructurales de la desigualdad.

Para el profesorado con categorías más altas, cátedras y titularidades, tanto hombres como mujeres, la discriminación es una acción dirigida de forma individual sobre una persona atentando contra sus derechos y que se manifiesta de forma directa y evidente. Por lo cual cuestionan la existencia de la misma en la vida universitaria, aunque en algunos casos reconocen que pudiera existir algo de discriminación pero no de forma persistente.

Por otra parte, en términos de tendencia general, quienes ocupan las categorías más bajas hacen referencia a situaciones de discriminación que han padecido o de las que han sido testigos, siendo los motivos el sexo, la edad, el origen social, la orientación sexual y las creencias o ideología, las más representativas. En los testimonios proporcionados se visualiza la unión de diversos factores. Aparentemente, la discriminación no se da por un sólo hecho, sino por un conjunto de condiciones. Así, el ser mujer no es necesariamente el motivo para la segregación, sino el hecho de que la persona está sujeta a obligaciones y responsabilidades que le impiden la dedicación del tiempo, energía y recursos que la academia demanda. O lo mismo puede ser la edad, el origen social, la nacionalidad o la lengua materna.

Para el profesorado con categorías académicas más altas, el problema reside en la capacidad que tenga la persona para producir profesionalmente y compaginar la vida familiar y laboral, aún a costa de sacrificar noches o tiempo libre, ese es el reto. Se puede observar en este discurso un sentido dirigido al logro, la productividad, la competencia y la sobrevivencia del más fuerte, es decir, un discurso masculino en el que se da por descontado que las exigencias académicas han de ser ciegas a las responsabilidades familiares, cuando precisamente los hombres tienden a derivar estas responsabilidades a las mujeres. Por otra parte, se advierte un discurso victimista, sustentado por el profesorado con posiciones en categorías más bajas que han padecido discriminación en su propia experiencia, y que dejan palpable los sentimientos de vulnerabilidad, impotencia, invisibilidad o frustración, ante condiciones que sobrepasan su capacidad de acción y de gestión.

Finalmente, también se observa una atención a diferentes tipos de discriminación según el género de la persona. Las mujeres tienden a resaltar la condición de sexo y de edad, principalmente en su propia experiencia, con sus colegas y en el alumnado. Mientras que los hombres tienden más a percibir la discriminación por creencias o ideología que padecen ellos mismos, la de origen social en el alumnado, y la de sexo y edad en el resto de la población universitaria.

## 6. Expresión de la subjetividad masculina y femenina en la carrera académica

Como ha sido documentado en el apartado Estado de la Cuestión, algunos de los factores que explican la situación de desventaja de las mujeres en la trayectoria académica corresponden al ámbito de la subjetividad. Se ha señalado la presencia de sentimientos de aislamiento, soledad, inseguridad, desmotivación, culpa o inferioridad, que generan en la mujer una autopercepción e identidad devaluada, poca autoestima y una percepción de falta de control sobre el lugar de trabajo. También ha sido señalado que de lo anterior puede derivarse la presencia de limitaciones autoimpuestas (Escolano, 2006), desprecio o menosprecio por el poder, así como desinterés por entrar al “juego del sistema masculino” (Vasil, 1996), o menos ambiciones que los hombres (Corley (2005).

Si, como apunta Lagarde (1997), la subjetividad está conformada por la afectividad, la intelectualidad y los contenidos y métodos de pensamiento, se entendería que ésta se expresa en los sentimientos y emociones, así como en la conciencia que el sujeto tiene de sí mismo y en su sentido de identidad. La subjetividad pasa por el cuerpo e incluye el yo. El yo como instancia que se conforma ante la reacción de los otros comprende la noción de quién se es, la conciencia de ser de determinada forma, producto de las diversas relaciones con los otros. Es decir, el sujeto construye su identidad en base a determinadas relaciones de poder que establece con los otros.

En general, la subjetividad toma forma en los cuerpos de hombres y mujeres, pensamientos, sentimientos y prácticas que corresponden con atributos, predisposiciones, cualidades o capacidades consideradas “masculinas” o “femeninas”, es decir, existen implicaciones psicológicas que llevan a hombres y

mujeres a reproducir prácticas sociales dotadas de significados de género, en la mayoría de las veces, dicotómicas y asimétricas.

Como casos específicos se señala la falta de confianza de las mujeres en las tareas de investigación (Vasil, 1996), y por ende publican menos; o simplemente no se acercan al modelo requerido, es decir que requiere autoconfianza para la agresión, ser políticamente correcto, directo a su meta y egoísta, es decir, un estilo masculino (Liff y Ward, 2001). En general, se pueden citar toda una serie de características como la asertividad, la independencia, el liderazgo, la valía, y sentirse recompensadas económica o intelectualmente, motivación al logro y a la innovación científica, entre otros aspectos.

En el caso de los hombres, la investigación ha evidenciado que tienen mayor confianza en sí mismos, por ejemplo, Correll (2001) observó que tienden a creer que son más competentes que las mujeres para las matemáticas, por lo que sobreestiman su competencia, pero también tienden a llevar sus actividades al logro de su carrera. Ya ha sido señalado, que la subjetividad masculina, como característica propia, va dirigida al logro de objetivos, en este sentido, es afirmativa, y por lo tanto, su valoración no depende de los demás (Izquierdo, 2003).

Si los hombres, en correspondencia con la subjetividad masculina, tienden a la autonomía, a la asertividad, a la acción y cuentan con mayor sentido de autoconfianza, es producto de la infraestructura material y emocional que los apoya. Los hombres cuentan con más redes sociales que promueven su ascenso en la carrera académica (Andreu, 2002); tienen más conocimiento e interés en el juego del sistema (Doyle, 1998); toleran menos las desventajas en la condición laboral y salarial que las mujeres (Bryson, 2004); suelen adaptarse más fácilmente a las organizaciones y al formalismo (Escolano, 2006), por lo tanto, presentan mayor seguridad en ellos mismos y se asocian con quienes consideran más confiables (Johnsrud y Heck, 1994).

Los atributos de lo masculino imperan en la institución universitaria y, como hegemónicos, imponen una visión androcéntrica del trabajo académico. Visión reflejada en una valoración de ciencia y visión de mundo particular; priorización de la experimentación y cuantificación, reproducción del binomio investigación/docencia, así como la noción de ciencias duras/ciencias blandas (Berrios, 2006). En este sentido, la lógica masculina universitaria se sustenta en un principio de ordenación del mundo androcéntrico. El hombre domina en las

universidades, pero no sólo por su presencia mayoritaria, sino por su dominio en la cúpula del poder político, en la gerencia y en la investigación (Ramos, 1999)

Sin lugar a dudas el factor subjetivo tiene un peso importante en la promoción de la carrera académica de las mujeres y de los hombres, que junto con otra serie de condiciones estructurales, hace más difícil que este colectivo logre ascensos en el escalafón laboral. Para el análisis de la subjetividad en la trayectoria académica del profesorado es necesario trazar algunos ejes de análisis que permitan su comprensión conceptual y su operatividad en los cuerpos de hombres y mujeres. Para ello se propone analizar tres aspectos vinculados con la subjetividad: el poder, la ética y el deseo. El poder, desde una perspectiva foucaultiana, entendido no solamente en la relación poder/resistencia, sino en su cualidad positiva y constructiva; la ética en términos de orientación hacia el cuidado de otros o el de fungir como proveedor; finalmente, el deseo en tanto un sujeto se posiciona en ser para otros, como un deber ser, o en el ser, que conlleva independencia y autonomía.

A pesar de contar con un material relativamente reducido, en el sentido de que las respuestas que proporcionó el profesorado entrevistado fueron en su mayoría breves, y en ocasiones muy parcas, se puede perfilar una semblanza general de la trayectoria académica de una muestra del personal, lo que posibilita contar con ciertos elementos que permiten el cuestionamiento y análisis de posibles factores asociados a la subjetividad y de su relación e influencia en la trayectoria académica que unos y otras refieren de su experiencia en la carrera profesional.

Para este análisis se consideran algunas preguntas que forman parte de las entrevistas, y se retoman de estas los siguientes apartados: el por qué la elección de esta carrera laboral; los costes o renuncias, los beneficios principales, los factores positivos en la carrera; así como los obstáculos y la vida profesional y familiar.

## **Eje del poder**

Asumir una actitud ante la vida, responsabilidades, afrontar los costes y superar las barreras en el quehacer profesional implica la conformación de una determinada subjetividad, es decir, una forma particular de construirse y relacionarse en el entorno social. En el actuar y desempeño profesional cotidiano la subjetividad se refleja en la forma misma en que alguien se define como hombre o como mujer, pero

no en términos de la simple clasificación social que define el sexo del sujeto, sino la apropiación que se hace de ese sexo a partir de una investidura en su autopercepción, sus prácticas, la seguridad de sí misma o sí mismo, la posición de igualdad o inferioridad, de toma y uso de la palabra, o hasta de la misma organización del deseo en términos de ambición, asumir roles de liderazgo en grupos, búsqueda de logros y objetivos, entre otros.

Como ha sido señalado en capítulos anteriores, la Universidad es en sí misma una institución masculina, y la funcionalidad, demandas y concepciones del quehacer científico están perfiladas bajo una modalidad caracterizada por atributos y significados masculinos. Es decir, las personas que se desenvuelven profesionalmente como académicas y que tienen mejores posibilidades de desarrollo son las que se amparan bajo el modelo de “científico puro”, o como se le ha llamado, el modelo Olimpo de ciencia (Benschop y Brouns, 2003; Observatorio para la Igualdad de la UAB, 2008). Por ello, se explica la situación de rezago que tienen las mujeres a través de un efecto cascada que se inicia con el hecho de pertenecer dado el sexo al grupo de las mujeres, asumir una posición y rol de género femenina y reproducir la división sexual del trabajo, que conlleva dificultades al ajustarse al rol masculino en el campo científico, en tanto requiere agresividad, seguir una carrera rígida y lineal, y trabajar tiempo completo, capacidad de adaptarse a altos niveles de competitividad, un claro sentido de la dirección de su carrera y capaz de encontrar mecanismos alternos de apoyo, como llevar relaciones positivas con sus mentores (Tang, 2003).

El empleo del lenguaje y lo que se enuncia con él da cuenta de las posibilidades e intenciones que los sujetos, consciente o inconscientemente, los podría aproximar a determinadas acciones. En un ejercicio sencillo, como el que a continuación se presenta, se puede apreciar cómo en el discurso del personal académico se emplea el término “poder” en diferentes conjugaciones para dar cuenta de determinadas acciones. Para lo anterior, como ejemplo, se tomaron las frases de cuatro entrevistas donde aparece la palabra “poder”. Resulta interesante observar el sentido y alcance de las oraciones que emplean hombres y mujeres, con diferentes categorías académicas, a partir de las palabras con las que se asocia y la connotación o no de agencia que conllevan:

Catedrático de Universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas:

...dices bueno...puedo... o sea...

...no *puedo* hablar mucho de obstáculos...

Catedrático de Universidad. Ciencias Sociales.

...te lo *puedo* decir si quieres con el currículum...

...vas a *poder* hacer una buena tesis...

...yo no *puedo* promocionarme más...

...creo que te *puedo* decir...

...eso no se *puede* arreglar en treinta años...

...yo *puedo* anticipar...

...no te *puedo* decir...

Catedrática de Universidad. Ciencias Experimentales y tecnológicas:

...no *puedes* ser un buen docente...

...ya no *puedo* llegar más alto en teoría...

...pero todavía no he *podido*...

...yo dedico más o menos a investigación lo que más *puedo*...

...me encantaría *poder* decir que dedico un tercio en cada cosa...

...yo me tengo que *poder* permitir un sabático...

...yo tal como tengo a la gente no *puedo* hacerlo...

...eso hace que uno no *pueda* llegar al máximo en todo...

...llegas a lo que *puedes*...

...uno hace lo que *puede*...

...no dan facilidades para que las mujeres *puedan* hacer...

...pero *podría* haberlo hecho digamos...

...durante la semana no *puedo*...

...yo no *puedo* dedicarme a todo...

...también me gustaría *poder* estar en casa más tiempo...

...quizá *pueda* dedicar más tiempo a tareas...

...yo he *podido* acceder a esta...

...todavía no lo *puedo* solicitar...

...no he *podido* disfrutarlo...

...pues quizá *podieran* acreditar proyectos de investigación...

...yo *puedo* informar...

...tuve la suerte de *poder* colaborar...

...pero la cuestión es que tienen ese *poder*...

...uno en casa *puede* trabajar si quiere...

Titular de Universidad. Hombre. Ciencias Experimentales y Tecnológicas:

...*pude* hacer el trabajo que me gusta...

...porque he *podido* conseguir trabajar en eso que me ha gustado...

...siempre me ha agradado *poder* enseñar a la gente joven...  
...mi mujer que ha sido determinante para que yo me *pueda* dedicar a trabajar...  
...*puede* ser que me queden menos por dedicarme...  
...me parece que no *puedo* estar más bien informado...  
...pienso que en lo que *pueden* convertirnos es en una universidad de tercera...  
...el científico no *puede* vivir aislado...  
...no mi promoción porque te he dicho que seguramente la *podré* tener...  
...*poder* hacer mejor mis clases...

Titular de Universidad. Mujer. Ciencias Experimentales y Tecnológicas:

...si te hace falta lo *podría* buscar exactamente...  
...se *pueden* dedicar muchas más horas del día a trabajar...  
...yo me *pude* promocionar y *pude* llegar a lo que soy actualmente...  
...*puedo* realizar todas las labores de investigación...  
...todavía no ha llegado el momento en que *puedo* pedir el tercer tramo...  
...siempre se *puede* hacer más cosas pero sí estoy satisfecha...  
...seguramente, hay muchas cosas que me *podían* gustar...  
...un horario escolar (hijo) en el que yo *pueda* volver a ser una profesora...  
...yo he *podido* trabajar las horas que he querido...  
...oye ahora no me *puedo* ocupar de ti (hijo)...  
...creo que *podríamos* haber ganado exactamente igual cualquiera de los dos...

Profesora lectora. Ciencias Sociales:

...pero lo que no he *podido* avanzar es desde lectora a agregada...  
...lo que tampoco *puedo* decir que haya valido la pena...  
...a mi edad no *poder* decir que tengo un empleo fijo es un poco lamentable...  
...porque yo *puedo* estar en un grupo y estar totalmente sola...  
...o quien te *puede* luego cobrar el favor invitándote a otra cosa...  
...yo no *puedo* decir, "ahí, ¡que lamentable que les pasó a mis hijos!"...  
...son adultos, profesionales y sanos ¿qué más *puedo* pedir?...  
...yo creo que ya *podría* ser agregado...  
...yo jamás me *podré* integrar...  
...no *pueden* poner esos grupos...  
...yo no *puedo* más, le das un toque tú, o no...  
...hice lo que *pude*...

Sin pretender hacer alguna aseveración más allá de lo que este ejercicio pueda mostrar, se observa en los hombres un uso de la palabra "poder" que denota mayor capacidad de logro, seguridad y afirmación, es decir, de poder hacer, ligeramente diferente de lo que refieren las mujeres, pues en ellas aparece con mayor frecuencia la palabra "no" junto con la de "poder", lo que habla más de limitaciones y obstáculos. Sin lugar a dudas, esto no necesariamente es lo responsable del desarrollo que hombres y mujeres tienen dentro de la carrera universitaria, sin

embargo, nos permite reflexionar sobre una actitud o predisposición hacia las exigencias que demanda el trabajo académico.

## El poder hacer

En este sentido, la carrera académica requiere toda una serie de exigencias y demandas que tanto hombres como mujeres deben cubrir para mantenerse y lograr ascensos o mejoras profesionales. En el discurso del profesorado sobresale, como parte de dichas exigencias, la capacidad, la disciplina, la dedicación, el arduo trabajo y el gusto o satisfacción por las actividades que se realizan. Sin embargo, la forma en que se visualizan los factores personales y sociales más relevantes vinculados a sus trayectorias, hombres y mujeres enfatizan de forma diferenciada una capacidad y responsabilidad individual, que hace alusión al poder hacer, o a un conjunto de factores externos con los que tienen que lidiar en el quehacer universitario y la familia.

Poder-poder, es decir, el poder hacer algo que se desea o se propone cada persona implica en sí mismo una actitud o posición de decisión o determinación, una disposición hacia la acción, hacia el logro de un objetivo. Se ha señalado, desde una perspectiva sociológica, que la posición subjetiva masculina, que ubica al sujeto en una posición “activa”, permite al hombre realizar sus objetivos, eliminar obstáculos para conseguirlos, movilizarse en defensa de los más débiles, “proporcionar a la familia todo lo que necesite, defenderla de las amenazas exteriores, triunfar ante las adversidades, vencer a los rivales, ser capaz de realizar los propios objetivos” (Izquierdo: 1998: 6), todo ello, le permite al hombre construir una subjetividad asertiva, orientada a la consecución de objetivos, mientras que la subjetividad femenina está orientada al cuidado, a la conexión con los demás, a la disposición a satisfacer las necesidades ajenas (*idem*).

Entender la posición psíquica masculina como un lugar que ubica al sujeto en un ser “activo”, permite entender cierta lógica y significado presentes no solamente en la ideología de género, sino también en las prácticas y comportamientos, que denotan agencia, independencia y autonomía en los hombres. Mientras que la posición femenina, que ubica a las mujeres en una posición pasiva, hace que éstas estén en función de las prioridades de la familia o de otros, y busquen reconocimiento y seguridad. Al respecto, analicemos dos aspectos que surgieron en el material de las entrevistas con relación a la forma en que hombres y mujeres han iniciado, se han

mantenido o se han promocionado en la carrera académica: a) la claridad de sus objetivos al ingresar a la carrera universitaria; b) los factores que se requieren para mantenerse y promocionarse.

- La manera en que las personas dan cuenta de su trayectoria académica en la universidad deja ver ciertos rasgos asociados a esta construcción de la subjetividad masculina y femenina. En el tema de la elección de la carrera académica aparecen dos claras actitudes al respecto: quienes han tenido una visión y objetivos claros de su ingreso a la vida universitaria y han actuado en consecuencia, y quienes las circunstancias les han llevado a ello y que no había formado parte de un proyecto planeado. En términos generales, quienes decidieron por la vida académica consideraron intereses vinculados a la investigación, al conocimiento, a la docencia, la postura ideológica de la universidad, hasta la flexibilidad de los horarios, viajes y hasta cambio de vida. Del personal entrevistado, solamente para una profesora, su ingreso a la academia no fue contemplado como opción de vida sino una situación circunstancial, como dato interesante su categoría es profesora asociada. Como primer punto se puede observar que quien obtiene una categoría académica alta inició su carrera profesional con un claro objetivo y visión de a dónde quería llegar. Es decir, que requiere el impulso de “poder” lograr objetivos.
- Como en toda carrera profesional, el problema no se agota con el poder llegar a una determinada categoría laboral. La exigencia de la producción académica no se termina con el ingreso a la institución universitaria, por el contrario, requiere mantener un ritmo de trabajo para lograr avanzar hacia mejores posiciones.

Con relación a las características que han permitido un avance del profesorado en la carrera académica, en el discurso aparecen una serie de factores reiterativos sobre el trabajo, la capacidad y la suerte. Si se analiza el discurso de los sujetos entrevistados se puede plantear una mirada de cómo opera el poder y cómo se interpreta en la reconstrucción que hacen los sujetos de su trayectoria laboral. No se puede establecer una relación directa entre discurso y efecto de poder, sino simplemente inferir a partir del discurso una posible correspondencia entre una actitud, una creencia o un saber sobre su propia actuación en el desarrollo profesional con la categoría académica alcanzada de quién lo dice.

En este sentido, resulta interesante observar tres elementos que aparecen de forma reiterada en los discursos de algunos hombres que han recorrido un largo camino en la carrera académica. Dentro de los elementos mencionados sobresalen los siguientes: la capacidad, el trabajo y la suerte. Aunque detrás de estos se dejan entrever otros de vital importancia, como más adelante se analizará. Sirvan de ejemplo los siguientes testimonios.

P:¿Cómo llegaste a obtener tu categoría actual?

R: Bueno...pues...a ver...Yo creo que fueron bien las cosas...eso...Entonces, aquí hay un factor de suerte y hay un factor de trabajo personal...yo creo, no?...Y un factor de capacidad supongo que es una combinación de los tres factores...de tres o más factores...no? Entonces bueno...hice una tesis...fue bien....Estaba en un grupo que, con parámetros de hace 25 años en España, o sea... estaba avanzado...había una dinámica de investigación...de que la gente salía afuera...de contacto...Esto te permite trabajar mejor....te gusta lo que haces...te vas haciendo un buen currículum y entonces, bueno, eso y unas circunstancias adecuadas con casualidades de que haya plazas y cosas de esas...Y claro...el hecho clave es como te estabilizas en la universidad...Y la estabilización sería porque, justamente, cuando yo volví de postdoc...al cabo del año había una jubilación en el departamento...Era bastante raro que en esa época...que hubiese en los 80 y pico que hubiese jubilaciones...Y eso me permitió acceder a la primera plaza estable. (Reg. 14. Catedrático de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R: A ver...Yo creo que a lo largo de mi carrera he tenido bastante suerte porque siempre he sabido estar en el lugar adecuado en el momento adecuado...ehhhh....Puede ser, también es verdad que la gente que he conocido siempre me ha ayudado. Y siempre que he estado en un sitio que, bueno, he estado bien con las personas...las personas han estado bien conmigo, me han valorado y yo los he valorado a ellos. Y por tanto, tengo una buena relación con todos, y eso pienso que siempre me ha ayudado en mi entorno de trabajo. Como he dicho antes, hice unas oposiciones de profesor titular, después de ganar un concurso para ser investigador. Después, ehhhh....he ganado una plaza del programa de cátedras pero cuando cambió la ley de universidades me presenté en un concurso de habilitaciones nacionales y, en este concurso, no obtuve la plaza de catedrático. Y ahora lo que hago es presentar papeles para acreditación de catedrático....también nacional. O sea, funcionariado, ehhh....funcionario. Y a ver qué pasa. Eso es lo que he estado haciendo.. (Reg. 510. Titular de universidad. Hombre. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

P: En su opinión, ¿cuáles cree que son los principales factores que intervienen en la carrera académica, que intervienen positivamente? Para tener unos buenos resultados, ¿qué cree que es importante hacer?

R. No sé, yo creo que es una mezcla de, en esto soy también muy americano, de talento, trabajo y suerte, ¿no? Talento, yo creo que, bueno, podemos decir que unos más, otros menos, pero yo no me considero una persona especialmente talentosa. Pero sí que creo que he trabajado con mucho rigor, intentando hacer las cosas lo mejor que he podido en cada momento. Y eso es una de las cosas que intento inculcar a la gente que trabaja conmigo, ¿no? Yo creo que el trabajo riguroso y constante y sobre todo disfrutando del trabajo que haces... que las cosas que haces te satisfagan, porque sino, es un calvario.

[...] Pues en buena medida porque hay un ambiente de departamento, un ambiente que es presionante porque todo el mundo corre mucho, todo el mundo publica mucho y eso en buena medida también es porque estamos dentro de un campus también muy presionante. A ver, un campus que es amable pero que además tiene una gran presión. Las relaciones entre la gente son buenas pero hay una presión de publicación porque el de al lado trabaja mucho y publica mucho. (Reg. 1539. Catedrático de universidad. Ciencias de la Salud).

P. No te puedes quedar atrás

R. Si, entonces esta presión, por una parte. Y luego por otra parte, el decir “hombre, el de al lado, que lo conozco, que nos conocemos, sabe hacer, llega hasta este nivel... yo también tengo que llegar hasta este nivel”, entonces juegas con esta presión, pero es una presión que si la entiendes bien, es una presión positiva. (Reg. 1541. Catedrático de universidad. Ciencias de la Salud).

P: ¿Cuál cree que es el principal obstáculo para la promoción?

R. Para la promoción... Bueno, el sistema de promoción ha ido cambiando en todos estos años, ¿eh? Así que, quizás ha cambiado últimamente así que ahora mismo no estoy seguro de que la opinión que pueda dar sea exacta. Básicamente las dificultades más grandes son que la promoción no está ligada a la carrera personal, al trabajo personal, sino a los azares de que se generen plazas de categoría superior, que es como funcionaba hasta ahora. El actual sistema de habilitaciones, en principio permite que esto cambie a partir de ahora, no me atrevo todavía a juzgar como no... (Reg. 1856. Titular de universidad. Hombre. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

Tenemos en los hombres, en primer lugar, un discurso que se basa en explicar su desarrollo en la carrera profesional con base en el trabajo, la capacidad, el talento, la suerte o los azares, como el entrevistado de este último testimonio. Sin lugar a dudas, la potencia de los tres primeros factores es incuestionable dada su relevancia, sin embargo, el factor suerte, por la importancia que se le otorga, parece en cierta medida poco convincente con la subjetividad masculina, pues no es solamente la atribución a causas externas el ascender en el escalafón universitario, sino también que escapa al sentido de control y al modelo racional que implica la planeación o la realización de acciones estratégicas para el logro de objetivos.

¿Qué significa el factor suerte en la carrera académica? La palabra suerte es referida por el entrevistado como estar en el lugar adecuado en el momento adecuado. Se trataría en este caso de una coyuntura favorable, aspecto al que han hecho referencia en el cuestionario en línea, pues éste ha sido señalado como el segundo factor que ha intervenido positivamente en la carrera académica, principalmente para las mujeres (tabla 54). Resulta interesante corroborar las respuestas que se ofrecieron en el cuestionario como en las entrevistas en que los factores más relevantes para la carrera académica son el trabajo y consistencia, las redes

académicas y las condiciones coyunturales. Sin embargo, el factor suerte, señalado en las entrevistas parece que obvia el trabajo previo para acceder a la carrera académica y la claridad que se tiene desde que se decide por esta opción. Pese a ello, se pone a la suerte como el factor último detonante para el logro de una plaza académica. Sin lugar a dudas, este elemento puede ser importante, pero quizás no es suficiente con estar en el lugar y en el momento adecuado si no se tiene una determinada formación, experiencia y productividad previa. Una lectura de lo anterior es pensar que los hombres hablan de suerte o de una situación azarosa como una forma de invisibilizar las redes sociales que favorecen la promoción o desdibujar la competencia, el deseo por el logro y por el prestigio social que ello conlleva, o no ser conscientes de su importancia.

Tabla 54. Factores que intervienen positivamente en la carrera académica

Factores	Mujeres	Hombres	Total
Dedicación y constancia.	7,8	7,2	310
La red de relaciones académicas	7,1	7,1	292
Apoyo del departamento	6,8	6,0	265
La calidad de la trayectoria académica	6,1	5,7	245
Apoyo de la familia	5,2	4,4	199
Autoconfianza	5,6	5,3	224
Tener una persona mentora en el departamento	6,8	6,4	272
Una coyuntura favorable	7,7	7,1	305
<b>Total respuestas</b>	<b>2.168</b>	<b>1.952</b>	<b>4.120</b>

Si se observan los discursos, en la narración se encuentran otros elementos importantes para el logro de objetivos. Por una parte, parece que detrás del factor suerte se encuentra la competencia que sirve de impulso y ayuda a seguir adelante cuando los de al lado también se dirigen hacia sus propios objetivos y el deseo de la estabilidad laboral. Es decir, se encubre el poder-poder, el poder hacer. Y por otra parte, se hace referencia a la importancia de las relaciones sociales como factor que puede facilitar la promoción académica.

En términos generales, por ejemplo, los entrevistados hablan de forma contundente de la capacidad, el desempeño y de la circunstancialidad. Sin embargo, posterior a señalar estos factores, el primer testimonio deriva en lo trascendente de elegir un lugar estratégico para augurar una buena carrera; el segundo, refiere la importancia de las relaciones interpersonales, las relaciones sociales como facilitadoras del avance profesional; y el tercero hace notar el papel de la competitividad como exigencia, y a la vez como factor de motivación para el ascenso en la carrera académica.

## Competitividad y cuerpos dóciles para el trabajo

P: ¿Cuál cree que es el principal obstáculo para la promoción profesional?

R. Pues mira, que hay mucha competencia, jeje. (Reg. 1711. Catedrático de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

El poder según Foucault (1993), también es productivo, construye y posibilita la misma existencia del sujeto, así como los mismos deseos, pensamientos y prácticas de sí mismo, pero también señala “La disciplina fabrica así cuerpos sometidos y ejercitados, cuerpos “dóciles”” (Foucault, 1987: 142). El poder llega también a conformar cuerpos dóciles, cuerpos disciplinados y contruidos como determinadas subjetividades. En el discurso del personal académico, particularmente en los hombres, se puede observar una analogía entre la disciplina que requiere el trabajo académico y la que impera en la práctica del deporte. Desde una aproximación semántica, se puede decir que dicho discurso se asocia a los significados de la masculinidad dominante y al valor que el deporte tiene como una institución masculina y practicada mayoritariamente por hombres.

Los hombres hablan de su carrera académica en términos de competitividad, disciplina y trabajo. De igual forma, algunos hombres hablan del poder hacer como una acción encaminada al logro de determinados objetivos. Pero para dicho logro se refuerza o requiere de disciplina y de arduo trabajo. Disciplina que relacionan a la práctica del deporte. Así se observa una asimilación de sometimiento y disciplina del cuerpo físico al trabajo intelectual y del deseo dirigido al logro de determinados objetivos; una voluntad propia, no impuesta, elegida libremente que lleva a la obtención de determinados propósitos.

P: ¿Cuáles cree que han podido ser los principales costes o renunciaciones de su puesto, del cargo que ocupa?

R:[...] Si, sobre todo, ya te digo, una cosa es ir tirando, pero el problema es como en todas las profesiones. Es decir, no sé y arriba o a bajo, pero cuanto más arriba, es como un futbolista. No es lo mismo ser un profesional que juegas en primera división y en la *champion*, que jugar en un equipo de tercera, ¿no? el nivel de exigencia ¿no? Es decir, ahí la cosa se complica más ¿no? Entonces claro, cada vez ese tipo de condicionantes te pesan más ¿no? O sea, a ver, yo creo, tener una actividad universitaria y vienes a dar las clases, te lees un libro y eso, bueno, da igual que sea un hombre o una mujer, no creo que haya hoy en día... Ahora, cuando ya te pones a un nivel ya competitivo, de, en tu profesión, de ser de los mejores... Igual es cuando más te pesan esos condicionantes. Porque cada vez... O sea, eso te exige más renunciaciones ¿no? y más complicaciones en la vida ¿no? (Reg. 112. Catedrático de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R. Tiempo, tiempo. En general puedo decir, creo que ha sido un periodo largísimo de mucho trabajo, de mucha dedicación. Pero sobre todo también a base de organización. Es decir que siempre he tenido un trabajo y una vida muy pautada. He hecho deporte de alta competición y eso que ha hecho... el deporte me ha servido para estructurar y para pautar el tiempo y digamos que de alguna manera el deporte te enseña competitividad o capacidad para prepararte para la competición y esto es una carrera larga y competitiva. O sea, en ese sentido me he preparado. (Reg. 1989. Titular de universidad. Hombre. Ciencias Sociales).

P: ¿Cuáles cree que son los principales factores que intervienen positivamente en la carrera académica?

La disciplina, la autodisciplina. O sea, que yo creo que es importante la autodisciplina, la constancia, naturalmente la capacidad de trabajo, los dotes naturales y... no se me ocurre así en principio más. Es decir, la continuidad, yo siempre digo a los estudiantes que esto de estudiar es como ir en bicicleta, que hay que ir continuamente pedaleando, sino, te caes de la bicicleta, y este nivel de tensión, de autoexigencia yo creo que es importante en todos los ordenes de la vida, tanto en la vida profesional, en el campo de la vida deportiva, incluso para sobrevivir, ¿no? (Reg. 1995. Titular de universidad. Hombre. Ciencias Sociales).

En el discurso de los hombres, es importante resaltar la referencia de la disciplina y competencia como elementos asociados al deporte. Resulta evidente la práctica y sentido del deporte como territorio de la masculinidad. El deporte se ha convertido en una institución y un ordenador social de lo masculino y femenino que mediante una serie de prácticas culturales de carácter deportivo configura y constituyen la condición de género y las identidades genéricas de los hombres y de las mujeres. La capacitación en términos de condicionamiento físico, las técnicas, los ejercicios, las formas y contenidos de un deporte conllevan en sí mismos significados asociados a la fuerza, el rendimiento, la competitividad, el logro, éxito, triunfo, aspectos que a su vez que son considerados masculinos. En este sentido, el discurso de la deportivización implica un proceso mediante el cual hombres y mujeres, pertenecientes a diferentes culturas, clases sociales, grupos de edad etnias, escolaridades, religiones, sexualidades, y campos profesionales, internalizan y convierten en formas de vida aquellas prácticas deportivas, pero que ya en sí mismas sustentan la posición binaria de la superioridad de lo masculino sobre lo femenino, de la virilidad versus el afeminamiento.

Para Krefting (2003), los discursos disciplinarios forman una identidad académica a través de las micropolíticas de la vida diaria que llegan a ser internalizadas por los sujetos, produciendo y reproduciendo la idea de mujeres “malas” y hombres “buenos”, en este caso podría decirse que se produce la idea de “buenos profesores” “malas profesoras”. Estos discursos asumidos por hombres y mujeres llevan a

responsabilizar al individuo del éxito o fracaso en su carrera profesional basado en su propio desempeño y actuación, como se observa en el siguiente comentario.

P: ¿Cuál crees que es el principal obstáculo para la promoción?

R. A ver, hay un obstáculo objetivo que es la falta de plazas, Digamos que depende del lugar en que estés tú de la universidad, en qué departamento, pues puedes...(interrupción llamada telefónica) Y eso es merito mío. O sea, que no me den la plaza no es culpa mía, pero el hecho de que no tenga bastante investigación es mi responsabilidad, no se la voy a cargar a nadie más. (Reg. 1407. Titular de universidad. Mujer. Ciencias Humanas).

Si bien, como se muestra en el testimonio, se tiene la claridad en deslindar lo que compete a las condiciones externas, ajenas a la voluntad o decisiones propias, también se asume la responsabilidad de lo que sí corresponde a la propia actuación. Lo interesante de esta situación es la apropiación del sentido de la productividad.

La carrera académica demanda y fomenta una alta competición, y requiere subjetividades que corporeicen la disciplina del trabajo, el rendimiento y los valores del logro y del éxito. En este sentido, se puede pensar que el factor “suerte”, enunciado por los hombres, enmascara la competitividad y la ambición que sirve de motor para desarrollar el trabajo previo indispensable para competir con otros en el momento y lugar adecuado.

Por otra parte, en el discurso de las mujeres, la ambición y la competitividad no es la justificación primaria para el avance o no en su trayectoria académica, pero sí lo es la dedicación, la persistencia y el arduo trabajo. Lo que resulta enigmático es ver en algunas mujeres la falta de disposición hacia el logro, el temor o una cierta inseguridad y la carencia de interés por entrar en el “juego del hombre”, es decir, de la competitividad. En este sentido, las mujeres hablan acerca del papel prioritario que tiene la familia con relación al avance en la trayectoria académica, pero mediante la retórica del desinterés por la competitividad dejan entrever cierta inseguridad y necesidad de impulso para el logro y avance en su desarrollo profesional.

P: Se ha movido rápido entonces para conseguir la acreditación

R: es que, en el momento... bueno, cuando ya eres doctor y tienes una serie de publicaciones más la docencia como asociado la presentación de... bueno, la verdad es que he trabajado mucho durante estos años y tenía un perfil bueno, digamos, lo suficientemente preparado como para presentarme a la acreditación. Y bueno, me animaron mucho y me dijeron preséntalo. Y bueno, yo tenía un poco de temor porque no había hecho estancias en el extranjero como otras personas que han hecho la vía académica normal. O sea becarios que han realizado estancias. Lo mío ha sido ir trabajando constantemente y

publicar bastante. Y entonces me dijeron “preséntalo porque con las publicaciones que tienes fuera y demás puedes conseguirla” y sí, sí la obtuve y me fue bien (Reg. 1180. Profesora lectora. Ciencias humanas).

Como se puede observar, se corrobora el hecho de que las mujeres son más propensas al mentorazgo y pueden requerir, en mayor medida que los hombres, de ser impulsadas por externos para el logro de determinados objetivos o buscar ascensos.

El tema de la inseguridad personal, el temor y la falta de interés por competir requiere un análisis más específico y profundo que una lectura superficial pueda dar. Sin embargo, dar por hecho la falta de actitudes competitivas en algunas mujeres puede ser un error, dado que de entrada, el hecho de formar parte de la institución universitaria ya implicó un proceso de reclutamiento bajo un determinado perfil y una dinámica de funcionamiento cotidiano que requiere competitividad, sin embargo, al parecer, los sentimientos negativos hacia la competitividad suelen ser referidos por aquellas mujeres que ocupan categorías inferiores o establecen roles tradicionales de género.

## La ética del proveer y del cuidado

Como parte de la subjetividad, hombres y mujeres pueden tener cierta tendencia y orientación a proporcionar los medios materiales de subsistencia o velar por el bienestar físico o emocional de dependientes u otras personas. Como señala Izquierdo (2003) “Las actividades designadas como femeninas van encaminadas a la satisfacción directa de necesidades humanas, los bienes o servicios que producen y tienen un valor que se manifiesta en el uso y se mide por la satisfacción que proporcionan [...]” mientras que “[...] para quien ocupa la posición de ganador de pan, la buena vida tiene mucho que ver con proporcionar a la familia todo lo que necesite, defenderla de las amenazas exteriores, triunfar ante las adversidades, vencer a los rivales, ser capaz de realizar los propios objetivos. La orientación que se adquiere cuando se ocupa la posición hombre es la *ética del trabajo* y el valor con que ha de enfrentarse a la amenaza o el riesgo”.

Con lo anterior se puede observar en los discursos del profesorado ciertos indicadores que muestran una inclinación hacia algún tipo de ética; una tendencia hacia la atención que puede prestarse a los otros, expresada directamente en el trabajo

doméstico y el cuidado de hijos e hijas, pareja u otros dependientes, o mediante otras formas de servicio, como la dedicación a la docencia; fungir como guía y apoyo a estudiantes o colegas, o simplemente tener determinadas consideraciones y procurar algún beneficio, y que en términos generales presenta una mayor cercanía. Por otra parte, estaría quienes se centran en proveer a la familia de lo necesario para su sostenimiento, y quienes se caracterizan por establecer un mayor distanciamiento, inaccesibilidad o incapacidad de mayor cercanía o contacto personal con estudiantes o personal en general.

Con relación al cuidado resulta evidente e incuestionable el papel prioritario que las mujeres le dan a la familia y a los hijos e hijas en su proyecto de vida, sin embargo, se observa una ambivalencia cuando hablan de la relación entre su vida familiar y su quehacer profesional.

P: ¿Cuáles han sido los principales costes o renunciaciones para llegar a la posición que ocupas?

R: [...] ¿renunciaciones? A ver... Yo tuve que renunciar a una posibilidad muy buena en Estados Unidos, pero bueno, no fue por cuestiones académicas sino por cuestiones familiares....ahhhh.... Después he renunciado, pues bueno. Yo creo que teniendo hijos y trabajando... he renunciado, básicamente, a la vida social de una madre extrema... ahhhh... a muchísimas más cosas. Pero vamos, yo creo que es una cosa que la hacemos todos, no es especialmente en la vida académica. Yo creo que en la vida académica, en ese sentido, tenemos más flexibilidad que otra gente. O sea, que sí tienes que renunciar mucho, si tienes hijos tienes que renunciar a muchas cosas pero nooooo, no más que otra gente, yo creo que igual que otra gente, o incluso menos porque tenemos más flexibilidad. O sea, que nooo, a ver, claro, aquí la vida de trabajo y tener hijos a la vez, sobre todo cuando los hijos son pequeños, requiere una barbaridad de renunciaciones. Pero vamos, renunciaciones ya no de vida cultural, de poder leer libros, vaya. Cuando conseguí volver a leer un libro después de tener mis hijos, porque yo soy una lectora empedernida, para mí fue una especie de liberación. Pero no te quiero contar ver una película. Pero vamos yo creo que eso es como un... o incluso más intenso en otra gente, en otras situaciones. El problema aquí es que, claro, tienes que andar pensando y tienes que trabajar en casa...y todo eso...Realmente, es una dedicación importante. Pero bueno, que no más que otros, es igual. O sea, que toca y ya está....(Reg. 295. Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

El tema de la familia y el cuidado de los hijos e hijas es abordado por las mujeres entrevistadas, forma parte del balance que hacen en su trayectoria académica, evitan plantearlo como un coste o factor negativo en su carrera, pero reconocen que ha interferido en el ámbito profesional. Por el contrario, mientras que las mujeres hablan del peso e importancia de la familia, particularmente de los hijos e hijas, los hombres no la perciben como un obstáculo o factor de apoyo en su carrera profesional. Para los hombres, no hay costes o renunciaciones reconocibles que hayan

afectado su trayectoria académica, y los beneficios son vistos más en términos de satisfacción personal y mayor autonomía.

P: ¿Y cuál es tu principal beneficio de la posición que ocupas?

R: Pues vamos, vivo bien, (jajaja) Me gusta lo que hago, hago lo que quiero. O sea, más o menos los mínimos de... y bueno, te pagan razonablemente bien para hacer lo que quieres y que encima te gusta. Por eso estoy satisfecho. Además, visto como me da la gana, no tienes esos condicionantes. Sí, entonces, bueno, vamos, que de verdad que estoy satisfecho. (Reg. 38. Catedrático de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R: Lo tengo clarísimo, (jajaja) Tengo flexibilidad, me gusta viajar y estar temporadas fuera. Y este trabajo nos ha dado la oportunidad de hacerlo, Bueno, como también tenemos un buen nivel de investigación es fácil recibir invitaciones al extranjero, están contentos de invitarnos, y bueno pues, es un trabajo que nos gusta, no hay queja (jaja a). Bueno sí, me gustaría un poco más de dinero y todas esas cosas, pero no creo que sea tampoco el más relevante en mi caso, no digo en otros casos. (Reg. 164. Catedrático de universidad. Ciencias Sociales).

Si como señala Izquierdo (2003) “el hecho de que pretendamos que somos libres, independientes y autosuficientes, como si se tratara de metas que ya hemos alcanzado, o atributos personales ya realizados, es un indicio de un modo peculiar de socialización que lleva a las personas a no ser capaces de reconocer el peso de las circunstancias y de la historia, a censurar una parte de su biografía”. Es decir, se invisibiliza toda la infraestructura que está alrededor de la persona que le posibilita esa libertad y mayor movilidad. En este sentido, además de desempeñar el rol de proveedores, corresponde a una característica de la subjetividad masculina el priorizar sus propias acciones y deseos y dejar de lado el reconocimiento tanto personal como de la gente que le rodea.

P: Vale, pues podríamos decir que uno de los principales costes es el tiempo, la dedicación de tiempo. Y en lo que se refiere a beneficios, ¿qué es lo que destacaría?

R. Sí, sí. Claro, a ver, en el aspecto familiar, evidentemente sí la actividad... Si hay más actividad profesional y consigues un nivel más alto pues los ingresos familiares también aumentan. Esta es la compensación que creo supongo que recibe mi familia. Tampoco es que los deje tanto de lado, no exageremos (Reg. 1705. Catedrático de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

Por el contrario, para algunas mujeres, las responsabilidades familiares y las actividades propias de la carrera académica forman parte de las negociaciones o arreglos que implica el compaginar ámbito laboral/ámbito familiar. Sin embargo, se observa una mayor apropiación o responsabilidad del espacio doméstico por parte de

las mujeres, e incluso se puede dejar entrever sentimientos de culpa al delegar el cuidado de los hijos e hijas a la pareja, como se observar en el siguiente testimonio.

P: De tus responsabilidades académicas ¿Qué condiciona o ha condicionado más tu vida familiar?...

R: Hombre, aparte del hecho de que claro dedico unas horas del día al trabajo como es normal que eso pasaría exactamente igual si trabajase de cualquier otra cosa. Pues yo creo que no sé. Yo creo que nada. Bueno, sí que de vez en cuando voy a un congreso, de vez en cuando, no sé, intento mantener un, mantener más o menos una frecuencia pues no sé, de uno al año una cosa así. Y sí que es verdad que cuando me voy al congreso ahora ya no es tan importante porque el niño ya es más mayor, pero claro, cuando era más pequeño pues sí que entonces toda la carga de la casa, del niño y de todo recae pues en tu pareja ¿no? Que es el que se queda al cargo de todo. Y eso un poco les ha jodido aceptar. Pero bueno, he intentado que fuese no demasiadas veces, del orden de una vez al año y por períodos, relativamente, cortos. La vez que más fueron 15 días, normalmente una semana. Entonces bueno, creo que es una cosa, relativamente, asumible para ellos. Y a parte de eso, yo creo que nada. Yo traigo al niño por la mañana al colegio, lo recojo por la tarde, y después lo llevo a casa. Y en casa intento, hago las cosas que tengo que hacer e intento que la vida familiar, pues, más o menos funcione. Si hay algún momento particular que tengo, digamos, una punta de trabajo, pues, a veces por corregir exámenes o cosas por el estilo, pues, si puedo me lo llevo a casa e intento tener un rato para poder hacerlo, pero vamos, intentando que esto afecte lo menos posible la vida familiar. A mí me gusta un poquito separar. O sea, cuando estoy trabajando estoy trabajando. Pero cuando me voy del despacho si puedo, digamos, dejar el trabajo dentro y fuera poder dedicarme a la casa, a la familia, a mi hijo, a mi pareja. Que, normalmente, no es tanto una cosa lúdica, me dedico a ellos y qué bien me lo paso. Sino es la cosa de, bueno, me dedico a ellos y tengo que limpiar, tengo que lavar ropa o tengo que, en fin, la compra. Lo que es la vida familiar ¿no?(Reg. 735. Titular de universidad. Mujer. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

La atención de la casa, de las actividades de la hija o hijo y la pareja, parecen ser responsabilidades asumidas por las mujeres, como atención y cuidado de los otros, propiciando la invasión de las responsabilidades laborales en el ámbito doméstico al llevar trabajo de la escuela a la casa, pero no de forma inversa.

En cuanto a la docencia, se plantea que como resultado de la división sexual del trabajo, a ésta se le ha relacionado como una actividad femenina, particularmente en lo que corresponde con los niveles más básicos, no siendo así en el caso de la educación superior. Sin embargo, también está documentada una situación similar en los niveles más altos, aunque en el caso de la UAB no se corrobora este hecho. Desde una aproximación bourdiana, Berríos (2006) señala que las mujeres tendrían, concentradas en la docencia y excluidas del ámbito de la investigación, que cumplir con estándares más altos de educación y capacitación para poder competir con sus colegas varones, y así neutralizar el coeficiente simbólico negativo al que son

asociadas y que afectan todo lo que son y lo que hacen, es decir, el prestigio que no obtienen por medio de la investigación tendría que ser recompensado por el reconocimiento obtenido en la docencia a través de un esfuerzo, dedicación y trabajo mayor que sus compañeros varones. Sin embargo, por los datos obtenidos en la presente investigación, no se observan diferencias de horas de clase asignadas a hombres y mujeres ni tampoco las destinadas para la investigación. Pero lo que sí resultó significativo es la menor frecuencia con que las mujeres fungen como investigadoras principales. Particularmente, lo anterior es explicado en virtud de la incompatibilidad que tienen las mujeres entre el tiempo que tienen que dedicarle a la familia y a la academia, dado que la demanda de tiempo para la generación del conocimiento, traducida en investigaciones, exige una inversión horaria muy intensa o adicional, además de que la dedicación a la docencia está perfectamente pautada, controlada y está asignada, mientras que la dedicación a la investigación tiene lugar a iniciativa propia y no hay mecanismos equivalentes de control como la docencia.

Particularmente son las mujeres las que hacen referencia a la docencia y su importancia en lo que respecta a las actividades académicas.

P: ¿De las actividades académicas, ¿a cuál de ellas dedica más tiempo? ¿A la docencia? ¿A la investigación? ¿Gestión?

R: Las dos cosas. Las dos cosas, por unaa ver, la investigación a mí me encanta, me divierte muchísimo encerrarme en una biblioteca o bueno, es como una delicia, me lo paso muy bien. Y lo nuestro también es trabajar con libros, entonces, libros arriba, libros abajo. Te encuentras de pronto un libro y te quedas sentada, ni que sea en el suelo, ¿no? Si es algo que te interesa pues lo disfrutas, pero la docencia pienso que es importantísima. A mí la verdad es que estar en contacto con los estudiantes me resulta muy gratificante. Me lo paso muy bien, aprendo mucho y me parece que es imprescindible, entonces No(Reg. 1236. Profesora lectora. Ciencias Humanas).

R: ¿Actividades académicas? Ummm. Bueno, a la preparación de las clases y lo que es hacer las clases en sí. La preparación de las clases claro, es algo que es muy irregular, depende mucho del curso, si es la primera vez que lo haces o no. Y después, a la hora de preparar también es verdad que cada vez estamos más dentro de esta línea o de esta cosa de Bolonia y del espacio europeo. Pues, cada vez ehmm el trabajo del profesor aumenta en el sentido de que bueno, si haces parciales o entregan problemas que corriges. Pues tienes que preparar lo parciales, tienes que corregirlos. En fin, toda una serie de trabajo que antes no teníamos y que ahora tenemos ¿eh? Y que no es que me parezca mal que los tengamos en fin que lo tenemos. También estaría bien que igual que los alumnos se intenta medir se intenta cuantificar la dedicación de los alumnos a los estudios. También estaría bien que se intentase cuantificar, de una manera un poquito más objetiva, la dedicación de los profesores a las tareas docentes. Pero, bueno, esto es otra cuestión. Pues, preparación de clases, dar las clases y preparar materiales para entrar en el campus virtual. Entonces si tienes dadas las asignaturas yo siempre las doy de alta en el campus virtual Además de entrar para colgar materiales,

pues tienes que entrar a veces para poner anuncios, para poner noticias, para ver si te han mandado algún mail y tienes que contestar. En fin, todo ese tipo de cosas que cada vez van aumentando en cuanto a volumen no? de las horas de trabajo. Pero bueno básicamente. (Reg. 683. Titular de universidad. Mujer. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

En el caso de los hombres, la forma de referirse a la docencia es un tanto diferente.

P: ¿Estás satisfecho con el conjunto de actividades profesionales que realizas en la actualidad?

R: A ver, a nivel docente hace 7 o 8 años que hago dos optativas, por lo tanto, digamos que para mí es una satisfacción, una exigencia, porque claro tanta gente tienes, quiere decir que tanto interesa la asignatura ¿no? también es un reto, ¿no? y por lo tanto yo eso también lo tomo como un reconocimiento y estoy contento, y después también destacar que desde hace no tanto como 7 o 8 años, pero puede ser 4 años, 3 o 4 años que estoy dando 4 asignaturas diferentes, que es mucho, es mucho, porque una cosa son cuatro grupos digamos que puedes repetir alguna asignatura pero 4 asignaturas y además, digamos, muy diferentes entre ellas... (Reg. 2196. Titular de universidad. Hombre. Ciencias Sociales).

R: A mí me satisface más la parte de investigación. Y, bueno, también la docencia, sobre todo cuando atañe a niveles más altos. A doctorados. (Reg. 1741. Catedrático de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

Si es posible plantear que la docencia implica un sentido de atención y dedicación a otros, en términos de que requiere una relación cercana y brindar un acompañamiento que necesita compromiso, dedicación y empatía, entonces el sentido que tiene estaría relacionado con lo femenino. Por el contrario, los hombres que han hecho referencia a la práctica docente la refieren más en términos asociados al prestigio o al reconocimiento, si es un curso muy solicitado, entonces significa que el profesor es bueno y reconocido, o si se dan clases a nivel de doctorado se entiende que existe un mayor nivel de complejidad en el trato a los temas y análisis teórico, además de atender menos alumnos, menos trabajos de revisión y menos clases.

En la investigación realizada por el Observatorio para la Igualdad de la UAB “Cuidado y provisión: el sesgo de género en las prácticas universitarias y su impacto en la función socializadora de la universidad” (2008), se identificó que la atención a los alumnos es vivida por las profesoras como cuidado y por los profesores como servicio. El cuidado entendido como aquel que satisface las necesidades de otra persona, donde la interacción cara a cara es básica y donde dicha necesidad no puede ser cubierta por la persona misma, mientras que los servicios se consideran aquellas actividades que la persona objeto de atención podría realizar por sí misma, pero al hacerlas otra persona, se ahorra tiempo y esfuerzo. Por ejemplo, en los tipos de cuidado en el aula se observó que las profesoras tienden más a aconsejar mientras

que los profesores utilizan el recurso de la broma; las mujeres tienden a manifestar su aproximación de forma más orientada al alumnado, con una mayor atención a las personas, en cambio los profesores manifiestan su aproximación pero manteniéndose ellos como el centro de la acción (p.204).

Sin pretender considerar la docencia como una actividad femenina, pero sí una significación diferente entre hombres y mujeres que la realizan, es importante resaltar que la forma y propósitos con que se realiza. Esto puede llevar a reflexionar, como lo ha hecho la investigación sobre la diferencia entre cuidado y servicio, sobre la manera en que se establecen las relaciones entre individuos en una institución determinada; cómo se le considera al otro, cómo se establecen los vínculos y el trato con los otros, o en qué lugar se posiciona el docente con relación al otro, en este caso al estudiantado o hacia los mismos colegas. En esta misma línea, otros indicadores están dados en cuanto a la forma en que se menciona o se le ignora la presencia y sentido del otro, lo que se hace pensando en el bienestar o mejora de los otros o de la indiferencia, desinterés o falta de valor que se le asigna a las relaciones interpersonales.

P: ¿Y a cuál le dedicas menos tiempo?

R: A ver, a la gestión académica. No sé, no me gusta ni me gusta el ambiente de la universidad, ni me gusta la mayor parte de gente nueva que podría relacionarme... Hace años que decidí desaparecer de la circulación eso 0 absolutamente 0 y después la docencia hago lo que me toca... (Reg. 58. Catedrático de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

Como se observa en el último testimonio, la presencia de pensamientos o sentimientos de desinterés por el ambiente de la universidad y por las relaciones interpersonales implica poner una distancia. Este distanciamiento puede tener como trasfondo, en algún sentido, la idea de un sujeto independiente e individualista, en tanto el yo se constituye como atención primordial y la importancia de las relaciones con otros queda en un plano secundario. Puede referir e incluir, en algún sentido, respecto al vínculo hacia colegas o hacia el estudiantado. Situación contraria a lo que supone una responsabilidad de formación de profesionales comprometidos con su realidad social. Esta situación no se reduce solamente a que se conciba un egocentrismo del sujeto, sino que no se reconoce al otro como interlocutor ni como medio para el propio aprendizaje, cambio y transformación.

Otra situación que se ha observado tiene que ver con la tendencia o predisposición a pensar en proporcionar determinados beneficios a colegas o alumnado, en términos

de información u otro tipo de apoyo, sobre todo a personas que se encuentran en categorías o niveles más bajos. Esta actitud o referencia se ha encontrado particularmente en algunas mujeres, lo cual no significa que sea exclusivo de algún sexo. Al menos es lo que aparece en el discurso de algunas académicas. Como se verá en los siguientes testimonios:

P: ¿Te mantienes informada de las ayudas, convocatorias, concursos?

R: Para la gente. Claro yo ya no tengo que promocionarme más ni quiero. Pero para la gente joven que yo tengo conmigo claro. Es imprescindible porque yo a ver yo me tengo que poder permitir un sabático que no me lo he permitido Y yo tal como tengo a la gente no puedo hacerlo porque, porque hasta que no estén acreditados y, realmente, asentados no quiero largarles toda la gestión Entonces, claro que me preocupa. Eso me preocupa una barbaridad. El tema de la promoción del PDI estamos muy en ello, eso es muy importante porque son muy, muy poquitos y, además, son muy precarios todavía. O sea que hace falta que se asienten. (Reg. 325. Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R: Bueno del personal docente no si no me afecta a mí quiero decir que bueno sí, sí. Tengo información si afecta a una persona de mi entorno para informarle y para... Pero yo, personalmente, como tampoco quiero promocionarme (jajaja) en ese sentido no me lo miro me lo miro si se que puede facilitar a alguna persona del entorno, yo puedo informar (Reg. 431. Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

Las mujeres, al procurar informar a colegas sobre convocatorias, denotan una atención o servicio que prestan a otros. Puede ser únicamente a nivel de discurso, pero no por ello deja de ser significativo. Cuáles son las implicaciones en términos de establecimiento de redes sociales de apoyo o solidaridad. Se ha hablado que los hombres son más propensos a establecer redes académicas que benefician a los mismos mediante la circulación de información relevante para la promoción, o la elección que favorece en concursos de plazas a algún candidato que pertenece a los mismos círculos o redes de determinado grupo social. Sin lugar a dudas la promoción en la carrera académica no es ajena a esta dinámica de operación, sin embargo, el procurar o tener presente el beneficio que se le puede otorgar a otras personas tiene también una lectura desde una ética que se orienta hacia el cuidado a los otros.

En el mismo sentido que puede hablarse de determinada ética, también se puede pensar en determinada sensibilidad que reacciona a la problemática de las relaciones interpersonales. En términos generales se observa algunas mujeres que son más perceptivas a las reacciones de otras personas en la interacción social. En las organizaciones el factor humano es determinante, y la dinámica de las relaciones puede favorecer o entorpecer las funciones y ritmos de trabajo. En la vida

académica, en tanto regida por el conocimiento científico y caracterizado por ser racional, el factor humano parece carecer de importancia. En este sentido, han sido las mujeres las que han hecho referencia a los vínculos interpersonales. Con ello no se trata de confirmar el estereotipo que prevalece en la ideología de género, pero sí puede ser material de análisis y reflexión.

P: ¿Cuál cree que es el principal obstáculo para la promoción dentro de la universidad?

R: La dureza de las relaciones (Reg. 1204. Profesora lectora. Ciencias Humanas).

P: ¿las relaciones interpersonales?

R: Interpersonales, básicamente. Las trabas burocráticas, también, ¿por qué no? (Reg. 1206. Profesora lectora. Ciencias Humanas).

P: Exactamente. ¿Y por el tema de las relaciones interpersonales? ¿Es por la competencia, podría decir?

R: Posiblemente, pero a veces no tiene por qué, no tiene por qué y sin embargo hay como una cierta frialdad en las relaciones. No es una percepción que yo tenga respecto a mí, sino que lo observas. (Reg. 1212. Profesora lectora. Ciencias Humanas).

P: ¿En su opinión, cuales son los principales factores que intervienen positivamente en la carrera académica?

R: ¿Principales factores? De entrada la capacidad de trabajo. La curiosidad científica. La capacidad de organización, porque hay que tocar muchas cosas y hay que organizarlas todas y la capacidad de comunicarse. Es decir, ser asertivo. Comunicarse no quiere decir que estamos hablando y que tú entiendas lo que digo, sino la capacidad de relacionarte con los otros y aportar información y que los otros te aporten a tí, que por lo tanto, con todo eso puedas crear alguna especie de importante (Reg. 1403. Titular de universidad. Mujer. Ciencias Humanas).

Si la subjetividad masculina y femenina se reflejan en el quehacer académico y la forma en que hombres y mujeres se posicionan en términos de relación con los otros, en el discurso de las mujeres resulta evidente la tendencia a tener presentes las necesidades de los otros, como las hijas e hijos, pareja, colegas, alumnado, pero también a reconocer la necesidad de reconocimiento y de aceptación de los otros, a reconocer la importancia de los vínculos interpersonales. Por el contrario, los hombres muestran mayor distancia y sentido de independencia. En este sentido, la labor académica se asimila a un estilo masculino, cuya racionalidad, en su intento por lograr la llamada “objetividad”, se caracteriza por presentar mayor distancia afectiva. Dureza y frialdad en las relaciones pueden pensarse como vínculos carentes

de empatía o conexión emocional con el otro. Relaciones pautadas por intereses específicos, racionales, impersonales y despojados de toda connotación afectiva.

Se puede pensar que los hombres refieren en el discurso más los beneficios personales que son inherentes al trabajo que desempeñan, mientras que las mujeres buscan un reconocimiento de los productos que genera su trabajo. En este sentido, la subjetividad del hombre se define, como señala Izquierdo (2003), “Desde el punto de vista psíquico, se configura una subjetividad asertiva, orientada a la consecución de objetivos, no tan dependientes de las valoraciones que los demás pueden realizar de su persona, como de hacer lo que se propone. Las actividades productivas son más un medio para conseguir lo que quiere y menos el modo de despertar el amor y respeto de los demás. lo que proporciona afirmación personal es el dominio de la realidad, no la opinión de los demás sobre lo que hace o es”. Una situación diferente puede observarse en el discurso de algunas mujeres que mencionan no tanto la satisfacción personal ni las posibilidades de mayor independencia sino la satisfacción del logro que produce su trabajo.

## La orientación del deseo

Hablar de poder no remite exclusivamente a las relaciones de dominación y subordinación entre diferentes agentes sociales que se ubican en determinadas posiciones en la estructura jerárquica de la Institución educativa de manera vertical, sino también que el poder transita de forma horizontal y tiene efectos en los cuerpos y deseos de los mismos sujetos “la relación de poder ya estaría allí donde está el deseo” (Foucault, 1993: 99).

Para María Jesús Izquierdo, el deseo y el modo en que se busca satisfacción son los dos aspectos centrales de las subjetividades masculina y femenina. Construido en una sociedad patriarcal, este deseo posiciona a las mujeres en ser objeto de deseo de otros y tomar como deseo el de ser deseada, y por extensión el de ser reconocida y valorada, mientras que en los hombres, que psíquicamente se ubican en una posición masculina, experimentan el deseo en forma de necesidad de posesión del objeto de deseo, es decir, de la mujer, y por extensión, de bienes materiales o inmateriales. Si lo que caracteriza al ser humano es la combinación de los dos deseos, la estructuración psíquica de género escinde dos modos de subjetivación y establece entre ellos relaciones de necesidad, unos aman, las otras desean ser amadas, unos

desean poseer, otras desean ser poseídas, los unos quieren al objeto de deseo, para las otras, el objeto es de deseo en tanto aporta cosas, prestigio social, bienestar económico, hijos e hijas, etcétera.

Estos principios cuando se trasladan a la vida profesional y, particularmente, al trabajo académico, permiten pensar en la forma de cómo cada hombre y cada mujer ha dirigido y desarrollado su carrera, la manera en que se ha elegido cada decisión y que ha llevado a conformar lo que cada quien es, la valoración que se tiene de sí y la percepción de su capacidad y fortaleza emocional. Señala Izquierdo, que el trabajo se puede tomar como actividad de producción del ser humano y en el ser humano, por lo tanto, se puede decir, que también somos producto de lo que profesionalmente realizamos.

¿Qué buscan o esperan obtener mujeres y hombres a través de su carrera profesional? ¿Qué satisfacciones les proporciona el desempeño de su labor académica? En el discurso de las mujeres se menciona no tanto el proveer de recursos a la familia, aunque el salario que obtienen sea importante, sino el obtener reconocimiento. Al parecer las mujeres expresan abiertamente el desinterés por el poder pero encubren la necesidad de ser reconocidas por los otros en su quehacer profesional. Para los hombres la autonomía, flexibilidad, el salario o el prestigio pueden ser identificados como algunos de los factores que los motivan en su carrera académica, aunque se silencia el que la mayoría de cargos directivos en la universidad son ocupados por hombres.

## Las aspiraciones

A qué aspiran hombres y mujeres que se desenvuelven en el ámbito académico sino al reconocimiento social que otorga el trabajo universitario, podría ser una idea general que cruza el imaginario social, sin embargo, dicho reconocimiento no se logra tan fácilmente fuera de la universidad ni mucho menos dentro de la misma institución.

R: Estoy en un entorno un poco hostil entonces aquí yo creo que, en mi universidad, no reconoce a mí no me reconoce lo que yo haya podido hacer en investigación o los proyectos o las publicaciones que haya podido hacer Yo creo que mi trabajo es más reconocido fuera de aquí.(Reg. 403. Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R: Mi ambición profesional es hacer las cosas lo mejor que pueda, tengo más ambición en el sentido científico ¿no? De que mi trabajo pueda ser publicado o

no en una revista eso es mi ambición en mi trabajo ¿no? Pero no el mandar, el organizar o el coordinar, así el poder, así en si mismo, a mí, no me seduce no me apasiona (jajaja) ni me interesa, especialmente. (Reg. 449. Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

Por las características masculinas de la institución universitaria y por la naturaleza del trabajo académico, como ya se han analizado anteriormente, las satisfacciones, intereses o motivaciones para el desempeño de esta profesión no queda del todo claro. Ambivalencias, contradicciones, negaciones y anhelos son una constante en los discursos de los entrevistados. Sin embargo, lo que se puede observar es un pronunciamiento, particularmente en mujeres, de mayor desesperanza en cuanto a las posibilidades de promoción en la carrera.

Algunas mujeres hablan de su desinterés o falta de motivación para ascender en la carrera académica. A este respecto, más allá de las posibilidades reales y objetivas de la falta de disponibilidad de plazas, habría que poner atención a la predisposición o creencia que lleve a la toma o no de decisiones en el profesorado.

P: ¿Consideras que la categoría que ocupas te corresponde?

R: Bueno, es un poco lo que ya he dicho. Es decir que por encima, a nivel de categoría, solamente está el catedrático. Tal como es la estructura en la universidad y bueno, ya debe ser así. Pues, el número de catedráticos es inferior al número de titulares. Digamos que el cuerpo importante, a nivel de número de profesores en la universidad, es el de titulares. Ehhhh Entonces, bueno, yo como titular ya estoy bien. Mmmm, bueno, si cobrase más estaría mejor pero en fin. Con lo que cobro más o menos me voy apañando. Puedo realizar todas las eh, labores a nivel de investigación y a nivel de cargos, etcétera más o menos que puedo estar interesada en hacer y, bueno, lo de catedrático pues bueno, catedráticos hay muchos menos que titulares y, bueno, como está ahora la situación, pues eh. Veo muy poco factible que pudiese haber una plaza de catedrático a la que yo me pudiese presentar, digamos, con unas posibilidades de éxito reales ¿no? Porque hay personas que son titulares igual que yo y que llevan más años, que tienen más currículum. Y, entonces, no. Es decir, que ya me parece que es la categoría que, es una categoría adecuada ¿eh? Para mí. (Reg. 677. Titular de universidad. Mujer. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R: Nivel de concursos pues, el único concurso que me podría interesar es lo de la cátedra pero insisto en que eh. Primero, que no creo que vaya haber una cátedra aquí de mi área y, digamos, de probabilidades, que es lo mío, aquí en unos años, bastantes años. Y aunque lo hubiese yo creo que hay otras personas que están por delante de mí, que claramente moralmente, deberían pasar antes que yo a ocuparla, entonces no. La verdad, como creo que es algo que no me que no me compete demasiado no pierdo el tiempo mirándolo. (Reg. 691. Titular de universidad. Mujer. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R: Si claro. Hombre, si la pregunta es ¿a usted le gustaría hacer otra cosa?, hombre, pues mire, sí claro, la culminación de la carrera. Pero yo creo que si estamos hablando siempre de la categoría laboral en la que estoy, pues sí es

la que me corresponde porque tampoco he matado a nadie para intentar subir. A ver, también hubiera podido hacer otras cosas que aquí es muy impensable, pero que hacen mis colegas del estado, que es decidir que se mueven. Oye, sale una plaza en Murcia, pues a mí nadie me impedía, en su momento irme a una cátedra en Murcia o en Extremadura, pero ni se me pasó por la imaginación porque toda mi vida está organizada aquí, por lo tanto, decirle a mi marido, “oye, voy a presentarme a una cátedra en Extremadura”, y me habría dicho que estupendo, que cuando nos íbamos a ver, ¿no? O sea, que sí, que es lo que hay. (Reg. 1413. Titular de universidad. Mujer. Ciencias Humanas).

Los efectos del poder no necesariamente se perciben como imposiciones coercitivas, aplicación de la ley en su más burdo ejercicio, sino su eficacia es muchas veces imperceptible, señala Foucault que el poder es generar efectos en los otros. Si bien es más comprensible que las catedráticas ya no aspiren promocionarse dado que ya no hay categorías más altas, en el caso de las titulares no se explica del todo. Las mujeres reconocen las condiciones de desigualdad y desventajas en que se encuentran con relación a los hombres, sin embargo, hay una especie de autojustificación y naturalización del orden de las cosas, las cosas son así y no hay más.

### **El desdén femenino por el poder**

Otro punto relevante y muy relacionado con la falta de motivación en algunas mujeres, es también la expresión abierta de algunas académicas por la falta de interés por el poder. El poder por sí mismo parece un sin sentido para algunas mujeres, tanto en su acepción de ocupar cargos de dirección, como en el control o la influencia que se ejerce sobre otras personas del entorno quienes desempeñan cargos de dirección. Si hombres y mujeres interpretan sus posiciones, avances o estancamiento en su trayectoria en base a la percepción que tienen de sí mismos y mismas, y de los deseos que asumen como conscientes y libremente elegidos, entonces se puede llegar a pensar que la posición marginal de las mujeres es el resultado de su propia elección. Por lo tanto, las mujeres no únicamente son más capaces o forzadas a tolerar las desventajas, sino que aceptan con mayor facilidad que los varones el ocupar cargos por debajo de los hombres (Doyle y Hind, 1998).

P: ¿Y tú por qué crees que has llegado a hacer todo lo que has querido en tu carrera académica?

R: ¿Por qué creo? Porque soy muy tozuda y porque me gusta el tema. Me gusta lo que hago yo soy muy tozuda[ ]. Lo que hay es muy pocas mujeres que estén en las alturas pero me refiero en las alturas de gestión. Pero yo creo que la mayoría de las mujeres somos más sensatas y no nos gusta A mí, por ejemplo,

el poder no me gusta nada, o sea que no, no. No sé yo creo que también son características personales, al hombre le gusta más el poder estar en posiciones de poder que a las mujeres, yo creo. ¿eh? Y lo digo de una manera estadística (Reg. 303. Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

P: ¿Y tu porqué crees que cuesta más?

R: Bueno, yo lo que he vivido en mi entorno es que, en general, son los hombres los que ocupan determinados cargos los que dirigen determinados departamentos o los que les interesa, a lo mejor, más que a las mujeres eso puede que también sea cierto. Pero la cuestión es que tienen ese poder, un poco, de dirección y bueno y con eso pues tienen también un cierto poder de colocar a personas que ellos deciden o que ellos consideran que y si no estás dentro de ese de su grupo digamos de influencia pues las cosas empiezan a ser un poco más difíciles los criterios no son claros los criterios no son objetivos muchas veces y uno no sabe por qué les llega a unos la renovación de espacios y a otros no les llega nunca, por ejemplo ¿no? Bueno y aquí la historia de nuestra universidad, pues, es esa eh también los hombres son los que, mayoritariamente, están en los órganos de... (Reg. 445. Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

P: ¿De decisión?

R: Sí, sí Mayoritariamente sí. Pero a veces es también puede que también sea culpa de las mujeres que tampoco nos interesamos por ocupar esos puestos. O sea que, bueno, que no todo es tan simple como que sea culpa de los hombres, no. Y a lo mejor las mujeres en las mismas posiciones haríamos lo mismo que han hecho los hombres o sea que... (Reg. 447. Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y tecnológicas).

P: ¿Y tú por qué crees que las mujeres no se han interesado por estos puestos?

R: Porque, es que no lo sé. Yo no tengo ninguna ambición en mandar o en dirigir mmmm. (Reg. 449. Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

P: ¿Y a qué actividad académica le dedicas menos tiempo?

R: Hombre, a lo que le dedico menos es al tema de gestión a lo que son los cargos hasta ahora sólo he tenido un cargo que ha sido que ha durado dos años y bueno, le he dedicado el tiempo que creía que le tenía que dedicar pero, claramente, es a lo que menos tiempo le he dedicado y a lo que me gustaría seguirle dedicando menos tiempo porque es lo que menos me gusta O sea, realmente, no me gusta y he tenido un cargo que por circunstancias tuve que, que coger el cargo y si alguna vez vuelvo a tener otro cargo, me imagino que será por lo mismo. Que por circunstancias tenga que coger el cargo, entre otras cosas, porque creo que si hay una serie de cargos y hay una serie y tienen que ser ocupados por profesores. Salvo que haya personas que estén dispuestas a ocuparlos de manera totalmente voluntaria, pues, si no es el caso se han de repartir un poco entre todos y cuando toca, toca. Hay que hacerlo lo mejor posible pero en mi caso no porque yo quiera hacerlo o porque me guste sino, simplemente, porque me toca. Porque tengo que hacerlo igual que hay que hacer otras cosas. Eso no me gusta lo he hecho durante dos años un cargo y me gustaría, personalmente mi gusto sería no volver a tener un cargo nunca más. Cuando me vuelva a tocar y considere que realmente, moralmente me toca, pues volveré a coger el cargo que me toque pero sin ningún

entusiasmo porque realmente no me gusta. Me gustan otras cosas. La docencia si me gusta y, bueno, hago las horas de clase que tengo que hacer y me dedico a lo que me tengo que dedicar. Y el resto del tiempo, pues, me dedico a la investigación ¿eh? (Reg. 689. Titular de universidad. Mujer. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

Como se puede observar, el poder es entendido en términos de posiciones en puestos ejecutivos encargados de la dirección. Dirigir remite a la capacidad de un sujeto de marcar la dirección, el rumbo de las cosas, dar la pauta, guiar, que implica en cierto modo una forma de ordenar y controlar el mundo, pero también obtener provecho de esas posiciones tanto para beneficios diversos como para ensanchar o fortalecer dichas posiciones. En este sentido, la masculinidad se observa tanto en la posición que ocupan los hombres como en los dividendos o privilegios a los que tienen acceso en el cuerpo social.

Si la mujer desprecia el poder, aquel que se entiende como corrupto y mezquino, y al que se llega mediante la lucha abierta y destructiva, y que se concreta en asumir cargos directivos, que ostentan principalmente los hombres, algunas lo asumen mediante otro rostro, pero no lo reconocen como tal, pues se enmascara a través del reconocimiento y prestigio que otorga la labor universitaria. El saber también es poder, y el prestigio da autoridad. Ser una autoridad en determinado campo del conocimiento lleva emparejado una capacidad de influir en otros, obtener beneficios o satisfacciones que alimentan al yo, al sentimiento de valía.

La falta de interés por el poder expresado por las mujeres es un interrogante complejo y podría corresponder a múltiples factores de índole personal y/o social. Sin embargo, estas mismas mujeres que desdeñan el poder, o que visualizan muy distante o poco probable la posibilidad de ascenso o confiesan abiertamente no aspirar a una promoción, reproducen en sus relaciones de pareja, al menos discursivamente, una incompatibilidad para asumir una posición profesional superior a sus compañeros. Lo anterior se observa a través de la dificultad de definir que la pareja cuenta con un nivel profesional inferior a ellas.

P: ¿Cuál es la situación laboral de tu pareja?

R: Ehhhh, es autónomo. (Reg. 719. Titular de universidad. Mujer. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

P: ¿Cuál es su profesión y ocupación?

R: Bueno.él es masajista.A nivel de estudios él hizo filología germánica pero, después, también por motivos así raros, pues, es quiromasajista, Sí. (Reg. 721. Titular de universidad. Mujer. Ciencias experimentales y tecnológicas).

En comparación con el nivel profesional de tu pareja.

R: Bueno, yo soy doctora, él es licenciado. Yo soy doctora, él es licenciado. Entonces yo me muevo en el ámbito universitario y el, bueno, se mueve en otro ámbito diferente. O sea él es licenciado y yo doctora, eso a nivel académico. Y a nivel de trabajo, yo estoy en el ámbito universitario y él no. Él trabaja como autónomo. (Reg. 723. Titular de universidad. Mujer. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

P: ¿Cual es la situación laboral de su pareja?

R: Él es administrativo, trabaja en una caja de ahorros. Ahora creo que no los llaman administrativos, creo que les han cambiado el nombre y los llaman no se qué diablos de..., trabaja en una caja de ahorros. (Reg. 1457. Titular de universidad. Mujer. Ciencias Humanas).

P: En comparación con usted, ¿Cuál cree que es el nivel profesional de su pareja, inferior, superior, igual?

R: A ver, si hablamos de sueldos, él gana más dinero que yo. Pero si hablamos de responsabilidades mi cargo es superior. (Reg. 1459. Titular de universidad. Mujer. Ciencias Humanas).

P: Y ¿cuál es la situación laboral de su pareja?

R: Instalación de aire acondicionado, y gana más que yo. Con lo cual también implica muchas cosas. Que a la hora de sacrificar algo, no va a sacrificarse él que gana más. Él es autónomo, o sea, que no trabaja, no comemos. O sea, así. Y entonces, claro, enfermedades, todos los accidentes infantiles me tocaban a mí, y él viajando. Mucho, cuando eran más pequeños viajaba muchísimo. De irse el lunes y volver el viernes, porque con su empresa. Y entonces los niños se rompían una pierna y tenía que..., es que me decía “es que no puedo”, pero ¡cómo no voy a poder!, y llamar a una vecina y decir “oye que mi hija anda por ahí, con la llave, por favor invítala a cenar ” y no había teléfonos móviles. Ahora explícale que no iré a dormir, que dormiré solita. (Reg. 967. Profesora lectora. Ciencias sociales).

P: Y el nivel profesional de tu pareja ¿crees que es igual, superior, inferior al tuyo?

R: Bueno, el suyo es muy bueno. Pero académicamente yo soy doctora y el no (Reg. 971. Profesora lectora. Ciencias Sociales).

P: ¿Cuál es la situación laboral de tu pareja?

R: Pues, es periodista y está en..., ahora mismo es director de la sección internacional de TV. (Reg. 351. Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

P: En comparación contigo. ¿Cuál es el nivel profesional de tu pareja?

R: Igual, equivalente sí. (Reg. 353. Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

En los testimonios de las académicas, cuando el nivel profesional de la pareja es inferior, se presenta una dificultad en decirlo en términos concretos y claros.

Asimismo, se observa que cuando el nivel profesional de la pareja es inferior se compensa en razón del mayor ingreso, menospreciando en uno de los casos el aporte económico que la mujer pueda contribuir para el sostenimiento de la familia, así como si el peso absoluto del rol de proveedor recayera sobre el hombre, razón por la cual, incluso, la no necesidad de explicar a la hija que el padre no dormirá en la casa. En términos generales se observa cierto titubeo al nombrar que tienen un nivel profesional superior al esposo y una necesidad de justificarlo mediante la diferencia salarial, pero no dejando de señalar su mayor nivel educativo. Situación contraria a como la refieren los hombres

P: ¿Cuál es la situación laboral de tu pareja?

R: Mi pareja es funcionaria Dejó de trabajar cuando tuvimos los hijos, entonces eh, no tiene un trabajo no tiene trabajo fuera. O sea en casa, aparte de los hijos tenemos a mi padre con 98 años también es una también con complicaciones familiares claro te pide ayuda y eso ¿no?. Bueno la profesión y ocupación ella ahora no tienen nada [...] Ella tenía estudios secundarios y era administrativa o sea, trabajaba de funcionaria (Reg. 96. Catedrático de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

P: En comparación contigo. ¿Cuál crees que es el nivel profesional de tu pareja?

R: Hombre claro es evidente que es inferior. (Reg. 98. Catedrático de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

P: ¿Cuál es la situación laboral de tu pareja?

R: Mi mujer tiene unos estudios de nivel de diplomatura de EGB. Bueno, ahora se dice de maestra ¿no? Y, en el extranjero, hizo una licenciatura y, actualmente, es profesora de primaria, eh, en algún momento, también acabo un master de lengua extranjera porque gracias a ir al extranjero aprendió mucho inglés. Y muchas veces ha sido profesora de inglés no también? Pero bueno, ahora es profesora tutora profesora de primaria está haciendo el sexto curso de primaria. (Reg. 598. Titular de universidad. Hombre. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

P: ¿En comparación contigo como consideras el nivel profesional de tu pareja?

R: Es más bajo es más bajo porque, bueno, los dos nos dedicamos a la docencia pero yo a nivel universitario y ella a nivel de primaria en una escuela concertada, y su sueldo es inferior al mío. (Reg. 600. Titular de universidad. Hombre. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

P: ¿Cuál es la situación laboral de tu pareja?

R: La misma que la mía. (Reg. 240. Catedrático de universidad. Ciencias Sociales).

P: En comparación con el nivel profesional tuyo, ¿cuál es el de tu pareja?

R: Ella siempre ha ganado más dinero que yo. Ha empezado dos años antes ahora gana por otras razones Ojalá ganase cuatro veces más (jajaja). (Reg. 242. Catedrático de universidad. Ciencias Sociales).

En los dos primeros casos, los hombres detallan la situación laboral de la pareja. El primero, al parecer, justificando que se ha dedicado al trabajo doméstico, mientras que el segundo rescata la amplia formación y experiencia, pero ambos no dudan al puntualizar que sus parejas tienen niveles profesionales inferiores respecto a ellos. El tercer testimonio, si bien refiere una situación laboral similar, la diferencia la remite al asunto salarial. En una comparación más fina podría pensarse que un mayor ingreso no se justifica necesariamente por los años laborados, sino por la producción y calidad académica que se ve reflejada en escalafones más altos.

Si bien tanto hombres como mujeres muestran incomodidad y una tendencia a justificar cuando el nivel profesional de la pareja es inferior, son los hombres quienes lo puntualizan de forma clara y directa: “hombre claro... es evidente que es inferior”. Mientras que las mujeres tratan de restarle importancia a este hecho y omiten señalar tal inferioridad: “bueno, el suyo es muy bueno, pero académicamente yo soy doctora”. Lo que sin lugar a dudas es evidente en hombres y mujeres, es que ambos viven mal la desigualdad profesional de la pareja.

La manera de situarse frente a la pareja difiere claramente entre hombres y mujeres. Puede representar únicamente una forma de verbalizar una referencia de comparación intrascendente, pero en términos del peso y contundencia de las palabras y de la actitud que la acompaña, da cuenta de un determinado posicionamiento de la mujer con relación al hombre, casi insalvable e indecible que en algunos casos ellas podrían referir sin ninguna reserva, que tienen un nivel profesional superior que la pareja, independientemente de quién sea el que genere mayores ingresos.

En términos de subjetividad femenina, la mujer parece estar más cómoda si se sitúa en términos profesionales en un nivel de inferioridad o igualdad con relación al hombre, lo mismo si ella genera mayores ingresos. Por el contrario, en el caso de los hombres, tener independencia económica o contar con ingresos superiores a la pareja no solamente implica hacer un uso legítimo de esos recursos, sino también una reapropiación del control económico que pueden ejercer sobre sus parejas y otros dependientes. Coria (2007) hace un cuestionamiento sobre esta situación y plantea que la independencia económica no es garantía para las mujeres de autonomía, que las mujeres comprometen seriamente su autonomía implementando

sofisticados mecanismos de dependencia económica, y que esos mecanismos son generalmente inconscientes y responden a condicionamientos psicosociales, generando según la autora incomodidad o desazón por ganar más que el marido.

## Conclusiones

Dentro de los aspectos de la subjetividad masculina y femenina se han observado los que tienen que ver con la autopercepción, los sentimientos que acompañan la actividad académica, las relaciones con colegas y las relaciones personales, específicamente con la pareja. La universidad, como institución masculina, no solamente en virtud de la composición y posición mayoritaria de los hombres en los lugares de poder y en las categorías académicas más altas, sino también en el sentido de las formas de funcionamiento y operación formal e informal que, en su conjunto, conforman una dinámica que basada en las desigualdades sociales reproduce relaciones de poder asimétricas y mecanismos de discriminación, en muchas ocasiones casi imperceptible, que tienen como resultado el rezago de las mujeres en la promoción académica.

La reproducción de un estilo masculino en el trabajo académico tiene implicaciones tanto en las mentalidades, en los cuerpos, en el deseo, así como en las prácticas del profesorado. Por ello, a partir del análisis del material de las entrevistas se propuso abordar tres aspectos vinculados con la subjetividad: el poder, la ética y el deseo. Con relación al poder, se pudo observar que desde el mismo empleo de la palabra, los hombres hablan de “poder” con mayor sentido de agencia que las mujeres. Las mujeres enuncian con mayor frecuencia el “no poder” y ello denota falta de afirmación. El “poder” hacer, en el discurso masculino, se manifiesta por la aptitud de los hombres ante las exigencias, el rendimiento, la disciplina, y el gusto o satisfacción por las actividades académicas, por la autonomía que permite la labor universitaria y por el salario que les posibilita fungir como ganadores de pan, lo que les hace reafirmar una subjetividad asertiva. Mientras que las mujeres, que asumen una posición femenina, hace que éstas estén, en algún momento de su vida o permanentemente, en la disyuntiva de conciliar función de las prioridades de la familia o de otros, con la profesional, y busquen a través del trabajo académico reconocimiento y seguridad.

Como un elemento importante para el desarrollo profesional se observó que aquellos hombres y mujeres que inician la ocupación académica con mayor claridad en cuanto a sus objetivos y metas profesionales tuvieron mayor posibilidad de promoción, a diferencia de quienes no tuvieron claro desde un inicio la elección de la labor docente. Pero aún más relevante resultó el conjunto de acciones que les han permitido su mantenimiento y promoción. Particularmente los hombres hicieron mención de tres aspectos que les han favorecido en el ascenso laboral: el trabajo, la capacidad y la suerte. Específicamente éste último se pudo identificar como el elemento coyuntural al que hacen mención en los factores favorables que posibilitan su promoción, y que ha sido analizado en apartados anteriores. Sin embargo, también se identifica que este factor enmascara la competitividad, el manejo estratégico de las relaciones interpersonales y el deseo de poder y de logro. La lógica del trabajo académico los hombres la expresan metafóricamente como la práctica del deporte, donde la competencia, el rendimiento y la disciplina son los ingredientes esenciales. Por el contrario, en el discurso de las mujeres, la ambición y la competitividad no es la justificación primaria para el avance o no en su trayectoria académica, pero sí lo es la dedicación, la persistencia y el arduo trabajo.

En la ética del proveer y del cuidado se registran diferencias en el profesorado. Por una parte, hombres y mujeres refieren estilos diferenciados en el manejo de las relaciones familiares y profesionales. Las mujeres académicas muestran con mayor claridad una ambivalencia cuando hablan sobre la relación entre su vida familiar y su quehacer profesional. En algunos casos, evitan plantearlo como un coste o factor negativo en su carrera, pero reconocen que ha interferido en el ámbito profesional. Mientras que las mujeres hablan del peso e importancia de la familia, particularmente de los hijos e hijas, los hombres no la perciben como un obstáculo o factor de apoyo en su carrera profesional. Para los hombres, no hay costes o renuncias reconocibles que hayan afectado a su trayectoria académica, y los beneficios son vistos más en términos de satisfacción personal y mayor autonomía. Por otra parte, el ejercicio de la docencia también refleja dos visiones diferenciadas, aquella que se distancia de un vínculo más personal y se instrumentaliza en términos de logro de objetivos, y que se puede asimilar a la noción de servicio, más apegada a un modelo masculino, y aquella que da prioridad a la relación y atención a los otros, más cercana al cuidado y a lo femenino.

Finalmente, en la orientación del deseo, se observan diferencias en torno a lo que aspiran hombres y mujeres que se desenvuelven en el ámbito académico. Lo que se

puede observar es un pronunciamiento, particularmente en mujeres, de mayor desesperanza en cuanto a las posibilidades de promoción en la carrera. Algunas mujeres hablan de su desinterés o falta de motivación para ascender en la carrera académica. Lo que resulta significativo de este hecho es la existencia de una predisposición o creencia que indudablemente tiene implicaciones en las acciones que emprenden o dejan de emprender las mujeres para propiciar su promoción. De igual manera, otro punto relevante, y muy relacionado con la falta de motivación, es expresión abierta de algunas académicas por la falta de interés por el poder. Si la mujer desprecia el poder, aquel que se entiende como inherente al desempeño de cargos directivos, que ostentan principalmente los hombres y que llegan mediante una abierta competencia, ésta lo rechaza, sin embargo, se invisibilizan otras formas de poder que asumen las mujeres. Otra forma de poder puede tomar consistencia a través del reconocimiento y prestigio que otorga la labor universitaria. El saber también es poder, y el prestigio da autoridad. Ser una autoridad en determinado campo del conocimiento lleva emparejado una capacidad de influir en otros, obtener beneficios o satisfacciones que alimentan al yo, al sentimiento de valía. Por último, para pensar el desdén de las mujeres por el poder se recurre a la manera en que se posiciona con relación a la pareja. En términos de subjetividad femenina, la mujer parece estar más cómoda si se sitúa en términos profesionales en un nivel de inferioridad o igualdad con relación al hombre, lo mismo si ella genera mayores ingresos. Por el contrario, en el caso de los hombres, no dudan en señalar su superioridad cuando cuentan con estudios superiores y mayor salario que sus parejas mujeres. En el caso de los hombres, el tener independencia económica o contar con ingresos superiores a la pareja no solamente implica hacer un uso legítimo de esos recursos, sino también una reapropiación del control económico que pueden ejercer sobre sus parejas y otros dependientes.



## 7. Los condicionantes familiares

Entre las argumentaciones más extendidas sobre los factores que contribuyen a dificultar la promoción profesional se tiende a poner el acento en aspectos ajenos a la propia universidad, apelando a la situación general de la sociedad y más concretamente al origen social, las condiciones de socialización primaria, y la posición que se ocupa en la familia. Se supone que los modelos recibidos de los progenitores, inciden en el modo en que se organiza la vida adulta, y favorecen que se reproduzca el sexismo cuando se establecen relaciones de pareja y se tienen hijas e hijos. También se afirma de forma generalizada que uno de los principales condicionantes del progreso profesional de las mujeres es el trabajo doméstico y el cuidado de las personas dependientes. Adicionalmente, el nivel profesional de la pareja, comparado con el propio, también puede ser un factor condicionante de la promoción profesional de las mujeres. Son estos los temas que centran este capítulo, apoyándonos en los resultados de la encuesta al profesorado y en las entrevistas en profundidad.

### Origen familiar

El origen familiar es un factor que tiene interés por dos motivos, en primer lugar porque interviene en la socialización primaria a través de los procesos de identificación, por los que las criaturas toman sus modelos de referencia, y en segundo lugar porque es uno de los principales indicios del grado de democratización de una sociedad, o de un entorno particular. Se entiende que un indicador de democratización social es que todas las personas tengan las mismas probabilidades de acceder a las posiciones sociales más valoradas, o cuando no hay una relación entre la categoría socioeconómica de los progenitores y la propia, lo que se denomina herencia social.

La tendencia dominante es considerar que es la categoría del padre la que debe tomarse como referencia para establecer el origen socioeconómico de una persona. Por nuestra parte, hemos considerado oportuno combinar la situación socioeconómica de la madre con la del padre. Lo que nos interesa es ver qué incidencia tiene el origen socioeconómico sobre el modo en que se organiza la vida familiar propia. Si en el caso del profesorado de la UAB que ha contestado a nuestra encuesta, las características de la familia de origen inciden en el modo en que se organiza la propia familia y si la probabilidad de acceder a la posición de profesorado es la misma independientemente del origen social. Casi la mitad del profesorado que ha contestado a la encuesta procede de una familia en que la madre es ama de casa (52% de las mujeres y 49,6% de los hombres). Considerando indistintamente la categoría del padre o la de la madre, en la mayor parte de los casos el profesorado tiene un origen económico medio/alto (78,2% para las profesoras y 76,6% para los profesores). Ambos datos nos indican que la división sexual del trabajo ha estado presente en la socialización, y que la desigualdad social se manifiesta en la escasa presencia de profesorado procedente de familias de nivel socioeconómico bajo. La correlación entre las categorías del padre y la madre resultan significativas, y destaca una fuerte endogamia en los niveles altos y una probabilidad muy baja de que madres con nivel alto estén casadas con hombres de nivel medio o bajo.

Tabla 55. Categoría socioeconómica del padre según categoría de la madre

Padre	Tareas domésticas	Madre				Total
		Alta	Media	Baja	Nc/ no clasificable	
<b>Mujeres</b>						
Alta	36,2	87,8	23,3	8,3	20,0	38,4
Media	46,1	7,3	71,7	45,8	0,0	45,0
Baja	10,6	0,0	3,3	45,8	0,0	10,3
Nc-no clasificable	5,7	4,9	1,7	0,0	80,0	5,5
<b>Total mujeres</b>	<b>141</b>	<b>41</b>	<b>60</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>271</b>
	52,0	15,1	22,1	8,9	1,8	100,0
<b>Hombres</b>						
Alta	23,1	75,8	30,2	15,4	7,1	30,7
Media	55,4	18,2	66,7	23,1	21,4	49,6
Baja	14,0	0,0	0,0	61,5	0,0	10,2
Nc-no clasificable	7,4	6,1	3,2	0,0	71,4	9,4
<b>Total hombres</b>	<b>121</b>	<b>33</b>	<b>63</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>244</b>
	49,6	13,5	25,8	5,3	5,7	100,0

Por lo tanto, los mecanismos de reproducción social están presentes en esta universidad y muy posiblemente en cualquier otra, aunque hay que señalar que el origen social de las mujeres es superior al de los hombres.<sup>32</sup>

**Tabla 56. Nivel educativo del padre según nivel educativo de la madre**

Padre	Madre				Total
	Sin estudios o primarios	Secundarios	Universitarios	Nc	
<b>Mujeres</b>					
Sin estudios o primarios	62,4	20,9	2,1	0,0	41,7
Secundarios	24,2	35,8	17,0	0,0	25,8
Universitarios	13,4	43,3	80,9	0,0	32,5
<b>Total mujeres</b>	<b>157</b>	<b>67</b>	<b>47</b>	<b>0</b>	<b>271</b>
	57,9	24,7	17,3	0,0	100,0
<b>Hombres</b>					
Sin estudios o primarios	67,4	19,3	7,5	50,0	43,0
Secundarios	19,7	38,6	20,8	0,0	24,2
Universitarios	12,9	42,1	69,8	0,0	32,0
Nc	0,0	0,0	1,9	50,0	0,8
<b>Total hombres</b>	<b>132</b>	<b>57</b>	<b>53</b>	<b>2</b>	<b>244</b>
	54,1	23,4	21,7	0,8	100,0

En cambio, respecto del nivel educativo se constata que los estudios superiores no eran ni mucho menos un hecho común en la generación de los progenitores, aunque son más frecuentes que los del conjunto de la población del mismo rango de edad. Nuevamente constatamos un elevado grado de endogamia, en este caso respecto del nivel educativo, ya que las asociaciones más fuertes se dan cuando el padre y la madre tienen el mismo nivel. Así pues, podemos concluir la existencia de una fuerte endogamia en la pareja de origen, una probabilidad muy baja de que el profesorado

<sup>32</sup> Residuos corregidos significativos para la relación entre la categoría del padre y la de la madre:

Padre	Madre				Nc-no clasificable
	Tareas domésticas	Alta	Media	Baja	
<b>Mujeres</b>					
Alta		7,1	-2,7	-3,2	
Media		-5,3	4,7		-2,0
Baja		-2,4	-2,0	6,0	
Nc-no clasificable					7,3
<b>Hombres</b>					
Alta	-2,6	6,0			-2,0
Media		-3,9	3,1	-2,0	-2,2
Baja	1,9	-2,1	-3,1	6,3	
Nc-no clasificable			-2,0		8,2

Chi-cuadrado de 0,0, Lambda de 0,000 para la categoría de la madre como variable dependiente y 0,248 para la del padre. En cuanto a los residuos corregidos, el más alto se da para la categorías alta y la baja, lo que significa que para estos dos niveles socioeconómicos la endogamia es particularmente fuerte.

proceda de los orígenes sociales menos privilegiados, y muy alta de que la madre sea ama de casa.

Hay dos elementos, extraídos de las entrevistas, que queremos destacar. Al referirse al nivel educativo y profesión del padre y la madre, hemos encontrado indicios de que, cuando la respuesta ha sido que el nivel educativo o profesional es alto, no parecen ser necesarias más explicaciones, implícitamente, es como si se considerara que se trata de la respuesta normal, en cambio, cuando no es así, el profesorado entrevistado ha necesitado hacer aclaraciones, en el sentido de valorar a sus progenitores, o justificar su origen social. También se ha evidenciado esa tensión al referirse a la madre como ama de casa. Veamos algunas de las respuestas que ilustran este hecho:

R: Mi padre está jubilado era obrero, era tornero, era obrero. Yyyy mi madre nunca trabajó bueno trabajo en casa pero nunca tuvo un trabajo estable digamos es ama de casa (Reg. 234. Catedrático de universidad. Ciencias Sociales).

R: Pues, los dos estudiaron bachillerato. Mi padre estudió mitad de una carrera pero no la terminó porque se fue a su casa a encargarse porque él se encargaba del campo, pero vamos, era de un nivel social alto después bajó porque se arruinó pero, pero, pero digamos un nivel social de educado. Aunque eran épocas en que las mujeres no estudiaban, mi madre hizo bachillerato pero no estudió carrera ni nada Pero podría haberlo hecho digamos ¿no? Pasa que de esa edad de la edad de mi madre yo conozco a algunas mi suegra por ejemplo hizo una carrera pero muy pocas (Reg. 341. Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R: Pues, pues es un poco difícilmente comparable porque mi padre se dedicaba al campo con lo cual él tenía fincas y las llevaba él y se dedicaba al campo tenía ganadería y esas cosas. Mi madre tiene 10 hijos (jajaja). O sea que poca cosa pero creo que en su categoría profesional es la mejor (jajaja). Tiene 10 hijos, aparte de que en su mundo y en su época ella nunca pensó en trabajar. Pero en cualquier caso no lo hubiera podido hacer con 10 hijos. Ella trabajaba muchísimo en su casa pobre mía (Reg. 343. Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R: Mi madre trabajó un tiempo cuando era soltera pero después de casarse, ya no trabajó más. En parte, porque en casa tuvimos a mi hermano que era enfermo de síndrome de Down entonces había que cuidarlo y mi madre se quedó en casa. Y mi padre regentaba un taller de las gráficas. Que de alguna manera era la digamos, la empresa familiar, pequeña ¿eh? pero de su casa de sus padres pero no pudo hacer lo que había querido hacer. Es decir, tanto mi padre como mi madre no acabaron haciendo aquello que habían querido, el trabajo que les gustaba (Reg. 588. Titular de universidad. Hombre. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

R: Pues mi padre era doctor ingeniero de caminos y mi madre era, bueno, es enfermera, puericultor (Reg. 1106. Catedrática de universidad. Ciencias Sociales).

## El ámbito doméstico y las relaciones de pareja

Para conocer el entorno familiar nos referiremos a la posición profesional propia respecto de la que ocupa la pareja, y al modo en que se distribuyen responsabilidades domésticas como la aportación de ingresos, el trabajo doméstico y el cuidado de las personas dependientes. La primera característica que detectamos es el hecho de que las parejas asimétricas son muy frecuentes entre el profesorado, particularmente entre los hombres.<sup>33</sup> Por lo tanto en un número considerable de casos se crean las condiciones de posibilidad de que la asimetría en cuanto a las categorías profesionales tenga consecuencias respecto de la distribución de responsabilidades domésticas, cuestión que se contemplará más adelante. Un segundo aspecto que merece ser destacado es el hecho de que, contra la opinión generalizada, no puede afirmarse que no formar una familia sea un coste de la carrera académica para las mujeres, las diferencias entre mujeres y hombres no son significativas a este respecto.

Tabla 57. Nivel profesional de la pareja

Nivel profesional	Mujeres	Hombres	Total
Superior	17,3	8,6	13,2
Igual	46,1	39,8	43,1
Inferior	19,9	36,5	27,8
No vive en pareja	9,6	8,2	8,9
No contesta	7,0	7,0	7,0
Total	271	244	515

Una hipótesis de trabajo sería considerar la incidencia de la socialización primaria, para explicar que en un colectivo comparativamente privilegiado -en cuanto a la profesión que desarrolla y el nivel educativo respecto del conjunto de la sociedad - como es el profesorado universitario, sea tan frecuente la asimetría en la pareja. Considerando el impacto de las identificaciones primarias, se podría suponer que la asimetría socioeconómica de la pareja de origen se replica en algún grado en la propia.

Se podría suponer que las personas que vienen de familias igualitarias tienden a establecer vínculos de pareja igualitarios, mientras que aquellas procedentes de

---

<sup>33</sup> Chi-cuadrado de 0,0. Los residuos corregidos más altos se dan para los hombres cuya pareja es de nivel inferior (4,2) y obviamente, para las mujeres, solo que mostrando una asociación negativa de la misma intensidad que la anterior (-4,2).

familias donde se da desigualdad entre la madre y el padre, tienden a reproducir esta situación con la propia pareja.

Tabla 58. Nivel profesional de la pareja según composición socioeconómica de los progenitores

Nivel de la pareja	Composición socioeconómica de los progenitores					Total
	Madre ama de casa y padre alta	Madre ama de casa y padre media	Madre y padre alta	Madre y padre media	Otras situaciones	
<b>Mujeres</b>						
Superior	21,6	15,4	22,6	15,8	11,1	17,3
Igual	52,9	43,1	39,6	49,1	46,7	46,1
Inferior	11,8	18,5	20,8	19,3	31,1	19,9
No vive en pareja	9,8	16,9	9,4	7,0	2,2	9,6
No contesta	3,9	6,2	7,5	8,8	8,9	7,0
<b>Total mujeres</b>	<b>51</b>	<b>65</b>	<b>53</b>	<b>57</b>	<b>45</b>	<b>271</b>
	<b>18,8</b>	<b>24,0</b>	<b>19,6</b>	<b>21,0</b>	<b>16,6</b>	<b>100,0</b>
<b>Hombres</b>						
Superior	3,6	11,9	12,8	3,7	8,3	8,6
Igual	35,7	41,8	42,6	33,3	43,8	39,8
Inferior	53,6	28,4	31,9	42,6	35,4	36,5
No vive en pareja	3,6	7,5	10,6	11,1	6,3	8,2
No contesta	3,6	10,4	2,1	9,3	6,3	7,0
<b>Total hombres</b>	<b>28</b>	<b>67</b>	<b>47</b>	<b>54</b>	<b>48</b>	<b>244</b>
	<b>11,5</b>	<b>27,5</b>	<b>19,3</b>	<b>22,1</b>	<b>19,7</b>	<b>100,0</b>

Sin embargo, esa hipótesis no se cumple en el caso del profesorado de la UAB que ha contestado a la encuesta, ya que ninguna de las pruebas estadísticas aplicadas la apoya.<sup>34</sup>

Un segundo factor que puede contribuir a explicar la composición de la pareja desde el punto de vista profesional es la edad. En principio, cabría suponer mayor igualdad en las parejas más jóvenes.

Tabla 59. Nivel profesional de la pareja según edad

	25-34	35-44	45-54	55-64	> 64	Nc	Total
<b>Mujeres</b>							
Superior	27,3	18,2	13,4	16,7	10,0	0,0	17,3
Igual	31,8	39,8	53,7	54,8	50,0	80,0	46,1
Inferior	22,7	29,5	12,2	14,3	20,0	0,0	19,9
No vive en pareja	9,1	9,1	11,0	11,9	0,0	0,0	9,6
Nc	9,1	3,4	9,8	2,4	20,0	20,0	7,0
<b>Total mujeres</b>	<b>44</b>	<b>88</b>	<b>82</b>	<b>42</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>271</b>
	<b>16,2</b>	<b>32,5</b>	<b>30,3</b>	<b>15,5</b>	<b>3,7</b>	<b>1,8</b>	<b>100,0</b>

.../...

<sup>34</sup> El Chi-cuadrado para las mujeres ha sido de 0,430 y para los hombres de 0,523, bien lejos del 0,05 requerido para dar soporte a la hipótesis. Tampoco los residuos corregidos han indicado la existencia de correlación para ninguna casilla de la tabla.

.../...

	25-34	35-44	45-54	55-64	> 64	Nc	Total
<b>Hombres</b>							
Superior	8,1	11,0	8,9	2,3	0,0	25,0	8,6
Igual	29,7	40,7	44,6	40,9	50,0	25,0	39,8
Inferior	35,1	33,0	37,5	50,0	25,0	12,5	36,5
No vive en pareja	18,9	8,8	5,4	4,5	0,0	0,0	8,2
Nc	8,1	6,6	3,6	2,3	25,0	37,5	7,0
<b>Totalhombres</b>	<b>37</b>	<b>91</b>	<b>56</b>	<b>44</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>244</b>
	15,2	37,3	23,0	18,0	3,3	3,3	100,0

Lo primero que se constata es que en el caso de las mujeres la correlación entre nivel profesional de la pareja y edad no es significativa, mientras sí lo es en el caso de los hombres.<sup>35</sup> Por lo tanto, con el paso del tiempo no ha habido cambios en el modo en que las profesoras forman su pareja. En todo caso, el hecho de que entre las profesoras más jóvenes se dé una proporción más alta de la media respecto de las que están emparejadas con personas de nivel profesional superior al propio, podría explicarse por el hecho de que sus parejas sean personas mayores que ellas y por tanto han tenido más tiempo de progresar profesionalmente. En cuanto a las relaciones locales, para cada casilla de la tabla, entre los hombres hay una relación relativamente intensa entre no tener pareja y ser joven, cosa que no ocurre entre las mujeres, de donde se deduce que las últimas tienden a establecer pareja antes que los hombres y entre las mujeres entre 35 y 44 años es donde es más probable que la pareja tenga un nivel profesional inferior al propio.<sup>36</sup> En conjunto, no se puede afirmar que en cuanto a la categoría, la composición de la pareja dependa claramente de la edad, o en todo caso sucede lo contrario, las mujeres más jóvenes establecen relaciones de pareja con personas de categoría superior a la suya.

<sup>35</sup> Chi-cuadrado para las mujeres de 0,108 y para los hombres de 0,013.

<sup>36</sup> Los residuos corregidos nos indican que las relaciones más estrechas se dan en los siguientes casos:

Categoría de la pareja	25 a 34	35 a 44	45 a 54	55 a 64
<b>Mujeres</b>				
Superior	1,9			
Igual	-2,1			
Inferior		2,7	-2,1	
<b>Hombres</b>				
Superior				
Inferior				2,1
No vive en pareja	2,6			

El modo en que se expresa la situación de la pareja respecto de la propia manifiesta indicios de tensión, en algunos casos como por ejemplo el correspondiente a este catedrático de universidad.

R: Mi pareja es funcionaria Dejó de trabajar cuando tuvimos los hijos entonces eh, no tiene un trabajo no tiene trabajo fuera. En casa, aparte de los hijos tenemos a mi padre con 98 años también con complicaciones familiares claro te pide ayuda y eso ¿no? (...) Bueno, la profesión y ocupación ella, ahora no tienen nada (Reg. 94-95. Catedrático de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

Si por una parte venimos afirmando que las responsabilidades domésticas no son un factor explicativo de la categoría profesional de las mujeres, en el caso de los hombres, como se manifiesta en la cita anterior, vemos que la mujer provee de una infraestructura doméstica a su pareja, cosa que también ocurre en el caso de algún otro profesor -pero nunca en el caso de las profesoras- incluso en lo referente al cuidado de su propio padre, él es catedrático, ella que cuida de su suegro y “ahora no tiene nada”.

Un elemento que se pone en evidencia en las entrevistas, es la considerable endogamia, al punto que es frecuente emparejarse con profesorado, universitario, o de otros niveles educativos. Es interesante considerar el modo en que este catedrático lo explica y que nos lleva a considerar que la carrera académica, la dedicación que requiere, hace que se convierta en el centro organizador de la vida

R: [Situación laboral de la pareja] La misma que la mía (...) Ella siempre ha ganado más dinero que yo ha empezado dos años antes ahora gana por otras razones ojalá ganase cuatro veces más (jajaja) (...) Bueno, de hecho en el departamento hay otra pareja profesional también ellos tienen dos niños pero hay otra pareja profesional pero ellos son muy buenos y los contratan a los dos y se ponen más a tiro ¿no? pero parejas entonces digamos parejas académicas es cada vez más común. Porque también es verdad que digamos si tú coges gente a hacer un doctorado muy profesional muy intensivo de mucho trabajo mucho esfuerzo. Viene gente de muchos sitios conoces gente interesante gente joven e interesante pues que se junta y es normal surge pareja (...) En los doctorados sale una pareja por año yo creo. Yo creo que las parejas académicas son parejas, en general, peculiares en varios aspectos ¿no?...O sea, que no estoy seguro que seamos muy representativos de la situación normal (Reg. 240-260. Catedrático de universidad. Ciencias Sociales).

R: [Situación laboral de la pareja] Similar a la mía en otra universidad (...) o sea trabaja en otra universidad y la categoría sería similar a la de mi pareja es la misma que la mía (Reg. 465. Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas).

En el caso de las mujeres, cuando la categoría de la pareja es inferior a la propia, por lo general, los ingresos del marido son superiores.

R. El es administrativo, trabaja en una caja de ahorros. Ahora creo que no los llaman administrativos, creo que les han cambiado el nombre y los llaman no sé qué diablos de... trabaja en una caja de ahorros (...) A ver, si hablamos de sueldos, él gana más dinero que yo. Pero si hablamos de responsabilidades mi cargo es superior (Reg. 1459-1460. Titular de universidad. Mujer. Ciencias Humanas).

## La aportación de ingresos al hogar

Tomando los datos de la encuesta, y respecto de la contribución a los ingresos del hogar, se constata la existencia de correlación con el nivel profesional de la pareja, siendo mayor cuando la categoría de la pareja es inferior a la propia.<sup>37</sup> Ahora bien, la correlación es más intensa en el caso de los hombres, lo que indica que las contribuciones económicas de las mujeres no dependen tanto como las de los hombres de su posición en la pareja. Esto lo constatamos al verificar la intensidad de la correlación para cada una de las situaciones que se muestran en la tabla:

1. Por más que cuando la categoría de la pareja es superior a la propia es la pareja la que hace la aportación principal, esto es particularmente cierto en el caso de las mujeres.
2. Cuando ambos miembros de la pareja tienen una categoría profesional equivalente, es más probable que sean los hombres quienes hagan la contribución principal de ingresos.
3. Finalmente, cuando la categoría de la pareja es inferior a la propia es más frecuente que sean los hombres quienes hagan la aportación principal a los ingresos del hogar.

---

<sup>37</sup> El Chi-cuadrado muestra una significación 0,000 tanto para las mujeres como para los hombres. La Lambda, en el caso de las mujeres da un valor de 0,290 y en el de los hombres de 0,358. En cuanto a los residuos corregidos, se dan los siguientes valores:

Aportación de ingresos	Nivel profesional de la pareja		
	Superior	Igual	Inferior
<b>Mujeres</b>			
Yo	-3,1		5,4
Mi pareja o cónyuge	6,2		-2,8
Los dos por igual		4,8	
<b>Hombres</b>			
Yo		-3,3	7,5
Mi pareja o cónyuge	5,3		-2,6
Los dos por igual		6,4	-3,4

**Tabla 60. Contribuyente principal a los ingresos del hogar según el nivel profesional de la pareja**

Aportación de ingresos	Nivel profesional de la pareja					Total
	Superior	Igual	Inferior	No vive en pareja	No contesta	
<b>Mujeres</b>						
Yo	2,1	15,2	42,6	3,8	21,1	17,7
Mi pareja	61,7	27,2	11,1	0,0	5,3	25,8
Los dos igual	29,8	52,8	40,7	0,0	0,0	37,6
No vivo en pareja	6,4	3,2	5,6	92,3	26,3	14,4
No contesta	0,0	1,6	0,0	3,8	47,4	4,4
<b>Total mujeres</b>	<b>47</b>	<b>125</b>	<b>54</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>271</b>
	17,3	46,1	19,9	9,6	7,0	100,0
<b>Hombres</b>						
Yo	28,6	30,9	75,3	0,0	23,5	43,9
Mi pareja	42,9	11,3	3,4	0,0	5,9	9,8
Los dos igual	28,6	54,6	18,0	0,0	5,9	31,1
No vivo en pareja	0,0	3,1	3,4	100,0	23,5	12,3
No contesta	0,0	0,0	0,0	0,0	41,2	2,9
<b>Total hombres</b>	<b>21</b>	<b>97</b>	<b>68</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>244</b>
	8,6	39,8	27,9	8,2	7,0	100,0

De lo dicho se deduce que la situación objetiva respecto de la obtención de ingresos tiene consecuencias, pero no proporcionales, en cuanto a la contribución que se hace a la familia. El esfuerzo económico de los hombres parece ser superior al de las mujeres. Tres factores pueden contribuir a explicar este hecho: que las mujeres no se sientan responsables de contribuir económicamente al hogar en la misma medida que los hombres, que los hombres sobre valoren el alcance de su aportación en comparación con las mujeres, o que un mismo nivel profesional esté peor retribuido en el caso de las mujeres que en el de los hombres. Podríamos concluir que las mujeres “ayudan” respecto de la aportación de ingresos, en un modo similar a la “ayuda” de los hombres con el trabajo doméstico. Las conductas respecto de la aportación de ingresos al hogar tienen marca de género.

La edad no tiene una incidencia significativa sobre el grado de contribución a los ingresos del hogar en el caso de las mujeres y sin embargo sí lo tiene en el caso de los hombres, lo que se puede interpretar de dos modos.<sup>38</sup>

Si tomamos la edad como indicador de la posición en el ciclo vital, se podría interpretar que las parejas se van haciendo más igualitarias con el paso del tiempo.

<sup>38</sup> Chi-cuadrado par las mujeres de 0,399 y para los hombres 0,000.

**Tabla 61. Contribuyente principal a los ingresos del hogar según edad**

	25-34	35-44	45-54	55-64	> 64	Nc	Total
<b>Mujeres</b>							
Yo	9,1	19,3	20,7	16,7	30,0	0,0	17,7
Mi pareja	27,3	30,7	24,4	16,7	20,0	40,0	25,8
Los dos igual	38,6	35,2	36,6	47,6	20,0	40,0	37,6
No vivo en pareja	15,9	12,5	13,4	19,0	10,0	20,0	14,4
Nc	9,1	2,3	4,9	0,0	20,0	0,0	4,4
<b>Total mujeres</b>	<b>44</b>	<b>88</b>	<b>82</b>	<b>42</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>271</b>
	16,2	32,5	30,3	15,5	3,7	1,8	100,0
<b>Hombres</b>							
Yo	16,2	47,3	46,4	56,8	62,5	25,0	43,9
Mi pareja	13,5	15,4	5,4	0,0	0,0	25,0	9,8
Los dos igual	40,5	24,2	39,3	31,8	25,0	12,5	31,1
No vivo en pareja	27,0	11,0	7,1	11,4	0,0	12,5	12,3
NC	2,7	2,2	1,8	0,0	12,5	25,0	2,9
<b>Total hombres</b>	<b>37</b>	<b>91</b>	<b>56</b>	<b>44</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>244</b>
	15,2	37,3	23,0	18,0	3,3	3,3	100,0

En cambio, si tomamos la edad como indicador de momento social en que se vive, estos resultados tendrían una interpretación opuesta a la anterior, indicarían que entre las parejas jóvenes se da más igualitarismo en la financiación del hogar. Posiblemente intervengan ambos factores, pero nos decantamos por considerar la edad como indicador de la posición en el ciclo vital y no como indicador de cambio social. Respecto de la aportación de ingresos al hogar, la edad es un factor decisivo en el caso de los hombres mientras que no lo es en el caso de las mujeres. Esto último se podría interpretar como indicio de que los hombres aumentan su potencial en la provisión con el paso del tiempo y en cambio no lo es en el caso de las mujeres. Es más, las pruebas estadísticas nos indican que las personas que tienen menor probabilidad de hacer la aportación principal de ingresos al hogar son los hombres más jóvenes y los que la tienen mayor de que la pareja no aporte la parte principal son los hombres de más edad, lo que no significa necesariamente que hayan cambiado las relaciones de pareja entre los más jóvenes, sino que todavía no tienen ingresos suficientes para hacer la aportación principal. Para poder confirmar cualquiera de las dos hipótesis explicativas se requeriría hacer un estudio longitudinal.<sup>39\*\*</sup>

<sup>39</sup> Los residuos corregidos para los más jóvenes dan -3,7 para los hombres menores de 34 años y -2,4 de que no sea la pareja quien aporte los ingresos principales para los mayores de 64 años.

## Las tareas domésticas

Un segundo aspecto de las responsabilidades del hogar es el trabajo doméstico. Obviamente, un primer factor que cabe considerar respecto de la distribución de las tareas domésticas es la situación laboral de la pareja. Tanto en el caso de las mujeres, como de los hombres, en la mayoría de los casos la pareja tiene un empleo remunerado, pero lo que llama la atención, es que un número de hombres, por reducido que sea, tienen como pareja alguien que se ocupa de las tareas del hogar.<sup>40</sup> En el caso de las mujeres, la distribución del trabajo doméstico no depende de la situación laboral de la pareja, en cambio, en el caso de los hombres, sí parece haber relación.

Como anticipábamos, existe una relación significativa entre el modo en que se distribuye el trabajo doméstico y la posición respecto de la pareja en cuanto al nivel socioeconómico, la prueba de Chi-cuadrado indica la existencia de una correlación significativa.<sup>41</sup>

Cuando se contempla la incidencia de un aspecto sobre el otro, se confirma la necesidad de desagregar los datos por sexo sistemáticamente, dado que para los hombres la correlación es más intensa que para las mujeres.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> El Chi-cuadrado indica que la relación estadística es significativa, y de una intensidad considerable, dado que la V de Cramer es de 0,51 para las mujeres y de 0,50 para los hombres. En cuanto a las relaciones locales entre variables, puede observarse que las más intensas se dan para quienes están emparejados con alguien que trabaja, caso en que lo más probable sea que el trabajo doméstico esté distribuido, y en aquellos casos en que hay ama de casa, obviamente, es la pareja quien se ocupa.

Trabajo doméstico	Situación laboral de la pareja					
	Trabaja	Está en paro	Tareas del hogar	Pensionista	No vivo en pareja	Nc
<b>Mujeres</b>						
Los dos igual	5,7				-5,9	
Persona contratada	2,1					
<b>Hombres</b>						
Yo principalmente				2,0		
Mi pareja			4,2		-2,8	
Los dos igual	6,3		-2,0		-5,6	-2,9

<sup>41</sup> Chi-cuadrado de 0,000.

<sup>42</sup> La medida direccional Lambda muestra que en las mujeres, la incidencia de la distribución del trabajo doméstico sobre la posición socioeconómica en la pareja es de 0,185, mientras que en los hombres es de 0,219. Mientras que la incidencia de la posición socioeconómica en

Tabla 62. Distribución de las tareas domésticas según situación laboral de la pareja

Tareas del hogar	Situación laboral de la pareja					Nc	Total
	Trabaja	En paro	Tareas del hogar	Pensionista	No vivo en pareja		
<b>Mujeres</b>							
Yo principalmente	30,8	33,3	0,0	44,4	21,7	11,1	29,2
Mi pareja	1,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1
Los dos igual	48,8	50,0	0,0	33,3	0,0	11,1	38,7
Persona contratada	13,4	0,0	0,0	11,1	4,3	0,0	11,1
Otras situaciones	4,0	16,7	0,0	11,1	0,0	0,0	3,7
No vivo en pareja	1,5	0,0	0,0	0,0	67,4	11,1	12,9
Nc	0,0	0,0	0,0	0,0	6,5	66,7	3,3
<b>Total mujeres</b>	<b>201</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>46</b>	<b>9</b>	<b>271</b>
	74,2	2,2	0,0	3,3	17,0	3,3	100,0
<b>Hombres</b>							
Yo principalmente	6,1	0,0	0,0	33,3	6,7	11,1	6,1
Mi pareja	18,9	28,6	75,0	33,3	0,0	0,0	18,4
Los dos igual	60,0	57,1	12,5	0,0	0,0	0,0	48,0
Persona contratada	10,0	14,3	0,0	33,3	3,3	0,0	9,0
Otras situaciones	3,9	0,0	12,5	0,0	3,3	0,0	3,7
No vivo en pareja	0,6	0,0	0,0	0,0	83,3	33,3	11,9
Nc	0,6	0,0	0,0	0,0	3,3	55,6	2,9
<b>Total hombres</b>	<b>180</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>30</b>	<b>9</b>	<b>244</b>
	73,8	5,7	3,3	1,2	12,3	3,7	100,0

En cuanto a las asociaciones locales, se constata que las mujeres con el mismo nivel profesional que la pareja es muy probable que recurran a una persona contratada para la realización del trabajo doméstico, y en segundo término, que se produzca un reparto del trabajo doméstico igualitario, entre los hombres, las asociaciones locales son más fuertes y similares a las que se producen en el caso de las mujeres.<sup>43</sup> En resumen, podemos decir que prevalece una distribución igualitaria del trabajo doméstico y que en los hombres el igualitarismo es mayor cuando tienen un nivel profesional inferior o igual a su pareja, mientras que en las mujeres este factor no tiene incidencia significativa en el reparto del trabajo doméstico, sospechamos que

la pareja respecto de la distribución del trabajo doméstico es de 0,175 para las mujeres y de 0,189 para los hombres.

<sup>43</sup> Los residuos corregidos muestran que las correlaciones locales más intensas son las siguientes:

Tareas del hogar	Nivel profesional de la pareja		
	Superior	Igual	Inferior
<b>Mujeres</b>			
Yo principalmente	2,2		
Los dos igual		2,6	
Persona contratada		3,2	
<b>Hombres</b>			
Mi pareja			3,6
Los dos igual		3,5	

esto se debe a que las unas y los otros no entienden lo mismo por reparto igualitario del trabajo.

**Tabla 63. Contribuyente principal de las tareas del hogar según el nivel profesional de la pareja**

Tareas del hogar	Nivel profesional de la pareja					Total
	Superior	Igual	Inferior	No vive en pareja	No contesta	
<b>Mujeres</b>						
Yo	42,6	25,6	37,0	15,4	15,8	29,2
Mi pareja	0,0	1,6	1,9	0,0	0,0	1,1
Los dos igual	44,7	47,2	44,4	0,0	5,3	38,7
Persona contratada	6,4	17,6	7,4	3,8	0,0	11,1
Otras situaciones	2,1	5,6	3,7	0,0	0,0	3,7
No vivo en pareja	4,3	2,4	5,6	80,8	31,6	12,9
No contesta	0,0	0,0	0,0	0,0	47,4	3,3
<b>Total mujeres</b>	<b>47</b>	<b>125</b>	<b>54</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>271</b>
	<b>17,3</b>	<b>46,1</b>	<b>19,9</b>	<b>9,6</b>	<b>7,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Hombres</b>						
Yo	14,3	5,2	3,4	5,0	17,6	6,1
Mi pareja	14,3	15,5	30,3	0,0	0,0	18,4
Los dos igual	66,7	61,9	47,2	0,0	5,9	48,0
Persona contratada	4,8	11,3	10,1	0,0	5,9	9,0
Otras situaciones	0,0	3,1	5,6	0,0	5,9	3,7
No vivo en pareja	0,0	2,1	3,4	95,0	29,4	11,9
No contesta	0,0	1,0	0,0	0,0	35,3	2,9
<b>Total hombres</b>	<b>21</b>	<b>97</b>	<b>68</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>244</b>
	<b>8,6</b>	<b>39,8</b>	<b>27,9</b>	<b>8,2</b>	<b>7,0</b>	<b>100,0</b>

Respecto del impacto de la edad sobre la distribución del trabajo doméstico, en el caso de las mujeres es inexistente, mientras que en el caso de los hombres hay una relación significativa.<sup>44</sup> Lo más probable entre las mujeres jóvenes es un reparto igualitario del trabajo doméstico o contar con una persona contratada, en el resto de casos no se detectan correlaciones. En cuanto a los hombres, entre los jóvenes es donde se da la proporción más alta de los que tienen la responsabilidad principal de las tareas domésticas, sean ellos mismos quienes se ocupen, al mismo tiempo la improbabilidad de que lo haga una persona contratada puede tomarse como indicio de que se disponga de menos recursos económicos que en el caso de las mujeres del mismo grupo de edad, dado que ellas tienden a estar emparejadas con personas de la misma categoría o superior, a la inversa que los hombres, entre los hombres de 35 a

<sup>44</sup> Chi-cuadrado de 0,385 para las mujeres de 0,000 para los hombres.

44 años es muy improbable que se ocupe la pareja y muy probable que lo repartan, y en el resto de edades que se ocupe la pareja.<sup>45</sup>

**Tabla 64. Contribuyente principal de las tareas del hogar según edad**

Tareas del hogar	25-34	35-44	45-54	55-64	> 64	Nc	Total
<b>Mujeres</b>							
Yo principalmente	22,7	30,7	34,1	23,8	30,0	20,0	29,2
Mi pareja	0,0	2,3	1,2	0,0	0,0	0,0	1,1
Los dos igual	52,3	39,8	34,1	35,7	20,0	40,0	38,7
Persona contratada	0,0	12,5	9,8	19,0	20,0	20,0	11,1
Otras situaciones	2,3	2,3	6,1	4,8	0,0	0,0	3,7
No vivo en pareja	15,9	11,4	12,2	14,3	10,0	20,0	12,9
Nc	6,8	1,1	2,4	2,4	20,0	0,0	3,3
<b>Total mujeres</b>	<b>44</b>	<b>88</b>	<b>82</b>	<b>42</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>271</b>
	<b>16,2</b>	<b>32,5</b>	<b>30,3</b>	<b>15,5</b>	<b>3,7</b>	<b>1,8</b>	<b>100,0</b>
<b>Hombres</b>							
Yo principalmente	16,2	2,2	8,9	4,5	0,0	0,0	6,1
Mi pareja	5,4	8,8	32,1	31,8	37,5	0,0	18,4
Los dos igual	51,4	62,6	37,5	34,1	25,0	37,5	48,0
Persona contratada	2,7	8,8	8,9	13,6	12,5	12,5	9,0
Otras situaciones	0,0	4,4	5,4	2,3	0,0	12,5	3,7
No vivo en pareja	21,6	11,0	7,1	11,4	12,5	12,5	11,9
Nc	2,7	2,2	0,0	2,3	12,5	25,0	2,9
<b>Total hombres</b>	<b>37</b>	<b>91</b>	<b>56</b>	<b>44</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>244</b>
	<b>15,2</b>	<b>37,3</b>	<b>23,0</b>	<b>18,0</b>	<b>3,3</b>	<b>3,3</b>	<b>100,0</b>

## El cuidado de las personas dependientes

Sin duda, de las responsabilidades familiares, las más inaplazables son la obtención de ingresos y el cuidado de las personas dependientes, a través de las entrevistas hemos podido constatar algo nada sorprendente, las personas que requieren cuidados son ascendientes y descendientes. En cuanto a los descendientes, aquello a lo que se hace más referencia es llevarles y traerles del colegio, ayudarles en los estudios, y acompañarlos en las prácticas deportivas y actividades extraescolares. Y el déficit que se reconoce es la limitación de tiempo para estar con ellos, que generalmente

<sup>45</sup> Los residuos corregidos significativos han sido los siguientes:

Cuidado de dependientes	25 a 34	35 a 44	45 a 54	55 a 64
<b>Mujeres</b>				
Los dos igual	2			
Persona contratada	-2,6			
<b>Hombres</b>				
Yo principalmente	2,8	-2		
Mi pareja	-2,2	-3	3	2,5
Los dos igual		3,5		-2

conlleva renunciar al sueño, para realizar las tareas académicas que no se han podido acabar durante el día, cosa que constataremos cuando presentemos los discursos de profesorado en relación a estos aspectos. Rara vez se recurre a personas contratadas para atenderlos. En cuanto a los ascendientes, la principal atención a la que se hace referencia son los cuidados médicos, y en este caso es frecuente que se contrate a una persona que les atienda durante el día. Así pues, el dinero no resuelve la atención a los hijos e hijas, pero sí a las madres o padres.

Según la opinión generalizada, para las mujeres, la contrapartida de una carrera profesional es limitar el número de hijos e hijas, y es esperable que cuanto más alta sea, menos hijos e hijas tengan las mujeres. Sin embargo, a partir de la encuesta hemos hallado que aún siendo cierto que las profesoras tienen menos hijas e hijos que sus compañeros, la diferencia entre las medias es muy pequeña, dado que la de las mujeres es de 1,14 y la de los hombres de 1,22.

En el caso de las mujeres, tampoco hay una relación significativa entre el número de hijos o hijas y la categoría profesional de la pareja comparada con la propia a excepción de los casos en que tienen la misma categoría, mientras que en el caso de los hombres la relación sí es significativa, tienen más hijos e hijas cuanto menor es el nivel profesional de su pareja.<sup>46</sup>

**Tabla 65. Media de hijos/as según nivel profesional de la pareja**

Nivel profesional de la pareja	Mujeres		Hombres	
	Media	Desv. típ.	Media	Desv. típ.
Inferior	1,1	1,0	1,5	1,1
Superior	1,0	1,0	1,2	1,1
Igual	1,4	1,1	1,3	1,2
No tengo pareja	0,8	0,9	0,3	0,7
Nc	0,7	0,9	0,6	1,3
<b>Total</b>	<b>1,1</b>	<b>1,0</b>	<b>1,2</b>	<b>1,2</b>

El cuidado de las personas dependientes tiene una correlación significativa con el nivel profesional de la pareja,<sup>47</sup> pero es la distribución de las responsabilidades de cuidado la que tiene más fuerza como variable independiente tanto en mujeres como en los hombres.<sup>48</sup> En cuanto a la asociación para combinaciones específicas entre ambas variables constatamos que en el caso de las mujeres, la más fuerte es el

<sup>46</sup> El Chi-cuadrado, en el caso de las mujeres es de 0,377, y en el caso de los hombres de 0,000.

<sup>47</sup> Chi-cuadrado de 0,000.

<sup>48</sup> Lambda de 0,123 para las mujeres y de 0,155 para los hombres.

igualitarismo en cuanto a categoría y la responsabilidad de cuidado. Entre los hombres, cuando la categoría de la pareja es superior, es probable que se recurra a una persona contratada y no que se ocupe el propio profesor, en cambio, cuando la categoría de la pareja es igual, se recurre al reparto de las responsabilidades, y cuando es inferior es improbable que se ocupe el profesor.<sup>49</sup>

**Tabla 66. Contribuyente principal al cuidado de las personas dependientes según nivel profesional de la pareja**

Cuidado personas dependientes	Nivel profesional de la pareja					Total
	Superior	Igual	Inferior	No vive en pareja	No contesta	
<b>Mujeres</b>						
Yo	23,4	25,6	31,5	34,6	36,8	28,0
Mi pareja	0,0	0,8	3,7	0,0	0,0	1,1
Los dos igual	29,8	43,2	27,8	3,8	0,0	31,0
Persona contratada	6,4	2,4	1,9	0,0	0,0	2,6
Otros	4,3	0,8	1,9	11,5	0,0	2,6
No vivo en pareja	31,9	26,4	31,5	50,0	21,1	30,3
No contesta	4,3	0,8	1,9	0,0	42,1	4,4
<b>Total mujeres</b>	<b>47</b>	<b>125</b>	<b>54</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>271</b>
	17,3	46,1	19,9	9,6	7,0	100,0
<b>Hombres</b>						
Yo	9,5	2,1	1,1	20,0	11,8	4,5
Mi pareja	19,0	8,2	14,6	0,0	0,0	10,2
Los dos igual	28,6	50,5	50,6	10,0	0,0	41,8
Persona contratada	4,8	0,0	1,1	0,0	0,0	0,8
Otros	0,0	2,1	2,2	0,0	0,0	1,6
No vivo en pareja	38,1	36,1	29,2	70,0	41,2	36,9
No contesta	0,0	1,0	1,1	0,0	47,1	4,1
<b>Total hombres</b>	<b>21</b>	<b>97</b>	<b>68</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>244</b>
	8,6	39,8	27,9	8,2	7,0	100,0

En cuanto al efecto de la edad sobre el modo en que se distribuye el cuidado de las personas dependientes, en el caso de las mujeres existe una correlación un poco más intensa que entre los hombres,<sup>50</sup> las primeras son las principales responsables en las

<sup>49</sup> Los residuos corregidos más intensos se dan en las siguientes relaciones:

Cuidado de personas dependientes	Nivel profesional de la pareja		
	Superior	Igual	Inferior
<b>Mujeres</b>			
Mi pareja			2,0
Los dos igual		4,0	
<b>Hombres</b>			
Yo			-1,9
Los dos igual		2,2	2,1
Persona contratada	2,1		

<sup>50</sup> Chi-cuadrado para las mujeres de 0,000 y para los hombres de 0,010.

edades medias, mientras que los hombres declaran que se trata de una actividad compartida. La franja de edad en que hay más probabilidad de que las mujeres cuiden a dependientes es la de 45 a 54 años y la que menos de 25 a 34 años, mientras que en el caso de los hombres sólo hay correlación significativa negativa entre los más jóvenes.<sup>51</sup>

**Tabla 67. Contribuyente principal al cuidado de las personas dependientes según edad**

Cuidado de dependientes	25-34	35-44	45-54	55-64	> 64	Nc	Total
<b>Mujeres</b>							
Yo	6,8	25,0	40,2	38,1	20,0	0,0	28,0
Mi pareja	0,0	2,3	1,2	0,0	0,0	0,0	1,1
Los dos igual	13,6	38,6	35,4	23,8	30,0	40,0	31,0
Persona contratada	0,0	4,5	1,2	4,8	0,0	0,0	2,6
Otras situaciones	4,5	1,1	2,4	4,8	0,0	0,0	2,6
No vivo en pareja	65,9	26,1	15,9	26,2	30,0	60,0	30,3
Nc	9,1	2,3	3,7	2,4	20,0	0,0	4,4
<b>Total mujeres</b>	<b>44</b>	<b>88</b>	<b>82</b>	<b>42</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>271</b>
	16,2	32,5	30,3	15,5	3,7	1,8	100,0
<b>Hombres</b>							
Yo	0,0	4,4	8,9	4,5	0,0	0,0	4,5
Mi pareja	0,0	13,2	14,3	11,4	0,0	0,0	10,2
Los dos igual	21,6	42,9	48,2	45,5	50,0	50,0	41,8
Persona contratada	0,0	1,1	0,0	2,3	0,0	0,0	0,8
Otras situaciones	0,0	2,2	1,8	2,3	0,0	0,0	1,6
No vivo en pareja	75,7	31,9	23,2	34,1	37,5	25,0	36,9
Nc	2,7	4,4	3,6	0,0	12,5	25,0	4,1
<b>Total hombres</b>	<b>37</b>	<b>91</b>	<b>56</b>	<b>44</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>244</b>
	15,2	37,3	23,0	18,0	3,3	3,3	100,0

## La interrelación de las responsabilidades familiares

La interrelación entre las distintas responsabilidades familiares, nos da indicios muy importantes sobre el modo en que se organizan las relaciones de pareja. En principio

<sup>51</sup> Los valores de los residuos corregidos que indican correlación local son los siguientes:

	25-34	35-44	45-54
<b>Mujeres</b>			
Yo	-3,4		2,9
Los dos igual	-2,7	1,9	
<b>Hombres</b>			
Mi pareja	-2,2		
Los dos igual	-2,7		

es posible encontrar dos situaciones, que la pareja sea igualitaria en cuanto a su aportación de ingresos, de trabajo doméstico, y de cuidado a las personas dependientes. Otra posibilidad es que se den relaciones de complementariedad jerárquica, de modo que cada cual aporte aquello de lo que más dispone, la situación típica sería cuando las mujeres tienen menor nivel profesional y aportan menos ingresos al hogar, son las principales responsables del trabajo doméstico.

Se detecta una correlación indiscutible entre la aportación de ingresos al hogar y la distribución de las tareas domésticas, tanto en los hombres como en las mujeres.<sup>52</sup> Por otra parte, así como para los hombres la fuerza de la interrelación entre ambas variables es muy similar, en el caso de las mujeres parece algo más determinante la responsabilidad del trabajo doméstico sobre los ingresos que a la inversa, lo que indica que el trabajo doméstico es prioritario respecto de la obtención de ingresos.<sup>53</sup> Finalmente, las asociaciones locales, de casilla a casilla, muestran que en el caso de las mujeres, cuando la pareja realiza la parte principal de las tareas domésticas, la mujer es la que hace la contribución mayor de ingresos, y la igualdad en ambos sentidos es la que muestra una correlación más intensa sobre todo en el caso de los hombres. Siguiendo con los hombres, cuando es éste el que hace la aportación principal de ingresos se hace cargo la pareja o bien una persona contratada, lo que nos lleva a pensar que cuando es la mujer quien aporta la parte principal de los ingresos se viven más limitaciones económicas que cuando es el hombre, y por ello no se recurre a una persona contratada.<sup>54</sup>

<sup>52</sup> Chi-cuadrado de 0,000 en ambos casos.

<sup>53</sup> Las Lambda de las mujeres son: 0,249 para la contribución al trabajo doméstico como variable independiente y 0,223 cuando se toma como independiente la aportación de ingresos. En el caso de los hombres el primer caso da una medida de 0,261 y el segundo de 0,263.

<sup>54</sup> Residuos corregidos que muestran una correlación más intensa:

Aportación ingresos	Tareas domésticas			
	Yo	Mi pareja	Los dos igual	Persona contratada
<b>Mujeres</b>				
Yo		2,2		
Mi pareja			2,8	
Los dos igual				2,7
<b>Hombres</b>				
Yo		3,4		2,4
Mi pareja	3,2			
Los dos igual			4,6	

Tabla 68. Contribuyente principal a los ingresos del hogar según contribuyente principal a las tareas del hogar

Aportación de ingresos	Contribuyente principal de las tareas del hogar							Total
	Yo	Mi pareja	Los dos igual	Persona contratada	Otras situaciones	No vivo en pareja	Nc	
<b>Mujeres</b>								
Yo	21,5	66,7	19,0	16,7	20,0	5,7	0,0	17,7
Mi pareja	29,1	33,3	35,2	23,3	20,0	0,0	0,0	25,8
Los dos igual	41,8	0,0	42,9	60,0	60,0	0,0	0,0	37,6
No vivo en pareja	6,3	0,0	1,0	0,0	0,0	91,4	11,1	14,4
Nc	1,3	0,0	1,9	0,0	0,0	2,9	88,9	4,4
<b>Total mujeres</b>	<b>79</b>	<b>3</b>	<b>105</b>	<b>30</b>	<b>10</b>	<b>35</b>	<b>9</b>	<b>271</b>
	29,2	1,1	38,7	11,1	3,7	12,9	3,3	100,0
<b>Hombres</b>								
Yo	40,0	66,7	41,0	68,2	66,7	6,9	0,0	43,9
Mi pareja	33,3	4,4	13,7	4,5	0,0	0,0	0,0	9,8
Los dos igual	6,7	28,9	45,3	22,7	33,3	0,0	14,3	31,1
No vivo en pareja	13,3	0,0	0,0	4,5	0,0	93,1	0,0	12,3
Nc	6,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	85,7	2,9
<b>Total hombres</b>	<b>15</b>	<b>45</b>	<b>117</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>244</b>
	6,1	18,4	48,0	9,0	3,7	11,9	2,9	100,0

También es significativa, aunque muy débil, la relación entre la contribución a los ingresos del hogar y el grado de dedicación al cuidado de las personas dependientes.<sup>55</sup> Las relaciones más intensas se dan entre los hombres, en el sentido de que es probable que cuando la principal contribución a los ingresos la hagan éstos, sea la mujer quien se ocupe del cuidado de las personas dependientes, mientras que se establece una correlación negativa entre igualdad en la aportación de ingresos y que sea él mismo quien se ocupe de las personas dependientes.<sup>56</sup>

<sup>55</sup> Chi-cuadrado de 0,000 para ambos sexos. La fuerza de la contribución a los ingresos como variable independiente es de 0,144 para las mujeres y de 0,169 para los hombres.

<sup>56</sup> Residuos corregidos que muestran una correlación más intensa:

Aportación ingresos	Cuidado de dependientes		
	Yo	Mi pareja	Los dos igual
<b>Mujeres</b>			
Mi pareja			1,9
<b>Hombres</b>			
Yo		3,4	1,9
Mi pareja	2,2		
Los dos igual	-2,3		

Tabla 69. Contribuyente principal a los ingresos del hogar según contribuyente principal al cuidado de las personas dependientes

Aportación de ingresos	Contribuyente principal del cuidado de las personas dependientes							Total
	Yo	Mi pareja	Los dos igual	Persona contratada	Otras situaciones	No vivo en pareja	Nc	
<b>Mujeres</b>								
Yo	23,7	33,3	21,4	0,0	0,0	12,2	8,3	17,7
Mi pareja	18,4	66,7	33,3	42,9	14,3	24,4	16,7	25,8
Los dos por igual	35,5	0,0	44,0	57,1	28,6	37,8	8,3	37,6
No vivo en pareja	18,4	0,0	1,2	0,0	57,1	24,4	0,0	14,4
Nc	3,9	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	66,7	4,4
Total mujeres	76	3	84	7	7	82	12	271
	28,0	1,1	31,0	2,6	2,6	30,3	4,4	100,0
<b>Hombres</b>								
Yo	27,3	76,0	51,0	0,0	50,0	33,3	10,0	43,9
Mi pareja	27,3	8,0	10,8	0,0	0,0	7,8	10,0	9,8
Los dos por igual	0,0	16,0	35,3	50,0	50,0	36,7	0,0	31,1
No vivo en pareja	45,5	0,0	2,9	50,0	0,0	22,2	10,0	12,3
Nc	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	70,0	2,9
Total hombres	11	25	102	2	4	90	10	244
	4,5	10,2	41,8	0,8	1,6	36,9	4,1	100,0

## Pactos, equilibrios y desigualdades en la organización de la vida familiar, los discursos del profesorado

Las responsabilidades familiares abarcan fundamentalmente tres vertientes, la aportación de ingresos al hogar, el trabajo doméstico, y el cuidado de las personas dependientes. Ya hemos visto, a través del análisis de los resultados de la encuesta que no puede afirmarse que las mismas, tengan una incidencia significativa en el desarrollo de la carrera académica, en el sentido de que el trabajo doméstico y el cuidado de las personas dependientes, impidan la promoción profesional, y sin embargo, su consecuencia es no tener un espacio propio que vaya más allá del trabajo y la familia. Las personas que tienen este tipo de responsabilidades no disponen de tiempo libre, o de tiempo de relación, y no tanto debido propiamente a las responsabilidades familiares, sino a las exigencias ilimitadas, de la vida académica, pero no en términos de lo que podríamos denominar obligación, por más que la competencia sea un factor importante, sino más bien, por devoción, porque al profesorado le gusta lo que hace y está dispuesto a hacer los sacrificios necesarios para poder continuar haciéndolo.

Como veremos a continuación, a través de las entrevistas realizadas, las respuestas a estas responsabilidades no obedecen a un patrón común, ni manifiestan un imaginario homogéneo que nos hable del nivel de individuación de las relaciones de pareja. Hallamos las que se acercan a un modelo que podríamos llamar asociativo,<sup>57</sup> en el que cada cual aborda la cuestión en términos de individuo que coopera con otro individuo, haciendo aportaciones similares, y las que están más próximas a un modelo fusional o comunitario, en que cada cual aporta lo que tiene, sea tiempo o dinero, estableciendo relaciones de complementariedad, un tercer modelo hallado es el jerárquico, en que las actividades de uno de los miembros de la pareja, generalmente la mujer, se supeditan a las del otro miembro, generalmente el hombre. Evidentemente, podemos entender que estos arreglos familiares son el resultado de las dinámicas en las cuales destaca la porosa frontera entre la pareja fusional y la jerárquica, donde lo que en un principio es cooperación puede conducir al establecimiento de jerarquías, porque aquello definido implícitamente como relaciones de complementariedad, deviene relaciones de poder, una supeditación de las actividades de la mujer a las del hombre, independiente de lo que se aporta. Otro aspecto que destaca en las entrevistas es el hecho de que las relaciones de pareja son cambiantes, no siempre se aporta lo mismo, ni en la misma medida, sea debido a cambios en la situación de los miembros de la pareja en cuanto a su situación profesional, o a cambios en la familia, debidos a la edad de los hijos e hijas, o de los padres y madres de los entrevistados.

El dinero es una cuestión de primordial importancia, y lo es también el peso que tiene la aportación de ingresos al hogar. Ahora bien, no lo es todo, es posible tomar la decisión de ganar menos dinero a cambio de conseguir alguna otra cosa. En las entrevistas llama la atención el hecho de que implícitamente se asocia el nivel de ingresos con el nivel de aportación al hogar, ya que cuando se pregunta qué aportación se tiene a los ingresos del hogar, lo que se contesta es el nivel de ingresos que se tiene en términos relativos a los de la pareja, significando implícitamente que si se gana más se aporta más. Por lo tanto, no se ofrece una concepción individualista de los ingresos, por la que se hace una división imaginaria de los gastos del hogar, y cada cual hace la contribución que le corresponde, sino que más bien se parte de un imaginario comunitarista, por el que la aportación no depende de los

---

<sup>57</sup> Las diferencias entre los distintos modelos de pareja son tratadas en extensión en Izquierdo (2000\*)

gastos sino de los ingresos. Al así hacerlo, dado que habitualmente los hombres tienen ingresos superiores a las mujeres, se crea una situación de deuda de éstas respecto de aquellos, que se traduce en una mayor aportación de las mujeres al trabajo doméstico que no se justifica porque las mujeres tengan más tiempo y menos dinero, lo que en el fondo no refleja cooperación sino jerarquía, cosa que por otra parte se manifiesta en el hecho de que la posición profesional de la mujer es inferior a la de su pareja.

Otro aspecto que merece ser destacado es el hecho de que buena parte de las personas entrevistadas están casadas o emparejadas con profesorado, y en muchos casos, del mismo nivel, incluso podemos hacer mención de un caso en que trabajan juntos en el mismo departamento.

### **Los patrones de los profesores**

Lo primero que merece ser destacado es que en general los hombres se extienden menos que las mujeres cuando se refieren a la vida familiar y a su relación con la laboral. Señalan que las mujeres pueden elegir entre trabajar en casa o desarrollar una actividad profesional, mientras que los hombres no tienen esta opción. Al mismo tiempo no se hacen referencias al coste personal de tomar este tipo de opciones para las mujeres, mientras que hemos hallado referencias a las ventajas para los hombres de este arreglo. Por otra parte, no hemos hallado indicios de que de haber podido, hubieran elegido quedarse en casa para cuidar de la familia. Otro comentario sobre la situación de las mujeres se refiere al sobre esfuerzo que representa para éstas la vida profesional, añadido al riesgo de desestructuración de la familia, como resultado de su dedicación profesional. Y finalmente, señalan que las mujeres, sólo llegan a obtener un trato ventajoso cuando alcanzan la cátedra, y en cambio, no gozan de ningún trato favorable a su promoción, que es cuando más lo necesitarían.

Por qué los hombres no se ocupan del trabajo doméstico, sea participando activamente o bien ocupándose de que alguien lo haga. Las respuestas son varias, porque hay un acuerdo implícito de que sean ellos quienes se ocupen de sostener financieramente a la familia, porque la casa es de las mujeres, y por lo tanto son ellas quienes resuelven los problemas cotidianos del hogar, porque los horarios de los hombres no les permiten ocuparse de la casa.

Cada cual aporta lo que tiene o en función de lo que no tiene. Como hemos visto en relación a los ingresos, los hombres, que ganan más, aportan más, en cambio en relación al trabajo doméstico, las mujeres, que ganan menos, aportan más. En principio, esta situación se podría considerar un acuerdo equilibrado, que se pone en cuestión en la medida que algunas mujeres entienden que cuando no son ellas quienes se hacen cargo de la totalidad del trabajo doméstico porque se ocupa una persona contratada, entienden que son ellas quienes pagan para que realicen las tareas del hogar. El siguiente fragmento de entrevista ilustra la situación, del mismo podemos destacar los siguientes aspectos: todo indica que se toma el trabajo doméstico como una responsabilidad propia, que las exigencias laborales de la pareja, no se traducen en buscar una solución común para compensar el trabajo que no puede hacer, sino que le eximen también de buscar soluciones. Cuando en el curso de la entrevista se le pregunta por la aportación de ingresos al hogar, se refiere a que él gana un poco más, pero anteriormente había ganado mucho más que ella, tal vez es en ese momento cuando se desencadena la inercia por la que actualmente, y aún estando equilibrados en cuanto a los ingresos, sea ella quien se ocupa de resolver la realización de las tareas domésticas.

En cuanto al equilibrio entre vida laboral y familiar, hemos hallado elementos que indican una cierta práctica de *conciliación*, que no sabemos decir si perjudica o beneficia al profesorado que no tiene responsabilidades familiares, según afirman, en estos casos suelen recibir más demandas de ocuparse de actividades de gestión, que son precisamente, las que para la mayoría de los entrevistados afectan más a la vida familiar.

Por más que la idea generalizada es que las mujeres renuncian a la promoción profesional, a favor de atender a la familia, entre los hombres entrevistados, hemos hallado un caso, en que más que renuncia, se hace referencia a que hará una carrera a ritmo más lento.

Como veremos a continuación, lo que más destaca es la diversidad en las respuestas, de los profesores que ocupan una posición jerárquica en la pareja, a aquellos que tienen relaciones igualitarias. Esas diferencias no guardan relación con la categoría a la que han accedido, por lo tanto, no podemos afirmar que la carrera académica de los hombres dependa del tipo de situación familiar que tengan.

De la vida académica, los condicionantes principales son la gestión y la investigación, en particular los viajes asociados a la misma. Y respecto de la vida familiar, el

condicionante principal son los hijos e hijas, en particular los horarios. Respecto de qué es lo que organiza su vida cotidiana, la respuesta está generalizada, el trabajo.

Catedrático de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas. 54 años. Entró a la UAB en 1980. Presenta la relación entre vida familiar y laboral mediante el establecimiento de relaciones de complementariedad, donde la mujer deja el trabajo remunerado y el hombre sigue una carrera profesional, solo que no lo plantea como una decisión de la pareja sino de la mujer. Frecuentemente se entiende que las mujeres aplazan la decisión de tener descendencia hasta encontrarse en una situación profesional estable, pero en este caso fue la estabilidad del hombre la que marcó el momento de tener hijos o hijas, dos. En cuanto a su mujer, cuando trabajaba tenía una categoría inferior a él y optó por ocuparse de la casa porque no le interesaba el trabajo que estaba haciendo, por lo que “ella ahora no tiene nada”, “ha asumido mucho el trabajo en casa”. Merece la pena considerar el modo en que expresa el hecho de que su mujer no trabaja, no dice que no tiene un empleo, sino que no tiene nada. Por su parte, participa en las tareas del hogar pero cada vez menos. En cambio, por lo que se refiere al cuidado de los dependientes lo asumen los dos con la ayuda de una persona contratada, aunque reconoce que su mujer se ocupa más. Considera que hay que dedicar tiempo a la familia “si quieres te puedes pasar medio año dando vueltas por el mundo” y hay que poner límites, “mañana tenía un viaje y lo he anulado porque ya he pasado dos semanas fuera de las últimas tres y con mi padre la cosa es complicada”. Lo que le condiciona la vida familiar es la dirección de proyectos y los viajes “entiendo que hay temporadas que la cosa se va más del lado del trabajo”. No obstante intenta compaginar “Por ejemplo mi mujer tiene los padres también bastante mayores entonces los miércoles ella se va a cuidar a sus padres yo te dije el miércoles por la tarde no estoy porque yo el miércoles me quedo en casa me encargo yo de ir a buscar a mi hijo y de quedarme con mi padre eso es un día a la semana ella lo hace cuatro”. En cuanto a las consideraciones que hace sobre la situación de las mujeres, manifiesta implícitamente que son ellas quienes tienen que afrontar el cuidado de la familia, particularmente los hijos e hijas por lo que tienen que hacer un esfuerzo mucho mayor que sus compañeros, hecho que no se tiene en cuenta debidamente, dado que no hay medidas para que puedan llegar a posiciones profesionales elevadas: “esa etapa que va desde los 25 a 35 en una mujer ¿cómo lo compaginas con la vida familiar o personal? Eso es lo que yo no tengo claro lo veo con mis compañeras hacen lo mismo que hacemos todos con un esfuerzo mucho más grande Bueno, sí, hay una cosa que dices se valora que es mujer

pero cuando ya has llegado no (jaja) Cuando pides un proyecto si se valora pero claro, el problema es que para llegar pedir un proyecto tienes que ser el group líder". (Reg. 92-110).

Catedrático de universidad. Ciencias Sociales. 47 años. Entró a la UAB en 1991. Ha formado una pareja de doble carrera, sin hijas o hijos ni personas dependientes. Tienen la misma categoría profesional y trabajan juntos, "Ella siempre ha ganado más dinero que yo. Ha empezado dos años antes, ahora gana por otras razones. Ojalá ganase cuatro veces más (jajaja)" "Bueno, nos vemos todo el día, esto condiciona nuestra relación. A nosotros nos apetece hacerlo. Hay gente que no querrían hacerlo. A nosotros ya nos va bien, también nos conocimos trabajando. Es más fácil hacerlo así. Pero bueno, esto condiciona cosas, nosotros viajamos mucho, muchas veces viajamos juntos, otras veces separados, estancias cortas. (...) Nuestra relación es doble. Hay situaciones más malas, es más difícil desenganchar el fin de semana. (...) Nuestros amigos aquí, es gente con la que convivimos aquí en la universidad". Se reparten el trabajo doméstico y tienen una mujer contratada para limpiar la casa. "Bueno yo soy un mal cocinero cuando nos conocimos ella cocinaba y yo no. Entonces han sido roles que se han mantenido. A ella le gusta cocinar y a mí me gusta comer, a ella también le gusta comer. Entonces, normalmente ella cocina. Yo soy el que friega y hace otras cosas" No tienen condicionantes familiares dado que su familia vive lejos". Quizás eso ha condicionado nuestra carrera académica (...) esto también hace que cojamos más cosas de gestión, también hay mucha más gente que nos llama para responsabilidades de gestión más gordas (...) No estoy muy seguro de que no hay un efecto de sustitución también ahí". Lo que más condiciona la vida académica es la gestión. "No la docencia no realmente no". Lo que organiza la vida cotidiana es el trabajo. Considera que la situación académica de las mujeres depende del modo en que está organizada la vida "A tener tiempo, a tener disponibilidad, a que sus parejas se hagan responsables de cosas en casa. Pero sí creo que socialmente es más difícil para una mujer que para un hombre (...) Lo mismo que socialmente es más difícil, pues, para un pobre que para un rico (...) Una mujer se plantea 'trabajo unos años, luego me caso y tengo un niño'. Bueno, esto está en la cabeza de las mujeres y de los hombres, que las mujeres lo pueden hacer, y creo que esto es una cosa que coarta, que te coarta en cierto modo. Para un hombre no es una elección, o sea, tú trabajas, en cambio, para una mujer sí, y es una agresión tanto para el que tiene que decidir en la familia si ella tiene que trabajar o no, si soy muy enrollado te dejo trabajar." Por lo tanto, para la mujer, la decisión de trabajar fuera de casa o no

hacerlo, depende de la voluntad del marido, que según se expresa, se ve forzado a aceptar que la mujer trabaje. (Reg. 242-256).

Titular de universidad. Hombre. Ciencias Experimentales y Tecnológicas. 44 años. Entró a la UAB en 1982. Tiene una relación de pareja asimétrica. El nivel de la mujer es inferior al suyo, “ella es la que lleva el peso principal de las tareas del hogar (...) evidentemente, yo colaboro muchísimo pero ella es la que lleva la responsabilidad en muchos aspectos (...) Hay algunas cosas, como por ejemplo, ir a comprar, de todo eso me encargo yo, y ella hace un poco más el trabajo de estar en casa, limpieza. Tenemos un poco de ayuda que viene una vez a la semana, y en el tema de organizar la ropa, la cocina y eso se encarga más ella. El tema de, por ejemplo, los niños, que si llevarlos a la escuela, al médico, eso lo compartimos” “Quiero decir que me encargo de ella [madre] si hay que llevarla al hospital, si hay que llevarla a urgencia, si hay que hacerle pruebas (...) El tema de, por ejemplo, los niños, que si llevarlos a la escuela, al médico, eso lo compartimos. Pero ya he dicho, el peso de la organización de las tareas del hogar es suyo, siempre ha sido suyo”. Respecto del cuidado de las madres y padres, ”Quiero decir que me siento responsable. Comparando con mi mujer, sus dos padres están vivos, viven un poco más lejos y también nos encargamos de ellos“. La vida académica había sido muy absorbente, “Pero evidentemente yo no dedico, actualmente, ni mucho menos lo que dedicaba antes o cuando estaba en Estados Unidos. Que yo hacía casi como 24 horas al día (...) esta noche me he ido a dormir a las tres, después de haber ayudado a mi hija a estudiar porque tenía hoy los trimestrales, que se está jugando todo el primero de bachillerato (...) Yo ayer hubiese querido acabar a las 5 e ir a ayudar a mi hija o bien llegar a casa un poco más temprano para ordenar la cocina, hacer las camas, porque mi mujer ayer llegó a las 8 de la tarde“. “Yo he trabajado más de 36 horas seguidas y eso son cosas que las puedes hacer cuando eres joven pero después ya tu cuerpo te dice hasta ahí podemos llegar ¿no?”. La dedicación a la familia condiciona su vida profesional, cuando llega a casa se ha de ocupar de los estudios de su hijo e hija, “Esto condiciona, claro si quieres un bagaje profesional, no mi promoción porque te he dicho que seguramente la podré tener, pero sí no sé poderme dedicar más a escribir artículos o poder hacer mejor mis clases, evidentemente. Quiero decir, si pudiese dedicar el 100% del tiempo lo haría mejor, pero no es mi prioridad eso ahora mismo”. En cuanto a la situación general de las mujeres se refiere a las consecuencias “Quiero decir que a veces a la mujer, sobre todo la mujer ¿eh?, el hombre también. Pero le estamos exigiendo un nivel de cumplimiento de sus

obligaciones muy por encima de lo que puede llegar a hacer ¿Y entonces qué tienes? Tienes familias desestructuradas e incluso antes de que se produzca la ruptura o la separación o el divorcio, o lo que sea“. (Reg. 600-617).

Catedrático de universidad. Ciencias de la Salud. 53 años. Entró a la UAB en 1984. Según la información que proporciona, su pareja es asimétrica. Su mujer trabaja como miembro del PAS de la UAB, y él aporta la parte principal de los ingresos. En cuanto al trabajo doméstico, ella es la principal responsable, “un 90%, en un 80% mi mujer. Yo hago otras yo también hago mis aportaciones pero de cosas concretas (...) A ver, ahora no, porque ya tenemos una situación económica más holgada, pero durante mucho tiempo quien hacia la limpieza de la casa el fin de semana era básicamente yo. Ahora no, es que ahora tenemos una persona que nos ayuda. (...).Si, porque además tienes que estar aquí, y te resulta más difícil ir a casa”. En cuanto a su madre, “O sea, el día a día, está en casa de mi hermana y yo cubro los extras, que son bastantes (...) por ejemplo, esta mañana la he llevado a que le hicieran una extracción de sangre y me he encargado de cubrir los extras, y cuando los hijos eran pequeños los llevaba e iba a buscar al colegio (...) Cuando eran pequeños se encargaba mi mujer, porque ella además no siempre ha trabajado de una forma estable”. En cuanto a la familia, no considera que haya impedido su desarrollo profesional “(...) Yo creo que básicamente cuando mis hijos eran pequeños, que los iba a buscar al colegio. Los llevaba por la mañana y los iba a buscar al colegio. Pero vamos, no creo que no me hayan quitado nada sustancial mis hijos. Si no los hubiera tenido no hubiera sido ni muchísimo más rápido ni tampoco hubiera sido catedrático antes. Obviamente me quitaron tiempo, pero tal como estaban las circunstancias, no hubieran cambiado las cosas sustancialmente“. Lo que más condiciona de la vida académica es la gestión “Clarísimamente ha sido más las gestión. O sea, voy a hacer los cuatro años, llevo tres años y medio largo de gestión, y estos han sido los que más horas me han quitado. Sí, porque además tienes que estar aquí, y te resulta más difícil ir a casa. O sea, mis jornadas de 8 o 9 menos cuarto, 8:45 hasta las 8 o las 9, son bastante frecuentes. Yo antes, me iba antes a casa, antes de hacer la gestión y lo que hacía normalmente era leer en casa. Podía estudiar, podía leer. Ahora no, llego tarde y llego muy cansado, no quiero cuando llego a casa lo único que quiero es relajarme y recuperarme”. Respecto a lo que organiza su vida, lo más importante son los hijos, pero al mismo tiempo, estos son su vida “¿Qué responsabilidad? Es mi vida, y entonces, como es así, mi vida son mis hijos, es mi familia y es mi trabajo y entonces no podría... ¿Qué es más importante? Hombre, evidentemente son mis

hijos. Obviamente me quitaron tiempo, pero tal como estaban las circunstancias, no hubieran cambiado las cosas sustancialmente pero bueno, el trabajo es algo importante y me gusta a pesar de que en determinados momentos de carga y me tenga angustiado por tantas presiones. Que alguien me diga ‘¿Cómo tienes el trabajo hoy?’ y diga, pues bueno, la agenda ahora la tengo vacía, pero cuando acabe el día, pues ya veremos. (...) Y luego no se qué pasa, pero llega el lunes que viene y dices, tengo una mañana estupenda y empiezan uno, otro, y otro, y un desfile de cosas que, por una cosas o por otra, todo el mundo te pide un montón de cosas y dices, “ ya lo haré”. Entonces, ya te digo, si tuviera que elegir entre trabajo e hijos, elegiría hijos. Ahora, yo también a mis hijos pues los sigo pero tampoco estoy siempre encima de ellos. Los sigo en la distancia y no sé, en eso siempre intento cenar, hacer la cena siempre en casa y así, siempre que podemos, cenar los cuatro juntos. Entonces, intento tener un cierto equilibrio, pero si miras, en términos de horas, pues le dedico más tiempo al trabajo, que a los hijos, pero no en términos de atención. Además les intento acompañar, pues a vóley, o los voy a ver cuando tiene que jugar o cuando está en el entrenamiento le voy a buscar y mi hijo es muy inteligente y siempre estoy observando qué es lo que hace (...) El otro, pues es de otra manera totalmente diferente, y entonces pues intento ver cuál es su situación, como está, como lo lleva” (Reg. 1621-1645).

Catedrático de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas. 49 años. Entró a la UAB en 1983. Su mujer es secretaria con trabajo temporal a jornada reducida, él aporta la parte principal de ingresos al hogar. En cuanto al trabajo doméstico “Pues más mi señora, claro”, y en cuanto al cuidado de las personas dependientes “No, el cuidado de los hijos principalmente, sí, sí”. El condicionante académico más importante “Pues la investigación [afecta] al horario, claro, claro. Sí, sí. Horarios, estancias en el extranjero”. Y respecto de qué organiza la vida cotidiana “Es difícil decir, las dos cosas yo creo [trabajo y familia]. Siempre bueno soy muy despistado, hay que decirlo, pero siempre hemos de tener en cuenta los horarios, primero de las clases, después de la gestión, en estos momentos, casi todo es esto. Y después, principalmente horarios de mis hijos, que muchas veces hay que llevarlos, traerlos, y esto pues también” (Reg. 1777-1801).

Titular de universidad. Hombre. Ciencias Experimentales y Tecnológicas. 43 años. Entró a la UAB en 1983. Su mujer también es titular de universidad y trabaja en otro centro. Comparten al cincuenta por ciento la aportación de ingresos al hogar así como las tareas domésticas. Tienen una hija, que nació después de conseguir la plaza

“No, la niña no había nacido. Es una de las cosas que retrasé“. Las responsabilidades familiares no han condicionado su vida académica “Ya ves que la cosa ha sido un poco al revés, que han sido las cosas de la vida académica las que han pospuesto un poco la vida familiar. En todo caso, tener un hijo ha sido lo que más ha podido afectar“. En cuanto al condicionante más importante de la vida académica, “No sé, quizás la docencia, en el sentido de que impone los horarios, que no siempre facilita la vida familiar, ¿no? Ahora mismo yo no me puedo quejar de horarios, pero mi mujer que está también en el ámbito universitario, pues tiene unos horarios demenciales, en que hay días que tiene clase a las 8 y media de la mañana, y otras que acaba a las 8 y media de la noche. Pues eso, si que afecta“. En su vida prevalecen las actividades profesionales, “tener una persona que se encargue de recoger a la niña en la escuela los días en que no podemos nosotros, en fin, diversas cosas. Supongo que quiere decir que las obligaciones profesionales nos obligan a dejar las familiares“. (Reg. 1910-1936).

Titular de universidad. Hombre. Ciencias Sociales. 58 años. Entró a la UAB en 1990. La mujer es maestra, y aporta ingresos por igual. Las tareas domésticas “Las tenemos divididas. Yo plancho, soy de los pocos que plancha. Hago la compra (...) Hago comidas, hago cenas y la comida de los viernes o de los sábados, depende “. Lo que más ha condicionado es el cuidado de los hijos. En cuanto a la vida académica “Los viajes. Los viajes distorsionan mucho porque están ligados con la investigación. Son necesarios hacerlos porque son reuniones del equipo de investigación y a veces esto de salir fuera, que a veces te coge un fin de semana, te distorsiona parte del trabajo y parte de la vida familiar. Entonces, esto es un foco de tensión“. “O sea, el trabajo marca la pauta por tanto la vida familiar está sincronizada, pero si no te organizas en función del tiempo de trabajo, no creo que el trabajo se adapte a la organización del ciclo familiar“. (Reg. 2051-2073.).

Titular de universidad. Hombre. Ciencias sociales. Soltero. 47 años. Entró a la UAB en 1993. En cuanto a las responsabilidades familiares “Puede ser que me vengan ahora porque mi madre ya se hace grande y por lo tanto puede ser que haya un momento que haya de estar mucho más pendiente de ella y entonces sí, es una cosa que, que desafortunadamente puede ser que venga en el futuro, de momento no“. En cuanto a las responsabilidades académicas más condicionantes, señala “Bueno la época, digamos que buff, que va puede ser la elaboración de la tesis doctoral, que es un clásico ¿no?“. (Reg. 2234-2252.).

## Los patrones de las profesoras

Para valorar la representatividad de las entrevistas hay que tener en cuenta que ha resultado mucho más fácil encontrar profesorado de los perfiles definidos en la muestra cualitativa, entre las categorías altas que en las categorías iniciales, y que ha habido mayor disponibilidad a responder entre el profesorado de mayor edad, pese a los reiterados intentos realizados. Por lo tanto, carecemos de información cualitativa sobre las circunstancias familiares del profesorado joven que en la actualidad está iniciando la carrera académica.

Entre las profesoras entrevistadas se repiten en gran medida las pautas ya mostradas, en relación a los profesores, y como en el caso de éstos, no aparecen indicios de que las responsabilidades familiares hayan impedido el desarrollo de la carrera académica, no depende de la categoría profesional el grado de dedicación al trabajo doméstico o al cuidado de las personas dependientes.

Cuando la distribución del trabajo doméstico no está equilibrada, suele obedecer a que la aportación de ingresos al hogar es inferior a la que hace su pareja, o a las peculiaridades o exigencias del trabajo de su compañero. Lo que de un modo u otro, indica que la vida profesional de la pareja, en estos casos, suele tener prioridad respecto de la propia. También se da el caso de que el marido no sea partidario de que trabaje, situación que aparece en el caso de dos lectoras que han iniciado la carrera académica cuando ya eran mayores, lo cual se añade a todo lo anterior. En cambio, no se hace mención a que haya sido una decisión propia dedicar más tiempo a la familia del que dedica la pareja. Tal como hemos visto en las entrevistas a profesores, la situación inversa no se da.

Llama la atención el hecho de que cuando cuentan con una persona contratada, entiendan que la pagan ellas, y el malestar que manifiestan implícitamente por el hecho de que la casa no esté en las condiciones que desearían. También se hallan indicios del malestar que genera no atender a las hijas e hijos debidamente, o por sentir que no se llega, cosa que no hemos encontrado en el caso de los profesores. Por otra parte, hablan muy poco en plural, incluyendo a su pareja, cuando se refieren al cuidado de las personas dependientes y al trabajo doméstico. La falta de uso del plural, del nosotros, puede ser indicio de una considerable individuación en las relaciones de pareja, y de que las actividades, más que compartidas, están divididas, o las enfrenta la mujer en solitario.

Señalan como una ventaja del trabajo académico el hecho de que hay actividades que se pueden hacer en casa, inversamente, señalan que la investigación requiere poder concentrarse, lo que resulta difícil cuando se tienen responsabilidades familiares. Al mismo tiempo, como la docencia no se puede dejar, es frecuente que ante la falta de tiempo, sea la investigación lo que se sitúa en segundo plano. Vale la pena detenerse sobre esta cuestión, dado que en el caso de los hombres no se hacen consideraciones de este tipo. Cuando hacen referencia a la gestión como principal condicionante de la vida académica, el argumento que utilizan es el hecho de que se trata de un trabajo que no se puede llevar a casa. La paradoja es que mientras la docencia tiene una incidencia muy limitada en la promoción académica, y la investigación ocupa un lugar fundamental, los mecanismos de control de la UAB, como los de cualquier otra universidad, sólo van orientados al control de la actividad docente, cada año el profesorado debe firmar su plan docente en el que se indican asignaturas y horarios, y sobre las mesas de las aulas se deposita una hoja de control de asistencia, en cambio, por el momento no hay ningún control respecto de la dedicación a la investigación. A lo que lleva esta práctica es a que para las personas que llevan la carga principal en la atención a la familia, generalmente las mujeres, los conflictos de responsabilidades entre familia y trabajo, se resuelven dejando en segundo plano la investigación, fundamental en la promoción, y la gestión, que según el nivel al que se ejerza, supone participar en los órganos de decisión de la universidad.

El comentario que destaca sobre la situación de las mujeres, se refiere a la responsabilidad que tienen por ser económicamente dependientes de los hombres, objetivo al que no se contrapone una participación más intensa de los hombres en la realización del trabajo doméstico.

Un aspecto adicional que merece la pena destacar es la dificultad para separar trabajo y familia, pero no en el sentido de que se interfieran recíprocamente, sino por el hecho de que en todos los casos, hombres y mujeres entrevistados, el trabajo se lleva a casa. Sólo una de las profesoras entrevistadas ha hecho referencia a la doble interferencia, que es una fuente de malestar considerable. ¿Es una ventaja poder trabajar en casa? Pregunta de difícil respuesta, en general se presenta como una ventaja, porque permite pasar más horas en casa, pero tiene dos contrapartidas negativas, por una parte, el resto de miembros de la familia se pueden sentir desatendidos, y por la otra, cuando se espera a la noche, significa descanso insuficiente. Esa capacidad de invasión de las actividades académicas en la vida

personal, puede estar expresando la presión a la que se siente sometido el profesorado, y el hecho de que la frontera entre ganarse la vida, y la realización personal se borra en este tipo de actividades.

Las mujeres indican que no tienen tiempo de leer, ir al cine, hacer vida social, etc., lo que puede entenderse como una pérdida del espacio personal, o como una vivencia del trabajo universitario como espacio de realización personal por excelencia. Nos preguntamos si tanta dedicación, y tantos viajes, dan como resultado producir más ciencia y de más calidad, o bien si ese nivel de actividad se debe a las satisfacciones que proporciona la vida académica, o viene a llenar un hueco, a lo que, desde luego, en las entrevistas no se ha hecho referencia.

Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas. 58 años. Entró a la UAB en 1990. El marido es periodista y además tiene la misma categoría en otra universidad. Tiene 2 hijos de 19 y 16, era mayor cuando los tuvo. 38 y 41 años. En cuanto a los ingresos es el marido quien aporta más “Él más, pero no mucho más. Actualmente no mucho más. (...) cuando hablabas de renuncias, yo una que hice fue cuando me vine a España desde Inglaterra que se me redujo el sueldo a exactamente un tercio. Y cuando me vine de Estados Unidos a España, la segunda vez que me volví, también se me redujo a aproximadamente a un tercio. (...) resulta que me encontré que era dependiente de mi marido. Pero vamos, eso ahora ya no. Ahora ya tenemos un trabajo, porque él trabaja, es periodista y si trabajara en una empresa privada sería distinto, sería inmensamente más rico que yo. Pero como trabaja en una pública, pues, entonces tiene un sueldo un poco mayor pero no es mucho más alto que el mío. O sea, lo mismo estamos bastante equilibrados lo cual está bien es agradable (jajaja)”. Destaca el hecho de que aún manifestando la satisfacción que le proporciona ganar una cantidad de dinero similar, aunque inferior a la que aporta su pareja, señalando que podría ser “inmensamente más rico que yo”, no plantea en cambio, qué podría ganar ella misma si hubiera tomado otra opción profesional. En cuanto a las tareas domésticas. “Fundamentalmente, se encarga una señora que tengo a la que pago muchísimo dinero pero que no pienso dejar de pagarle ese dinero que le pago, después yo, y mi marido muy poco, muy poco. Muy poco porque tiene unos horarios infames, o sea que no, trabaja a horas muy disparatadas. Alguna vez que otra hace la cama, o alguna vez que otra me hace un té, pero ya está. (jaja). Ayudaba con los niños cuando eran niños (...) llega a las tantas de la noche. Pero vamos, tengo una señora en mi casa (...) y tengo una suegra que me ayuda también

bastante. En cuanto al cuidado de los dependientes, “Bueno a ver, los padres, mi padre se murió, a mi madre la cuidan esencialmente mis hermanos que están en XXX, (...) Yo la cuido en verano. Mi madre necesita sobre todo compañía, y tiene una señora que la cuida pero necesita uno de nosotros estar siempre (...) mi suegra es bastante independiente a pesar de que es mayor, pese que ahora, por ejemplo, ha estado ingresada, bueno, nos hemos repartido, se lo reparten, fundamentalmente, mi marido y su hermana, pero yo hago ratos, yo he estado este fin de semana, por ejemplo (...) Y los hijos ya no necesitan mucho cuidado, hombre, necesitan lo mínimo. Cuando eran chicos, sí, yo. Esencialmente yo, la señora que tengo en casa, mi suegra y mi marido de vez en cuando. Los fines de semana echaba más mano, pero, durante la semana muy poquito. Los condicionantes familiares que menciona “Los hijos, sí, sí, sin duda, el resto no. El tema del trabajo doméstico, yo siempre me las he arreglado. Y, además, me da igual, sino está bien que se aguante. O sea que no. En el momento en que llegué yo me busqué una señora que me ayudara, le pagaba al principio, le pagaba la mitad de mi sueldo, exactamente (jajaja) pero me da lo mismo. Yo no puedo dedicarme a todo y entonces la casa me gusta que esté bien. Pero no me gusta hacerlo, entonces algo hago pero lo hago con ayuda. Los fines de semana lo arreglo yo, y los demás días, pues, por la noche también. Pero, vamos, no me gusta el tema doméstico. Con lo cual tampoco me voy a complicar la vida con el tema doméstico pero con los hijos sí, claro. Los hijos necesitan mucho tiempo, mucho, mucho, y, entonces, eso es lo más difícil. Pero bueno, los tuve porque quise y estoy encantada con ellos”. En cuanto a los condicionantes académicos, no destaca ninguno en particular pero considera que han afectado mucho su vida familiar. “Todas, porque es mucho tiempo. O sea, todas mis responsabilidades profesionales han afectado a mi vida familiar, mucho, porque les he dedicado a mis hijos muchísimo menos tiempo del que a mí me hubiera gustado, y no sólo a mis hijos sino a mi marido, a mi familia, a todo. Pero bueno, es lo que hay. (...) Podría estar prohibido trabajar hasta las horas que trabajamos”. Lo más determinante en la organización de la vida cotidiana es la actividad laboral, “La laboral. La familiar también, pero ya mucho, mucho menos porque mis hijos son mayores. (...) Tengo que dedicarles tiempo todavía y les dedico bastante pero ya es más fácil. (...) Pero es mucho más fácil, entre otras cosas porque ellos lo creen es que yo no les, no les de la lata (...) Pero aún así, también me gustaría poder estar en casa más tiempo y no puedo, o sea que ahora no es urgente, ahora es, sencillamente una necesidad, no es una urgencia(...) porque ahora tienen una edad mis hijos que aunque no te

necesiten pero, realmente, no te necesitan orgánicamente, pero hace falta hablar con ellos, y además da mucho gusto, se les disfruta mucho. Yo los disfruto muchísimo a estas edades, y también cuando eran chicos, y me da mucha pena no estar con ellos más. O sea que siempre hace falta tiempo, siempre” Nos atrevemos a afirmar que tal vez esa marcar de diferencia entre la capacidad de ganar dinero, de su pareja, vendría a justificar su falta de implicación en el trabajo doméstico, o inversamente, el no estar dispuesta a tener un trabajo mejor pagado tiene como consecuencia ocuparse del trabajo doméstico. (Reg. 355-367).

Catedrática de universidad. Ciencias Experimentales y Tecnológicas. 51 años. Entró a la UAB en 1981. Dos hijos. La situación profesional de su pareja es “Es similar, similar, sí. O sea, trabaja en otra universidad y la categoría sería similar, la de mi pareja es la misma que la mía”. Al hogar hacen la misma contribución económica. En cuanto al reparto de las tareas domésticas “Bueno, intentamos repartirlas entre los dos pero, bueno, yo creo que todavía hay cosas que quizá recaen más sobre mí que sobre él, (jaja), Pero bueno, intentamos repartirlas bastante” Y además cuentan con una persona contratada. Y respecto de los dependientes “Haber, lo que pasa es que mis hijos ahora no requieren, durante muchos años, ha habido una persona que se ocupaba de recogerles en el colegio y estar con ellos las primeras horas de la tarde, porque yo no podía hacer y mi pareja tampoco. Y yo llegaba un poco más tarde, ahora ellos son más mayores y no requieren, o sea que están solos hasta que lleguemos nosotros”. De las responsabilidades familiares lo que más ha condicionado la carrera académica “El cuidado de mis hijos. (...) Bueno porque uno siempre quiere dedicar más horas a estar con ellos y no siempre se consigue y pues, uno vive así en esta, (silencio), bueno, esta sensación de no llegar a hacer nada bien ¿no? De querer cuando estás con ellos, piensas que a lo mejor deberías, no deberías haber dejado el trabajo, y si estas en el trabajo piensas que deberías estar en casa, (...) Bueno sí, es verdad que si uno se va pronto del trabajo porque tiene que ir a recoger a los niños o tiene que estar con ellos por la tarde, porque los niños tienen unos horarios, pues bueno, pues luego quizás cuando se acuestan, pues, muchas veces por la noche continuo trabajando en casa ¿no? y, sí, quizá hay que compatibilizar el trabajo, no siempre el trabajo, no solo puede hacerse desde la universidad sino que también uno en casa puede, puede trabajar si quiere. O sea que leyendo artículos o hay mucha parte de nuestro trabajo que se puede hacer lo mismo viniendo aquí que en casa, entonces esto también facilitaría el poder estar con la familia y con los hijos, y, también trabajar luego más tarde, bueno, algo así”. En

cuanto a las responsabilidades académicas que más condicionan son.”Y lo que organiza la vida cotidiana es “La, la laboral, sí. Bueno intento tener una vida bastante organizada, entonces intento saber mis horarios y es verdad que si uno se va pronto del trabajo porque más o menos, mantenerlos. Y mis hijos saben cuándo llego a casa y cuándo me esperan, o cuándo los tengo que ir a buscar a sus actividades y, bueno, pues, un poco, intento organizar ambas cosas. Mi actividad laboral y compatibilizarla con mi actividad familiar y, intentando ver, no dejar nada desatendido, ¿no? Y, eso es lo que intento, a veces es un poco cansado, (risas)” (Reg. 460-490).

Titular de universidad. Mujer. Ciencias Experimentales y Tecnológicas. 44 años. Entró a la UAB en 1993. Ha establecido una relación de pareja simétrica. Cuando se compara con su marido, señala que él es licenciado y ella es doctora, pero no compara su nivel profesional y el de su pareja, aunque ofrece información que permite deducir que él tiene un nivel inferior. En cuanto a la aportación de ingresos, “Bueno, es bastante parejo. (...) creo que, así en el global anual, debemos cobrar una cosa parecida”. Tiene un hijo, que se supuso un paréntesis profesional, “Y, después de ese parón, volver a retomar la investigación es muy duro. Porque las clases, bueno vuelves tienes que dar las clases y las clases vas y las das porque no tienes más remedio. Pero la investigación es sentarte tú delante de un papel y ponerte a pensar“. Respecto de la distribución del trabajo doméstico, “Hay no, los dos (jaja) pero además los dos no en plan él me ayuda. No, no, no. Los dos, los dos, los dos, los dos. Es más si durante la semana él tiene un trabajo que no tiene un horario fijo sino, pues, que va entrando y va saliendo en casa dependiendo de las horas que tenga ocupadas, y yo tengo un horario más fijo primero por mi trabajo y después porque soy yo la que llevo al niño al colegio, lo recojo y demás. Entonces, pues, bueno, él cuando está en casa pues aprovecha y si hay que poner una lavadora pues, va y la pone. o si hay que hacer la cena o tal. Pero no porque yo le diga “Oye que si tienes tiempo pon la lavadora”, no, no”. Respecto del cuidado de personas dependientes “Bueno, de momento no hemos tenido que cuidarlos (...) cuando [el hijo] era más pequeño y había que hacer otra serie de cosas, bañarlo, darle de comer o en fin esta serie de cosas, pues nos hemos encargado los dos indistintamente (...) Muy bien, muy bien, soy muy afortunada. En cuanto a los condicionantes familiares, los menciona en estos términos: “Tener una pareja. esto para nada me perjudicó ni me afectó, yo he podido trabajar las horas que he querido, por ejemplo, cuando estaba haciendo la tesis, que todavía no tenía el niño, yo podía trabajar las horas que

fuera un sábado, cuando fuese, nunca me ha puesto ninguna pega para nada, al contrario. El hecho de tener el niño sí. No porque yo me tuviese que ocupar de más que él o del niño yo sola sino en el sentido en que, realmente, físicamente y anímicamente a mí me afectó mucho la maternidad. Y después, porque claro, aunque sea una cosa compartida, te requiere mucho tiempo dedicarte al niño. Estás mucho tiempo hasta que consigues dormir toda la noche de un tirón (...) y no tienes que estar pendiente de él (...) A mí me costaba concentrarme, no, no, no podía concentrarme. Sí lo suficiente para hacer unas clases pero no lo suficiente para investigar”. En cuanto a los condicionantes académicos, “Hombre, aparte del hecho de que claro, dedico unas horas del día al trabajo como es normal que eso pasaría exactamente igual si trabajase de cualquier otra cosa. Yo creo que nada. Bueno, sí que de vez en cuando voy a un congreso, intento mantener una frecuencia pues, no sé, de uno al año una cosa así. Y sí que es verdad que cuando me voy al congreso ahora ya no es tan importante porque el niño ya es más mayor, pero claro, cuando era más pequeño, pues sí, que entonces toda la carga de la casa, del niño y de todo recae pues en tu pareja ¿no? Que es el que se queda al cargo de todo. Y eso un poco les ha jodido aceptar. Pero bueno, he intentado que fuesen no demasiadas veces, del orden de una vez al año y por períodos, relativamente cortos. La vez que más fueron 15 días, normalmente una semana. Si hay algún momento particular que tengo, digamos, una punta de trabajo, pues, a veces por corregir exámenes o cosa por el estilo, si puedo me lo llevo a casa e intento tener un rato para poder hacerlo, pero vamos, intentando que esto afecte lo menos posible la vida familiar. A mí me gusta un poquito separar, cuando estoy trabajando estoy trabajando, pero cuando me voy del despacho, si puedo, digamos, dejar el trabajo dentro y fuera poder dedicarme a la casa, a la familia, a mi hijo, a mi pareja, normalmente, no es tanto una cosa lúdica, me dedico a ellos y qué bien me lo paso. Si no que me dedico a ellos y tengo que limpiar, tengo que lavar ropa o tengo, que, en fin, la compra, lo que es la vida familiar ¿no?”. Lo que organiza la vida cotidiana es “Hombre, a ver. Yo creo que un poco las dos. Como cualquier persona que trabaja, la responsabilidad laboral salvo que uno esté enfermo o este de vacaciones es ineludible. Es decir, uno tiene que ir a trabajar. Por otro lado, la vida familiar tiene unas responsabilidades o unas obligaciones que uno tiene porque la familia el hijo o lo que sea no se le puede aparcar y decir “oye ahora no me puedo ocupar de ti. Bueno, yo lo hago compatible”. Desde que lleva a su hijo al instituto “yo, actualmente, sigo adaptando mis horarios a los horarios, de este caso, de instituto porque (...) yo lo llevo al

instituto, yo lo recojo yo me adapto a las actividades extraescolares, etcétera. Es verdad que, seguramente, debe haber padres masculinos que hagan lo mismo pero estoy convencida que son una minoría. Una minoría. Tienen una disponibilidad horaria muchísimo más amplia. Lo que quiere decir que, claro, se pueden dedicar muchas más horas del día a trabajar, obviamente, en las mismas condiciones en las mismas restantes condiciones la producción tiene que ser mayor (jaja). Además, obligaciones familiares digamos, en casa, a parte del niño y las cosas habituales de la casa y tal, nosotros tenemos muchos animales domésticos, tenemos ahora me parece que son 14 perros, dos gatos, pájaros, un acuario claro, todo eso ya también lleva mucha faena. Es decir, cuando yo hablo de la faena de casa es la faena de casa. Tenemos un jardín con muchísimas plantas, las plantas de casa, un balcón que se cae de flores y de plantas, que es el más bonito del pueblo. Y, entonces, claro, todo eso es mucha faena, mucha faena”. Respecto de la situación de las mujeres “Se puede echar la culpa al machismo de la sociedad se le puede echar la culpa al machismo, si es que lo tiene, por parte del marido o del hombre pero ella también es culpable. Es decir, yo creo que actualmente una mujer de una cierta edad relativamente joven pongamos de 50 años para abajo de 60 años para abajo, que haya tenido acceso a un cierto nivel de estudios, si ella padece de una situación machista o no igualitaria en su hogar o en su pareja, yo creo que ella es tanto o más culpable como el marido, la sociedad o quien sea. (...) Que no solo son los estudios sino la capacidad de razonar y reflexionar sobre tu propia situación que tienes. O si no tienes acceso a un trabajo remunerado que te permita una independencia económica, tienes una dependencia del marido y demás. Yo creo que, actualmente, una mujer que tiene o que puede tener una independencia económica del marido y que tiene un nivel de estudios aceptable si sufre una situación machista en la pareja, ella es la principal culpable. Yo creo que tu aportación a la sociedad sea, simplemente, que estás en casa para limpiar la casa y cuidar a los niños y cuidar al marido, me parece un poco lamentable. Si, realmente, es porque no encuentras trabajo bien. Pero si es porque no lo quieres buscar porque quieres aceptar ese papel de mantenida porque una persona, digamos, que no tiene ingresos y la mantiene el marido pues está mantenida (...) Yo creo en que llega un momento en el que, realmente, nosotras somos víctimas pero somos también verdugos”. (Reg. 713-743).

Profesora lectora. Ciencias Sociales. 55 años. Entró en la universidad en 2002. Tiene dos hijos. En cuanto a los ingresos, su marido gana más “Bueno, el suyo [salario] es muy bueno. Pero académicamente yo soy doctora y él no (...) Claro, no ha estudiado

tanto. El siempre ha ganado más, pero así están las cosas”. Lo que según su razonamiento condiciona la distribución del trabajo doméstico “Que a la hora de sacrificar algo, no va a sacrificarse el que gana más. Él es autónomo, o sea, que no trabaja, no comemos. O sea, así. Y entonces, claro, enfermedades, todos los accidentes infantiles me tocaban a mí, y él viajando. Mucho, cuando eran más pequeños viajaba muchísimo. De irse el lunes y volver el viernes, porque con su empresa. Y entonces los niños se rompían una pierna y tenía que es que me decía ‘es que no puedo’, pero ¡cómo no voy a poder!, y llamar a una vecina y decir ‘oye que mi hija anda por ahí, con la llave, por favor invítala a cenar’ y no había teléfonos móviles. Ahora explícale que no iré a dormir, que dormirá solita. (...) O sea, él puede hacer muchas cosas de comer, fregar, poner lavadoras y todo, bajo mi supervisión. O sea, por propia iniciativa, no”. El trabajo y los estudios han condicionado considerablemente a la familia, particularmente a los hijos “Era normal verme estudiar con ellos en el colegio. Que yo me venía antes que ellos se fueran al colegio. Toda la carrera, que fueron cinco años, yo me venía a la universidad a las siete de la mañana y ellos solitos se levantaban y se iban al colegio. Y tenían ocho o nueve años (...) O sea, cuando conseguí la beca, tenía el niño (calcula)... plena adolescencia. O sea, todo lo que he hecho, la tesis y todo lo he hecho entre que tenían quince y veintipocos”. Lo que tiene más peso en la organización de la vida cotidiana “Pues más lo personal. Para mí la libido está ahí, aunque yo disfruto muchas cosas que tienen que ver con mi área de estudio y no cuentan para el currículum (Reg. 951-999).

Catedrática de universidad. Ciencias Sociales. 59 años. Entró en la universidad en 1981. Tiene dos hijos. Su marido es publicitario y le resulta difícil hacer comparaciones en cuanto al nivel profesional, “Bueno, claro es que es distinto, porque una cosa es el ámbito universitario y otra es la empresa, tiene un cargo directivo”. Están equilibrados en cuanto a la aportación de ingresos, pero no en el trabajo doméstico. “Pues yo, ja. Más yo que él. Tengo que reconocer que ayuda bastante. Sobre todo cuando los niños eran pequeños, mucho. Ahora, como diría yo, se ‘cuelga un poco más’“. De las responsabilidades familiares la que más ha condicionado su vida académica han sido los hijos “Pues sobre todo los hijos, cuando eran pequeños y la problemática que a veces tienen pues de eso, en las enfermedades, de que no puedes contar con unos o con otros.” Y a la inversa de las responsabilidades académicas, “Lo más incompatible es la gestión, sí, porque la docencia es más, bueno acabas llegando a un acuerdo diciendo, ‘bueno, yo tengo que

llevar a los niños al colegio a las nueve de la mañana, yo no puedo dar clases 'y entonces puedes más o menos combinártelo. Y la investigación también, porque diríamos, que es una cosa es tú, y bueno, tú dices, en vez de estudiar de tal hora a hora, lo hago a tal hora, ¿no? Pero en cambio, la gestión no, porque si te convocan a una reunión a las tres de la tarde, o sea, no” (Reg. 1112-1147).

Profesora lectora. Ciencias Humanas. 54 años. Entró en la universidad en el 2000. Vive en pareja pero es divorciada. Tiene dos hijas. Su actual pareja es profesor y tiene una categoría superior a la suya. En cuanto a los gastos de la casa “de la casa él paga la mayor parte” y respecto de las tareas domésticas “nos encargamos entre nosotros dos. Tenemos una señora que viene a echarnos una mano para las tareas de la casa, pero para atender a la abuela, lo hacemos entre nosotros (...) Pues mira, desde el punto de vista familiar, yo he sido una persona que estaba estudiando, era muy joven cuando empecé la universidad y bueno, tuve dos hijas mientras estaba estudiando (...) tuve una hija cuando estaba en segundo de carrera y terminé mi carrera teniendo dos, dos crías. Y ya toda mi vida he sido siempre madre de familia, ahora soy abuela. Entonces, toda la proyección durante ese tiempo realmente fue muy difícil y más, sobre todo porque mi pareja entonces no entendía que yo tuviera que estudiar, y no entendía que yo tuviera que trabajar y no entendía más que, que yo tenía que estar solamente en casa atendiendo a mi familia” “mucho, y atender a mi hijas, y completamente fuera de todo apoyo familiar, porque, bueno mi familia viva muy lejos, no porque no me quisieran echar una mano. Y entonces realmente eso sí, es complicado, Situaciones como cuando yo quise comenzar mi doctorado, muy a pesar de los pesares, sin embargo, en aquel momento mi pareja dijo que no podía, que no me tocaba. Bueno, cosas de este estilo que realmente son bastante tremendas, ¿no? O sea, que realmente bueno, supongo que eso, yo lo he vivido como una, no mal, porque te habitúas a esa situación, pero realmente es una discriminación. “Para los gastos de la casa los dos, pero quizás es él quien paga una mayor parte (...) [tareas domésticas] lo tenemos bastante repartido. La casa tiene dentro y fuera. Y entonces, yo me encargo digamos de las cosas más de dentro y él (...) [dependientes] los hijos no, nietos, nietos, eso sí eso es tremendo. No tenemos una persona, una abuela que está con nosotros, no todo el año, pero más o menos la mitad del año (...) nos encargamos entre nosotros dos. Tenemos una señora que viene a echarnos una mano para las tareas de la casa, pero para atender a la abuela, lo hacemos entre nosotros”. Los condicionantes familiares a los que se refiere son “Mis hijas, pero no por ellas, ¡pobres! sino porque alguien las tenía que cuidar, jaja, eso

está claro”. Y respecto de los condicionantes académicos, se refiere especialmente a una etapa previa “Fuera de la Autónoma, la época más difícil, yo pienso, a pesar de que me he dedicado mucho tiempo a trabajar y a investigar, fue, durante bastante tiempo, en el instituto yo fui me encargué de tareas de gestión durante muchos años. Estuve en la junta directiva, me parece que fueron 17 años, y hubo temporadas muy difíciles y esas sí que fueron complicadas. La gestión, más que dedicarse a la investigación. Las de gestión fueron muy absorbentes, porque coincidieron planes de estudio, cambios de planes, cambios del sistema informático, y bueno, coincidió así. O sea, realmente en la perspectiva que tengo, aquella época fue peor”. Respecto a cómo se organiza la vida cotidiana “en estos momentos puedo permitirme el lujo de combinarlas muy bien, lo único que para mí de momento, lo más importante es el horario laboral que es lo que condiciona todo lo demás. Yo no de momento no dejo ninguna actividad laboral por atender a no ser que sea una emergencia. Ahora mismo no. Hace unos años, era mi vida familiar la que lo determinaba, ahora no”. (Reg. 1292-1344).

Titular de universidad. Mujer. Ciencias Humanas. 50 años. Entró en la universidad en 1982. Casada con hijos. “A ver, si hablamos de sueldos, él gana más dinero que yo. Pero si hablamos de responsabilidades mi cargo es superior” (...) Al principio, cuando nos casamos, él ganaba bastante más dinero que yo, porque era becaria. A medida que yo he subido, pues los sueldos se han ido incrementando. Ahora que él continua teniendo más dinero, lo que pasa es que nosotros vivimos de una manera un tanto peculiar. Digamos, él vive en una casa y yo vivo en otra, porque digamos, por razones laborales estamos a cien kilómetros de distancia, o sea, que cada uno mantiene su vida”. El mayor condicionante familiar son “Los hijos, evidentemente. Tener hijos es ocuparse de ellos. También podía haberlos colocado todo el santo día en el cole o con un canguro, pero ese no era el plan, o sea que no si los tienes, los tienes, y se acabó, o si no, te compras un perro, que son menos responsabilidades. El condicionante académico que destaca es “La gestión sin lugar a dudas, porque la docencia son unas horas concretas, digamos, los exámenes, ejercicios los corriges en casa, las clases las puedes preparar en casa, ¿vale? La gestión no te la puedes llevar a casa. Como una reunión, una tras otra, gente que has de ver, y tienes una comisión, esto es aquí. No te llevas las comisiones a casa, por lo tanto. Pero vamos, yo puedo ocupar cargos de gestión, cuando era vicedecana cuando los niños empezaron a ser más mayores, porque si no, o renuncias a ver a los hijos, o eso no se aguanta”. Lo que ordena su vida cotidiana “En estos momentos la actividad laboral es lo que

marca horarios de levantarse, horarios de llegar, a qué hora se come o se cena, si se come o se cena. Eh, eso es lo que lo determina absolutamente todo”. (Reg. 1459-1473).

### **El impacto de la situación familiar sobre la carrera académica**

En este caso, tomaremos las respuestas del cuestionario en línea sobre los obstáculos para la promoción académica, para aquellos casos en que las responsabilidades son uno de los tres principales obstáculos. Consideraremos como posibles factores que intervienen, la categoría profesional de la pareja en comparación con la propia, el nivel de aportación de ingresos, el grado de responsabilidad en el cuidado de las personas dependientes y en el trabajo doméstico. De los cuatro factores, no tiene significación estadística la categoría de la pareja en comparación con la propia, en cambio sí la tiene la aportación de ingresos al hogar, el cuidado y el trabajo doméstico, especialmente éste último.<sup>58</sup> Respecto de los ingresos, el impacto de que sea la pareja quien haga la aportación principal, es significativo para todos, pero especialmente para los hombres. En cuanto al trabajo doméstico, la relación es significativa para ambos, solo que en las mujeres, el hecho de ser las responsables del trabajo doméstico, tiene consecuencias claramente negativas. Finalmente, en cuanto al cuidado de las personas dependientes, consideran que perjudica la promoción ser las principales responsables de esta actividad, y en el caso de los hombres lo que destaca es que repartir esta responsabilidad les favorece.

Sin embargo, más allá de las opiniones expresadas, que nos invitarían a suponer un fuerte condicionamiento de las responsabilidades familiares sobre la promoción, el hecho de que hallemos mujeres que son principales responsables de las mismas en todas las categorías profesionales, nos hace suponer que estamos hablando de

---

<sup>58</sup> En el caso de los ingresos, el Chi-cuadrado de las mujeres es de 0,111 con un residuo corregido de 2,0 cuando es la pareja quien hace la aportación principal y el de los hombres de 0,000, con un residuo de 3,9. Respecto del trabajo doméstico, el Chi-cuadrado de las mujeres es de 0,017 y el de los hombres de 0,082, y en cuanto a las asociaciones locales, la única significativa se da en las mujeres cuando son las principales responsables del trabajo doméstico, con un residuo corregido de 3,1. Finalmente, en relación al cuidado de las personas dependientes, se trata de un obstáculo significativo en el caso de las mujeres, con un Chi-cuadrado de 0,188 y un residuo corregido de 2,2 cuando son ellas quienes se ocupan, mientras que no lo es en el caso de los hombres, ya que su Chi-cuadrado es de 0,705, sin embargo, cuando comparten con su pareja el cuidado de las personas dependientes, la situación para ellos es ventajosa respecto de la promoción dado que se produce una relación negativa, de -1,9.

percepciones y no del impacto que efectivamente tienen estas actividades sobre la carrera. Lo que nos lleva a considerar que el peso de los estereotipos condicionan las respuestas. Es cierto que las mujeres tienen mayor dedicación a la familia, y ese hecho conduce a hacer una apreciación que requiere ser matizada, el tópico de que las mujeres tienen que trabajar mucho más que los hombres para lograr promocionarse. No dudamos que esta situación pueda darse, pero al mismo tiempo, consideramos que ese plus de trabajo, no es académico sino familiar. Lo que nos lleva a algo sobre lo que hemos venido insistiendo a lo largo de este estudio, que la carrera profesional de los hombres se beneficia del trabajo doméstico que realizan las mujeres, y por tanto, éstas realizan una transferencia de tiempo disponible a aquellos, y es ahí donde reside la desigualdad principal. Este planteamiento, sin abandonar la hipótesis de la discriminación sexual, pone el acento en las condiciones estructurales, que a nuestro parecer son las determinantes de la situación social de mujeres y hombres. Indica, además, la existencia de un modelo de universidad que se apoya en la desigualdad de las mujeres, ya que las exigencias de la carrera académica se hacen operativas gracias a la desigualdad social de las mujeres. Creemos que la desigualdad entre mujeres y hombres, que fundamenta la vida académica, no contribuye a que quienes son responsables de producir y transmitir conocimiento, puedan hacerlo orientados por la defensa de valores democráticos, ya que naturaliza una desigualdad que cruza la sociedad y que hace posible, por no decir necesaria la transferencia de recursos de las mujeres a los hombres, lo que no es sino un sistema de explotación que requiere ser cuestionado, ya que la producción y transmisión de conocimiento está a cargo de sujetos sometidos o beneficiados por la desigualdad.

También es relevante conocer la forma en que la familia resulta un condicionante de la carrera académica. En este caso se tomarán la relación que ha resultado estadísticamente significativa, aunque sólo en el caso de las mujeres: la distribución del trabajo doméstico.<sup>59</sup> De los dos factores, es la distribución del trabajo doméstico el que tiene una incidencia más intensa, y lo hace de modo distinto en función del sexo del profesorado.

Respecto de los hombres, pese a que tomando los datos en conjunto no se detecta significación estadística, destacan dos relaciones por su significación local, aunque

---

<sup>59</sup> El Chi-cuadrado para las mujeres es de 0,001 y para los hombres de 0,270.

no tan intensas como las halladas en las mujeres, cuando es el profesor quien se ocupa principalmente del trabajo doméstico, son los padres y madres quienes condicionan la carrera, y la familia no resulta un estímulo, sino que la condiciona.

**Tabla 70. Condicionamientos familiares de la carrera académica según distribución del trabajo doméstico\***

Condicionamientos familiares de la carrera	Contribuyente principal de las tareas del hogar				
	Yo	Mi pareja	Los dos igual	Contra-tada	Total
<b>Mujeres</b>					
Mi descendencia	62,0	66,7	26,7	40,0	41,9
Mi pareja	11,4	0,0	12,4	0,0	10,1
Mi padre y madre	1,3	0,0	10,5	3,3	6,0
Todos igual	2,5	0,0	5,7	6,7	4,6
La familia es un estímulo	8,9	33,3	21,0	13,3	15,7
Ninguno	13,9	0,0	23,8	36,7	21,7
<b>Total mujeres</b>	<b>79</b>	<b>3</b>	<b>105</b>	<b>30</b>	<b>217</b>
	<b>36,4</b>	<b>1,4</b>	<b>48,4</b>	<b>13,8</b>	<b>100,0</b>
<b>Hombres</b>					
Mi descendencia	26,7	24,4	27,4	13,6	25,1
Mi pareja	13,3	4,4	12,8	9,1	10,6
Mi padre y madre	6,7	2,2	0,0	0,0	1,0
Todas en la misma medida	6,7	2,2	3,4	9,1	4,0
La familia es un estímulo	6,7	40,0	25,6	40,9	29,1
Ninguno	33,3	24,4	29,1	27,3	28,1
Nc	6,7	2,2	1,7	0,0	2,0
<b>Total hombres</b>	<b>15</b>	<b>45</b>	<b>117</b>	<b>22</b>	<b>199</b>
	<b>7,5</b>	<b>22,6</b>	<b>58,8</b>	<b>11,1</b>	<b>100,0</b>

\*Sólo se consideran los casos en que se vive en pareja

En el caso de las mujeres,<sup>60</sup> destaca el hecho de que cuando son las principales responsables del trabajo doméstico (38%), la descendencia resulta ser un condicionante de mucho peso, inversamente, cuando el trabajo doméstico es compartido, la descendencia no resulta un condicionante. Por otra parte, hallamos

<sup>60</sup> Las asociaciones locales que resultan significativas son las siguientes:

Condicionamientos familiares de la carrera	Contribuyente principal de las tareas del hogar			
	Yo	Mi pareja	Los dos igual	Persona contratada
<b>Mujeres</b>				
Mi descendencia	4,5		-4,4	
Mi pareja				-2,0
Mis padres	-2,2		2,7	
La familia es un estímulo	-2,1		2,1	
Ninguno	-2,1			2,1
<b>Hombres</b>				
Mis padres	2,3			
La familia es un estímulo	-2,0			

indicaciones de que disponer de una persona contratada para la realización del trabajo doméstico, es un factor relevante para que la pareja no sea un condicionante de la carrera. Cuando las tareas están compartidas, lo que más condiciona la carrera son los padres y las madres, lo que indica, cosa que se ha visto en las entrevistas, es que el peso principal en la atención a los propios ascendientes, lo llevan las hijas. También es destacable el hecho de que la familia es considerada un estímulo en aquellos casos en que el trabajo doméstico está compartido. Como ya hemos dicho, la distribución del cuidado de las personas dependientes es un factor de menor peso que la del trabajo doméstico.

**Tabla 71. Condicionamientos familiares de la carrera académica según distribución del cuidado de las personas dependientes\***

Condicionamientos familiares de la carrera	Contribuyente principal del cuidado de las personas dependientes				Total
	Yo	Mi pareja	Los dos igual	Persona contratada	
<b>Mujeres</b>					
Mi descendencia	57,9	33,3	54,8	28,6	54,7
Mi pareja	6,6	33,3	3,6	0,0	5,3
Mi padre o mi madre	9,2	0,0	7,1	0,0	7,6
Todos igual	2,6	0,0	7,1	28,6	5,9
La familia es un estímulo	11,8	0,0	9,5	28,6	11,2
Ninguno	11,8	33,3	17,9	14,3	15,3
	<b>76</b>	<b>3</b>	<b>84</b>	<b>7</b>	<b>170</b>
<b>Total mujeres</b>	<b>44,7</b>	<b>1,8</b>	<b>49,4</b>	<b>4,1</b>	<b>100,0</b>
<b>Hombres</b>					
Mi descendencia	54,5	32,0	36,3	50,0	37,1
Mi pareja	9,1	4,0	7,8	50,0	7,9
Mi padre o mi madre	9,1	4,0	0,0	0,0	1,4
Todos igual	0,0	0,0	6,9	0,0	5,0
La familia es un estímulo	9,1	40,0	28,4	0,0	28,6
Ninguno	18,2	20,0	19,6	0,0	19,3
Nc	0,0	0,0	1,0	0,0	0,7
	<b>11</b>	<b>25</b>	<b>102</b>	<b>2</b>	<b>140</b>
<b>Total hombres</b>	<b>7,9</b>	<b>17,9</b>	<b>72,9</b>	<b>1,4</b>	<b>100,0</b>

\*Sólo se consideran los casos en que se vive en pareja

En cuanto a las asociaciones locales,<sup>61</sup> merece ser destacado que en el caso de las mujeres la pareja es el condicionamiento más claro de la carrera cuando es ella quien se ocupa de los dependientes, lo que puede estar indicando que si la pareja no cuida de los dependientes se pueden tener problemas profesionales, cosa que hemos visto en las entrevistas, donde hemos hallado que algunos hombres se ocupan de llevar o recoger los hijos e hijas del colegio, en cambio, cuando no se destaca ningún condicionante en particular es una persona contratada quien se ocupa de las personas dependientes. Para los hombres que se ocupan del cuidado de los dependientes, son las madres y padres quienes se mencionan como principales condicionantes, en sentido inverso, cuando el cuidado está compartido, es el caso en que los padres y madres no condicionan, lo que permite hipotizar que sus compañeras contribuyen al cuidado de los padres o madres de éstos.

Respecto del impacto de los condicionantes académicos sobre la vida familiar, no hemos hallado relaciones significativas desde el punto de vista estadístico con los dos factores que venimos considerando, la distribución del trabajo doméstico y del cuidado.<sup>62</sup>

## Los perfiles del profesorado en relación a la situación familiar

Para presentar los perfiles del profesorado según la categoría académica, nos centraremos en las tres categorías más generalizadas, cátedra, titularidad y profesorado asociado. En primer lugar se muestran las diferencias porcentuales entre mujeres y hombres, para cada una de las características familiares, y a continuación

<sup>61</sup> Las asociaciones locales significativas son las siguientes:

Condicionamientos familiares de la carrera	Contribuyente principal del cuidado de las personas dependientes (hijos, padres)			
	Yo	Mi pareja	Los dos igual	Persona contratada
<b>Mujeres</b>				
Mi pareja		2,2		
Todas igual				2,6
<b>Hombres</b>				
Mi pareja				2,2
Mis padres	2,2		-2,3	

<sup>62</sup> El Chi-cuadrado respecto del trabajo doméstico es de 0,522 para las mujeres y de 0,857 para los hombres. Y respecto del cuidado de personas dependientes es de 0,596 para las mujeres y de 0,826 para los hombres

los rasgos más característicos de cada categoría, aquellos en los que presentan los porcentajes más altos.

Las diferencias entre mujeres y hombres para una misma categoría permiten establecer, por una parte, en qué categoría son más similares las circunstancias de hombres y mujeres, y por la otra ofrecen indicios de los obstáculos de la vida familiar que pueden entorpecer, en términos comparativos, la promoción profesional.

Tabla 72. Situación familiar de las mujeres y diferencias con los hombres

	CU	M-H	TU/equiv.	M-H	Asoc.	M-H
<b>Edad</b>						
Media	57,6	2,3	48,5	1,7	40,2	-1,1
<b>Hijos/as</b>						
Media	1,3	-0,6	1,3	0,0	0,9	0,0
<b>Estado civil o de hecho</b>						
Soltero/a	6,5	4,0	10,6	2,1	23,0	-13,9
Aparejado/a	74,2	-18,3	70,2	-8,1	67,6	11,0
Divorciado/a, separado/a	19,4	19,4	15,4	4,5	8,1	4,2
Viudo/a	0,0	-5,0	2,9	2,9	1,4	1,4
<b>Nivel profesional pareja</b>						
Superior	0,0	-5,0	14,4	6,0	24,3	17,7
Igual	71,0	31,0	47,1	11,0	39,2	-6,9
Inferior	19,4	-25,6	21,2	-21,0	16,2	-8,8
<b>Aportación de ingresos</b>						
Yo	32,3	-20,2	17,3	-35,7	13,5	-23,3
Mi pareja	6,5	4,0	22,1	16,1	27,0	13,8
Los dos por igual	45,2	2,7	43,3	15,6	36,5	10,2
<b>Trabajo doméstico</b>						
Yo	16,1	11,1	30,8	-2,9	28,4	4,1
Mi pareja	3,2	-31,8	1,0	1,0	0,0	-1,4
Todos por igual	35,5	-9,5	34,6	2,9	41,9	13,5
Contratado	25,8	15,8	12,5	10,6	9,5	4,1
<b>Cuidado de dependientes</b>						
Yo	25,8	20,8	33,7	28,9	24,3	20,4
Mi pareja	0,0	-10,0	0,0	-12,0	1,4	-5,2
Todos por igual	41,9	-3,1	31,7	-17,7	28,4	-3,2
Contratado	3,2	3,2	1,9	0,7	5,4	5,4
<b>Condicionantes familiares de la vida académica</b>						
Mi descendencia	22,6	5,1	47,1	17	27	9,9
Mi pareja	6,5	-3,5	4,8	-4,8	14,9	8,3
Mi padre y madre	16,1	16,1	9,6	8,4	4,1	2,7
Todas igual	6,5	1,5	3,8	0,2	5,4	4,1
La familia es un estímulo	12,9	-17,1	10,6	-13,5	23	-4,7
Ninguno	35,5	3,0	21,2	-5,4	23,0	-20,4

Los números positivos indican la proporción en que un cierto rasgo es más frecuente entre las mujeres y los negativos el grado en que el rasgo es más frecuente en los hombres

#### LAS CÁTEDRAS

Las mujeres que han accedido a las cátedras están sobre representadas, en las siguientes situaciones, respecto de sus compañeras de la misma categoría:

- Tener más edad
- Tener menos hijos o hijas
- No tener pareja, estar separadas o ser viudas
- Tener una categoría igual a la de la pareja
- Aportar igual o menos ingresos que la pareja
- Tener una persona contratada para la realización del trabajo doméstico y el cuidado de las personas dependientes o ser ellas las principales responsables
- Que ascendencia y descendencia sean condicionantes de la carrera. Inversamente, estar infra representadas en cuanto a que la familia sea un estímulo

Por lo tanto, la comparación entre hombres y mujeres de esta categoría nos muestra que no es lo mismo ser catedrática que catedrático. En cuanto a la categoría las profesoras tienden a tener parejas de la misma categoría, mientras que entre los hombres es frecuente que la pareja tenga una categoría inferior, lo que va acompañado de que entre los profesores sea mucho más frecuente que sea su pareja quien se ocupe del trabajo doméstico, cosa que en el caso de las catedráticas se compensa, sólo parcialmente, con la contratación de una persona que se ocupe especialmente del trabajo doméstico. En ambos aspectos es donde se presentan las diferencias más notables entre catedráticas y catedráticos. Otro aspecto en el que se presentan diferencias notables es en el hecho de que para muchos más hombres que mujeres, la familia es un estímulo para la carrera profesional, lo que quiere decir que además de tener menor dedicación a las responsabilidades domésticas, gozan con más frecuencia del apoyo de la familia. La solución al sexismo en la vida familiar, en las mujeres se resuelve no teniendo pareja, o teniendo a una persona contratada para la realización del trabajo doméstico. Sin embargo, a pesar de este desequilibrio en la vida familiar de las catedráticas, han llegado a serlo. Lo que quiere decir que en principio, la opinión generalizada de que las mujeres tienen que trabajar el doble que los hombres para conseguir lo mismo, en este caso, tiene que ver con el sobre esfuerzo que representa la dedicación a la familia, y no necesariamente que su productividad académica sea más alta que la de los hombres.

Y se diferencian del resto de profesoras respecto de:

- Haber menos solteras y más separadas o divorciadas, aunque las diferencias no son muy importantes.
- Tener el mismo nivel profesional o superior que la pareja
- Aportar los mismos ingresos o más que la pareja
- Contar con más frecuencia con personas contratadas para la realización del trabajo doméstico, y ser en menos casos las principales responsables del mismo
- Que los padres o madres sean el principal condicionante de la carrera
- Haber estado sometidas a condicionantes en su carrera académica

Podríamos decir, entonces, que a mayor nivel profesional más igualitarismo en la pareja, por otra parte, su responsabilidad respecto de los ascendientes puede explicarse por el hecho de que, como hemos visto en las entrevistas, el peso principal en la atención a los ascendientes lo llevan las propias hijas o hijos, y no su pareja.

#### LAS TITULARIDADES

Las mujeres que han accedido a la titularidad de universidad o categorías equivalentes, están sobre representadas en los siguientes aspectos respecto de sus compañeros:

- Tener más edad
- Estar solteras, divorciadas o viudas
- Tener el mismo nivel profesional que su pareja
- Aportar menos ingresos al hogar
- Tener una persona contratada para la realización del trabajo doméstico
- Ser las principales responsables del cuidado de las personas dependientes
- Que ascendencia o descendencia condicione la carrera académica
- Que la familia no sea un estímulo para la carrera profesional

Por lo tanto, reciben menos soporte por parte de la familia para la realización de la carrera profesional, siendo el cuidado de las personas dependientes, el principal

obstáculo para la misma, mientras que el trabajo doméstico es relativamente más frecuente que lo resuelvan mediante una persona contratada.

Y se diferencian del resto de profesoras respecto de:

- Tener un nivel profesional inferior al de la pareja
- Ser las principales responsables del trabajo doméstico y del cuidado de las personas dependientes
- Que la descendencia sea un obstáculo para la vida académica

Es en esta categoría donde se dan más casos de profesoras con un nivel profesional inferior al de la pareja y donde es más frecuente que sean ellas quienes se ocupen del cuidado y del trabajo doméstico.

#### EL PROFESORADO ASOCIADO

Están sobre representadas en comparación con los profesores de la misma categoría en los siguientes rasgos:

- Ser más jóvenes
- Haber más solteras y menos aparejadas
- Tener una categoría profesional inferior a la pareja
- Aportar menos ingresos al hogar
- Repartir el trabajo doméstico con la pareja
- Hacerse cargo de las personas dependientes
- Que la familia sea un estímulo para la carrera profesional

Así pues, las diferencias entre las profesoras y los profesores asociados, nos ofrecen indicios de que en el caso de las primeras, esa categoría es el primer escalón en la carrera, mientras que en el caso de ellos, se trata de una actividad complementaria, de otro modo, no se explicaría que ellos aporten más ingresos al hogar que ellas. Otro indicio, es la gran diferencia entre las profesoras y los profesores, en cuanto al apoyo que reciben en su carrera. En las mujeres es más común que se trate de un contrato precario, dada la sobre representación de mujeres con un nivel profesional inferior al de su pareja.

Están sobre representadas en comparación con las profesoras de las restantes categorías:

- Son más jóvenes
- Hay más solteras
- Tienen menos hijos o hijas
- Es más frecuente que el nivel profesional de la pareja sea superior
- Es más frecuente que su aportación de ingresos al hogar sea menor
- Es más frecuente que compartan el trabajo doméstico con su pareja
- Que la pareja sea un condicionante de la carrera académica, o que la familia sea un estímulo

Todas estas diferencias nos confirman que el contrato de asociada tiene un carácter precario, y que respecto de su pareja se encuentren en una situación poco favorecida para realizar una trayectoria profesional de éxito.

Una vez constatadas las características de las profesoras para cada categoría profesional, debemos insistir en que las diferencias, por lo general, no son de gran entidad, y en ocasiones pueden atribuirse a que la edad media es más alta entre las categorías más altas.



## 8. Conclusiones

La presente investigación ha tenido como objetivo detectar los factores que intervienen en la desigualdad entre mujeres y hombres en cuanto al acceso a la carrera y a la promoción académica. Por lo que respecta a la situación profesional de las mujeres, se persigue disponer de elementos que permitan diseñar políticas orientadas a establecer el equilibrio entre hombres y mujeres en todas las categorías profesionales. Tan importante como el objetivo de igualdad en el desarrollo y resultados de la carrera profesional, es eliminar el impacto negativo de una organización académica sexista en la formación del estudiantado.

Es cierto que el objetivo de igualdad se justifica por sí mismo, pero también lo es que la situación del profesorado es relevante por otros motivos. En la formación del alumnado, no está en juego únicamente la trasmisión de conocimiento, sino que tan importante como ésta es el hecho de que un clima de desigualdad entre mujeres y hombres transmite modelos que favorecen la ulterior exclusión social de las mujeres. Por otra parte, no se puede desestimar la importancia del sujeto de conocimiento, y por ello, es relevante tener en cuenta el grado en que las mujeres están presentes, no sólo en la actividad investigadora, sino en la orientación de la producción de conocimiento.

La desigualdad caracteriza las relaciones personales entre hombres y mujeres como una transferencia sistemática de recursos de las segundas a los primeros. Lo que comporta desigual disponibilidad en el ámbito profesional o sobreesfuerzo para cumplir las exigencias académicas. Es más, dado que los agentes que definen el modelo de universidad son mayoritariamente hombres, no es difícil imaginar que sus decisiones se ajustan al nivel de exigencia y dedicación que les permite el hecho de verse beneficiados por el trabajo de las mujeres, en forma de provisión de una infraestructura logística familiar que les permite concentrarse en la vida académica. En definitiva, lo que es esperable de un profesor o profesora universitaria es aquello

que puede hacer quien dispone de alguien que se ocupe del entorno familiar. Las diferencias entre los currículos de mujeres y hombres, pueden estar relacionadas con este hecho.

Otro factor que puede intervenir en la infrarrepresentación de las mujeres entre el profesorado, particularmente en las categorías más altas, es la discriminación que implican los procesos de cooptación, que en un entorno masculinizado se traducen en preferencia por los hombres, desalentando a las mujeres a presentarse a los concursos, particularmente en los niveles profesionales más altos.

Adicionalmente, los distintos imaginarios de mujeres y de hombres respecto de la carrera profesional, hacen probable que los hombres se orienten a alcanzar las categorías más altas y las mujeres a obtener posiciones estables, que les permitan atender a la familia sin los sobresaltos propios de los contratos precarios y sin los sobreesfuerzos que implica la promoción.

## **La evolución del profesorado de la Universitat Autònoma de Barcelona**

En la comunidad universitaria está bastante extendida la idea de que alcanzar el equilibrio entre mujeres y hombres es una cuestión de tiempo, esa creencia se basa en la idea de que el factor explicativo de su escasa presencia es que las mujeres eran clara minoría entre el alumnado en los años en que el actual profesorado adquirió su formación universitaria. Por lo tanto, una primera cuestión es establecer cómo ha evolucionado la distribución por sexos del profesorado que ingresa en la universidad cada año, así como del que la abandona, en lugar de comparar la situación del conjunto de la población académica en un momento dado.

Según la tendencia en los accesos y salidas que se producen, la predicción apunta a la imposibilidad de alcanzar el equilibrio en la composición del profesorado de la UAB, por lo que las mujeres continuarán infrarrepresentadas. Limitarse a contemplar la distribución del conjunto del profesorado a través de los años, en lugar del personal académico de nuevo ingreso, ofrece una visión engañosa. El ligero crecimiento en el número de mujeres año a año, no obedece a que accedan en mayor número, en términos relativos respecto de los hombres, sino a que se están jubilando las primeras generaciones de profesorado, momento en que los hombres constituían

una mayoría abrumadora. Es más, en ausencia de factores nuevos que modifiquen la tendencia, no sólo no se alcanzará el equilibrio, sino que descenderá la proporción de mujeres.

Una segunda observación es que según los modelos de predicción establecidos partiendo de los nuevos accesos a las cátedras, la tendencia no parece apuntar hacia una mejora del equilibrio por sexos en esta categoría, por lo que parece del todo necesario introducir medidas que permitan paliar la situación de desigualdad en las categorías más altas.

Una tercera observación apunta al hecho de que al analizar los diferentes recursos objetivos de los que dispone el profesorado para su promoción. Se ha constatado que las mujeres no presentan diferencias significativas en relación a sus compañeros varones, excluyendo de este modo la hipótesis de una mayor capacidad o productividad profesional de los hombres como factor explicativo de su mayor promoción.

Por último, cabe mencionar que la categoría de profesorado asociado tiene distinto significado en el caso de las mujeres que en el los hombres, en el caso de las primeras predomina como vía de inicio de la carrera académica, por lo tanto en condiciones peores que quienes la inicial a través de becas. En los segundos, en cambio, es más frecuente que se trate de asociados *reales*, es decir, profesionales que desarrollan su actividad principal fuera de la universidad.

Así pues, estamos en condiciones de afirmar que hemos hallado indicios de la existencia de discriminación, por más que posiblemente no se produzca de un modo directo, dirigida a las mujeres, sino que sea el resultado de los procesos de cooptación por los que se tiende a contratar profesorado con características similares a la de quienes participan en los tribunales de contratación, en su mayoría hombres. Los cambios en los procesos de contratación y promoción en que la obtención de la acreditación juega un papel determinante, pueden tener un impacto positivo en la carrera académica de las mujeres, ya que se neutralizan, al menos parcialmente el impacto de la cooptación, particularmente si la universidad, adjudica las nuevas plazas a la promoción a las personas acreditadas y no a los departamentos, dado que los procesos de cooptación actúan con mayor intensidad cuanto más cercano es el centro de decisión.

## Percepciones, valoraciones y expectativas de la carrera académica

Lo que más destaca es la similitud entre mujeres y hombres, tanto por lo que respecta a las percepciones, como a las valoraciones y expectativas. Esa relativa homogeneidad constituye un obstáculo para el desarrollo de conciencia de la desigualdad académica de las mujeres y por lo tanto para crear un clima crítico que favorezca a implementación de medidas encaminadas a superar el sexismo en la institución. Concretamente, pertenecer a un colectivo discriminado es un factor apenas mencionado por las mujeres como obstáculo en el desarrollo de la carrera académica.

Según los resultados obtenidos, la percepción de cómo se distribuye el tiempo entre las distintas actividades académicas es muy similar entre mujeres y hombres, como lo es también la valoración que hacen de los aspectos que se consideraron más atractivos en la decisión de dedicarse a la vida universitaria, destacando el valor atribuido a la investigación, seguido muy de cerca por el que se concede a la docencia. No hallamos evidencias de que las mujeres se centren en la docencia y los hombres en la investigación.

Al mismo tiempo, se confirma lo hallado en otros estudios, las mujeres están infrarepresentadas entre quienes dirigen proyectos de investigación, ahora bien, en una proporción muy cercana a la de mujeres entre el personal académico. También se confirma que las mujeres, aún participando más que los hombres, lo hacen en posiciones subordinadas y en grupos más pequeños. Una diferencia que se ha podido apreciar a través de las entrevistas, es que el grado de internacionalización es más alto en el caso de los hombres, lo que se explica por el hecho de que las mujeres administran con mucho cuidado el número de viajes que hacen cada año, con el fin de evitar tensiones en su vida familiar.

En cuanto a los tramos de investigación reconocidos, hallamos que la media es muy similar entre mujeres y hombres, por más que hay menos mujeres que carecen de los mismos, a la par que entre las mujeres es menos frecuente disponer de tres o más tramos.

El peso de la mencionada cooptación se hace evidente en los intentos que han sido necesarios para acceder a la plaza actual, dado que por término medio, es

ligeramente superior a un intento, aunque a las mujeres les ha resultado ligeramente más difícil.

En cuanto a la valoración que se hace de la categoría profesional ocupada, la mayoría del profesorado considera que corresponde a los propios méritos, y un tercio, que se halla por debajo de los mismos, no siendo estadísticamente significativas las diferencias entre mujeres y hombres. Lo que indica en sentimiento de infravaloración no tiene rasgos de género, salvo en el caso de las profesoras titulares que consideran su categoría inferior a los méritos en una proporción más alta que sus compañeros, lo que podría tomarse como indicio de que piensan que deberían estar en la categoría superior. Este malestar implícito se confirma al constatar que la proporción de mujeres que se sitúan sobre la media de compañeros de la misma categoría y en cambio tienen una categoría inferior a sus méritos es superior a la de los hombres, y por el hecho de que entre las titulares es donde se da la proporción más alta de las que desearían llegar a la cátedra y creen que no lo conseguirán.

Por último, otro aspecto importante es que el perfil de las mujeres y de los hombres no suele presentar diferencias en la categoría de catedrático y catedrática, este hecho puede llevarnos a suponer que existe una cierta masculinización de las mujeres que llegan a la categoría más alta ya que es justamente en la categoría anterior, la de titular de universidad, donde existen las diferencias más grandes en relación al sexo.

La similitud de opiniones entre hombres y mujeres se confirma en lo referente a los factores que inciden en la trayectoria profesional, consiste en un combinado del propio trabajo y su calidad, tiempo, apoyo del departamento, redes académicas y coyuntura favorable.

La percepción de los obstáculos o costes de la carrera académica es muy similar entre hombres y mujeres, aunque entre los hombres es mayor la frecuencia relativa de los que afirman no haber hallado obstáculos, mientras que entre las mujeres, destacan, aunque ligeramente, las responsabilidades familiares. En cuanto a los principales beneficios de la vida académica, vuelven a ser similares.

En relación al análisis de los factores subjetivos se han percibido ligeras discrepancias entre el perfil de las mujeres y el de los hombres, especialmente en la categoría de titular de universidad y profesorado asociado. Estas diferencias, aunque leves, presentan una tendencia en las mujeres a la infravaloración o autolimitación a

la hora de plantearse hacer carrera académica, en comparación con sus compañeros. Además, se ha podido observar, especialmente a través del análisis de las entrevistas, que las mujeres explican la falta de ambición profesional priorizando otros aspectos de sus vidas, como la familia o a la vida personal.

## La percepción de la discriminación

Como ya hemos señalado, la discriminación no es un factor que se mencione como obstáculo al desarrollo de la carrera académica. En cambio, cuando se pregunta sobre la percepción de situaciones de discriminación en sus diversas expresiones, hallamos que para una proporción relevante de profesorado, se trata de un hecho del que tienen conciencia, siendo la discriminación por razón de sexo la más mencionada, particularmente entre las mujeres.

En términos generales se puede decir que un porcentaje significativo del profesorado reconoce haber experimentado o visto una situación de discriminación en la universidad. Asimismo, se reconoce el rezago de las mujeres en la carrera académica. El argumento más utilizado para explicarlo no hace referencia a factores endógenos a la universidad, sino al impacto que tiene sobre las académicas la situación social de las mujeres. Es para las personas entrevistadas producto de la historia, de las condiciones familiares y hasta de decisiones personales, por lo tanto, más que a la discriminación a lo que se hace referencia es a factores estructurales de la desigualdad.

Para el profesorado de ambos sexos de las categorías más altas, cátedras y titularidades, la discriminación es percibida como una acción dirigida de forma individual sobre una persona en particular, atentando contra sus derechos y que se manifiesta de forma directa y evidente. Por lo cual, cuestionan la existencia de la misma en la vida universitaria, aunque en algunos casos reconocen que pudiera existir algo de discriminación pero no de forma persistente. Se manifiesta, por tanto, ignorancia sobre la existencia de discriminación indirecta, u oculta, que son las formas más generalizadas en que opera.

Por otra parte, en términos de tendencia general, quienes ocupan las categorías más bajas hacen referencia a situaciones de discriminación que han padecido o de las que han sido testigos, siendo los motivos el sexo, la edad, el origen social, la orientación

sexual y las creencias o ideología, las más representativas. En los testimonios proporcionados se visualiza un entrecruzamiento o la unión de diversos factores. Aparentemente, la discriminación no se da por un sólo hecho, sino por un conjunto de condiciones. Así, el ser mujer no es necesariamente el motivo para la segregación, sino el hecho de que la persona esté sujeta a obligaciones y responsabilidades que le impiden la dedicación del tiempo, energía y recursos que la academia demanda. O lo mismo puede ser la edad, el origen social, la nacionalidad o la lengua materna.

Para el profesorado con categorías académicas más altas, el problema reside en la capacidad profesional que tenga la persona para desarrollar su actividad profesional y para compaginar la vida familiar y laboral, aún a costa de sacrificar noches o tiempo libre, ese es el reto. Se puede observar en este discurso una orientación al logro, la productividad, la competencia y la sobrevivencia del más fuerte, es decir, un discurso masculino en el que se da por descontado que las exigencias académicas han de ser ciegas a las responsabilidades familiares, cuando precisamente los hombres tienden a derivar estas responsabilidades a las mujeres. Por otra parte, se advierte un discurso victimista, sustentado por el profesorado con posiciones en categorías más bajas que han padecido discriminación en su propia experiencia, y que dejan palpable los sentimientos de vulnerabilidad, impotencia, invisibilidad o frustración, ante condiciones que sobrepasan su capacidad de acción y de gestión.

Finalmente, también se observa atención a diferentes tipos de discriminación. Las mujeres tienden a resaltar la condición de sexo y de edad, principalmente en su propia experiencia, con sus colegas y en el alumnado. Mientras que los hombres tienden más a percibir la discriminación por creencias o ideología que padecen ellos mismos, la de origen social en el alumnado, y la de sexo y edad en el resto de la población universitaria.

## **Las expresiones de subjetividad**

Una manifestación particularmente importante de la subjetividad está relacionada con el poder. Constatamos, a través de las entrevistas, que los hombres utilizan la expresión “poder” o “poder hacer”, que indica su orientación al logro, mientras que entre las mujeres es mucho más frecuente expresarse en términos de “no poder”, por lo que destacan las dificultades.

También se registran diferencias respecto de la ética a la provisión o el cuidado. Esa doble ética se manifiesta particularmente en relación a la docencia, donde las mujeres destacan la prioridad de la relación y la atención al alumnado, mientras que los hombres, la refieren en términos de los objetivos de la misma. Hombres y mujeres manifiestan estilos diferenciados en la gestión de las relaciones familiares y profesionales. Las mujeres muestran mayor ambivalencia cuando hablan de la relación entre la vida familiar y la profesional y se resisten a considerar que las responsabilidades familiares hayan sido un coste o un factor negativo en su carrera, por más que reconocen que han interferido en su vida académica. Para los hombres están menos presentes los costes y renunciaciones y ponen más el acento en los beneficios de la carrera académica en términos de satisfacción personal y autonomía.

Un tercer aspecto de la subjetividad en el que se manifiestan diferencias es la orientación del deseo. Algunas mujeres hablan de su desinterés o falta de motivación para promocionarse, que en ocasiones se justifica por falta de interés hacia el ejercicio del poder. Respecto de las relaciones de pareja, las mujeres se sienten más cómodas cuando su posición es igual o inferior a la del hombre, incluso cuando generan más ingresos. Inversamente, los hombres se sienten cómodos al señalar su superioridad respecto de su pareja.

## La vida doméstica

Un primer aspecto a considerar que conecta con la desigualdad existente en la institución universitaria es el origen social del personal académico. Tres cuartas partes del profesorado tienen un origen social alto o medio, y la mitad ha crecido en el seno de familias en que la madre es ama de casa. Ahora bien, la asimetría de la familia de origen no explica la asimetría en las propias relaciones de pareja, la distribución de las responsabilidades domésticas es independiente de haber crecido en una familia en que tanto el padre como la madre desarrollan trabajo remunerado, o en una en que la madre es ama de casa.

En cuanto la formación de la propia unidad doméstica, se constata que a pesar de que estamos hablando de profesorado universitario, las mujeres consideran que la categoría de su pareja es superior a la propia en una proporción considerablemente, inversamente a lo que sucede con los hombres, entre quienes es relativamente frecuente que la categoría de la pareja sea inferior a la propia, hallando incluso

casos en que ésta es ama de casa. Hemos constatado que la asimetría en las relaciones de pareja no se explica por factores como la composición de la familia de origen, lo que pone en suspenso la hipótesis de la identificación con las figuras parentales, ni la edad, lo que suspende la hipótesis de la tendencia al igualitarismo en las generaciones más jóvenes. En todo caso, hallamos que el igualitarismo es mayor entre las profesoras mayores y los profesores más jóvenes.

Por lo tanto, la considerable similitud en los planteamientos de hombres y mujeres en todo lo referente a la vida académica desaparece cuando nos adentramos en la vida doméstica, donde la desigualdad persiste en un colectivo, como el académico, en el que las condiciones objetivas deberían potenciar el igualitarismo. Al mismo tiempo, hemos podido detectar en las entrevistas, que en aquellos casos en que las mujeres tienen una categoría profesional superior a la de su pareja, tienden a destacar aspectos tendentes a equilibrarla, refiriéndose a la importancia del trabajo que realiza, o a los ingresos que obtiene. Inversamente, en aquellos casos en que declaran que su pareja tienen una categoría profesional a la propia o bien ingresos superiores, tienden a destacar que en cambio, su nivel educativo es superior. Por tanto, se manifiesta la voluntad de presentar las relaciones de pareja como igualitarias o al menos equilibradas.

El estudio de los aspectos relativos a la vida familiar ha demostrado que por más que en la mayoría de los casos la distribución de las tareas domésticas es igualitaria, en una proporción considerablemente elevada son las mujeres las principales responsables de las mismas, y ese fenómeno se da en todas las categorías profesionales. Inversamente, y en relación a la aportación de ingresos al hogar, se constata que pese a ser igualitaria en la mayoría de los casos, es considerablemente frecuente que sean los hombres quienes hagan la aportación principal.

Los datos nos lleva a afirmar que las actividades domésticas no impiden la promoción de las mujeres, por más que la hacen más costosa, llevándoles a renunciar a espacios propios en la vida personal. Es cierto que las mujeres tienen mayor dedicación a la familia, y ese hecho conduce a hacer una apreciación que requiere ser matizada sobre el tópico de que a las mujeres tienen que trabajar mucho más que los hombres para lograr promocionarse. No dudamos que esta situación pueda darse, pero al mismo tiempo, consideramos que ese plus de trabajo, no es académico sino familiar. Lo que nos lleva a algo sobre lo que hemos venido insistiendo a lo largo de este estudio: la carrera profesional de los hombres se beneficia del trabajo doméstico que

realizan las mujeres, y por tanto, éstas realizan una transferencia de tiempo disponible a aquellos, y es ahí donde reside la desigualdad principal. Este planteamiento, sin abandonar la hipótesis de la discriminación sexual directa o indirecta, pone el acento en las condiciones estructurales, que a nuestro parecer son las determinantes de la situación social de mujeres y hombres. Indica, además, la existencia de un modelo de universidad que se apoya en la desigualdad de las mujeres, ya que es posible mantener el nivel de dedicación que exige la carrera académica gracias a la desigualdad social de las mujeres.

Creemos que la desigualdad entre mujeres y hombres, en la que se fundamenta la vida académica, no contribuye a que quienes son responsables de producir y transmitir conocimiento, puedan hacerlo orientados por la defensa de valores democráticos, ya que naturaliza una desigualdad que cruza la sociedad y que hace posible, por no decir necesaria, la transferencia de recursos de las mujeres a los hombres, lo que no es sino un sistema de explotación que requiere ser cuestionado, ya que la producción y transmisión de conocimiento está a cargo de sujetos sometidos o beneficiados por la desigualdad.

Dadas las funciones de la universidad, la situación de la mujeres en esta institución no solo es relevante por lo que respecta al compromiso con el derecho a un desarrollo profesional de las mujeres, sino que también lo es, por el impacto que pueda tener la desigualdad sobre las actividades que desarrolla el personal académico respecto de la formación del alumnado, la transmisión y la producción de conocimiento.

## Referencias

### Normativa

- ANECA. 2007. Principios y orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación
- ANECA. 2008. Principios y orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación de profesores colaboradores.
- AQU. 2008. Comissió d'Avaluació de la Recerca. Criteris en l'emissió de les acreditacions de recerca avançada (Profesor/a agregado/a)
- "DECRETO 3856/1970 de 31 de diciembre, por el que se aprueban los Estatutos provisionales de la Universidad Autónoma de Barcelona". BOE número 74, 27 de marzo de 1971.
- "DECRETO 8231 de 18 de enero de 1985, por la que se aprueban los Estatutos de la Universidad Autónoma de Barcelona". BOE número 109, 7 de mayo de 1985.
- "Ley 14/1970 de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa".
- "Ley 30/1978 de 2 de agosto, de modificación del artículo 28, 5, de la Ley 14/1970, de 4 de agosto, General de Educación y Financiamiento de la Reforma educativa".
- "Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria. (LRU)"
- "LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades."
- "LEY ORGÁNICA 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. (LOU)"
- "LLEI 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya (DOGC núm. 3836 de 20 de febrer de 2003 i correcció d'errades DOGC núm. 3846 de 19 de març de 2003)"
- "Reglament per a la provisió de places de personal docent i investigador dels cossos docents universitaris i per a la contractació de personal acadèmic permanent, temporal i personal investigador en formació en la categoria d'ajudant. Acord del Consell de Govern de 30 de setembre de 2003 i modificat pels acords de 26 d'octubre de 2005 i de 19 de gener de 2006"

## Bibliografía

- Acker, Joan (1990) "Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations", *Gender and Society*, Vol.4, No.2, Jun, pp.139-158.
- Aleman, Carmen. 2003. "Las mujeres en las profesiones no tradicionales: un lento proceso". *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 48 (primavera), pp. 45-56.
- Almarcha Barbado, Amparo; González, Benjamín; González, Celia (1994) "Cambio y desigualdad en el profesorado Universitario", *REIS* 66, PP.116-139.
- Andreu, Silvia (2002) "La carrera académica por género (A propósito de dos investigaciones recientes)", *Revista Complutense de Educación*, Vol.13, No.1, pp.13-31.
- Anguita, Rocío, et al (s/f) "Las mujeres en la Universidad de Valladolid: aspiraciones y realidad profesional", <http://web.udg.edu/tiec/orals/c82.pdf>
- Anguita, Rocío, et al (s/f) "Las mujeres en la Universidad de Valladolid: aspiraciones y realidad profesional". *Hypatia* Estudios 2 Memorias 561, [http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/estud\\_inves/2002/561.pdf](http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/2002/561.pdf)
- Arranz, Fátima (2004) "Las mujeres y la universidad española: Estructuras de dominación y posición de las mujeres en el profesorado universitario", *Revista Subjetividad y Procesos Cognitivos*, No. 5. pp.19-41.
- Bailyn, Lotte (2003) "Academic careers and gender equity: lessons learned from MIT", *Gender, Work and Organization*, Vol.10, No.2, March.
- Bain, Olga; Cummings, William. 2000 "Academy's Glass Ceiling: Societal, Professional-Organizational, and Institutional Barriers to the Career Advancement of Academic Women". *Comparative Education Review*, vol. 44, no. 4, pp. 493-514.
- Benschop, Ivonne and Brouns, Margo (2003) "Crumbling ivory towers: Academic organizing and its gender effects", *Gender, Work and Organization*, Vol.10, No.2, March.
- Berrios, Paulina (2005) "El sistema de prestigio en las universidades y el rol que ocupan las mujeres en el mundo académico", *Miscelánea*, Otros Estudios, No. 349.
- Berrios, Paulina (2006) "Vida privada y educación superior. Nuevas aproximaciones al sistema universitario desde los estudios de género", *Revista de Estudios Interdisciplinarios ASOSYLFF*, Año 1, No.1.
- Berrios, Paulina (2007) "Análisis sobre las profesoras universitarias y desafíos para la profesión académica en Chile", *Calidad en la Educación*, No.26, julio.
- Bird, Gloria W. and Bird, Gerald A. 1987. "In Pursuit of Academic Careers: Observations and Reflections of a Dual-Career Couple ". *Family Relations*, 36, pp.97-100.
- Borderías, Cristina.; Carrasco, Cristina. 1994. "Introducción. Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas" a Borderías, Cristina; Carrasco, Cristina; Alemany, Carmen. (comp.). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria, colección Economía crítica.

- Bryson, Colin (2004) "The consequences for women in the academic profession of the widespread use of fixed term contracts", *Gender, Work and Organization*, Vol.11, No.2, March.
- Buquet, Ana (2008) "La institucionalización de la perspectiva de género en la UNAM", en Observatori per a la igualtat, *Actas del I Congreso Internacional Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica*, Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra.
- Calvo, Gloria; Rendón, Diego; Rojas, Luis I. (s/f) "Formación y perfeccionamiento docente desde la equidad de género",
- Cameron, Susan W.; Blackburn, Robert T. 1981. "Sponsorship and Academic Career Success". *The Journal of Higher Education*, Vol. 52, No. 4, pp. 369-377.
- Coria, Clara (2007) La sexuación del dinero: Conflictos subjetivos en la "masculinidad", en la "feminidad" y su repercusión en la vida cotidiana de mujeres y varones, Conferencia dictada en Emakunde, 5 y 6 de noviembre de 2007.
- Corley, Elizabeth A. (2005) "How do career strategies, gender, and work environment affect faculty productivity levels in university-based science centers?", *Review of Policy Research*, Vol.22, Nom.5.
- Correll, Shelley (2001) "Gender and the career choice process: the rol of biased self-assessments", *The American Journal of Sociology*, Vol.106, No.6, May, pp.1691-1730.
- Deem, Rosemary (2003) "Gender, organizational cultures and the practices of manager-Academics in UK universities", *Gender, Work and Organization*, Vol.10, No.2, March.
- Diprete, Thomas y Soule, Whitman (1988) "Gender and promotion in segmented job ladder systems", *American Sociological Review*, Vol.53, February, pp.26-40.
- Doyle, Christine and Hind, Patricia (1998) "Occupational stress, Burnout and job status in female academics", *Gender, Work and Organization*, Vol.5, No.2, Abril.
- Elg, Ulf and Jonnergård, Karin. 2003. "The Inclusion of Female PhD Students in Academia: A Case Study of a Swedish University Department". *Gender, Work and Organization*. Vol. 10 No. 2, pp. 154-175
- Emakunde (2003) *Las desigualdades de género en el sistema público universitario vasco*, Vitoria.
- Eriksson-Zetterquist, Ulla y Styhre, Alexander (2008) "Overcoming the glass barriers: reflexion and action in the 'women to the top' programme", *Gender, Work and organization*, Vol.15, No.2, March.
- Escolano, Esther (2006) "Discriminación en un medio meritocrático: las profesoras en la Universidad Española", *Revista Mexicana de Sociología* 68, No.2, abril-junio, pp. 231-263.
- Estudio sobre la promoción de la mujer en las carreras docente, investigadora y de gestión, en las Facultades de Medicina de la Universidad Complutense de Madrid y de la Universidad de Harvard.* <http://www.amit-es.org/descarg/Harvard.pdf>
- ETAN, 2001. *Informe Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*. Bruselas: Comisión Europea.
- Evetts, Julia. 2000. "Analysing Change in Women's Careers: Culture, Structures and Action Dimensions". *Gender, Work and Organization*, vol. 7, no. 1, pp. 57-66.

- Finch, Janet (2003) "Foreword: Why be interested in women's position in academe?", *Gender, Work and Organization*, Vol.10, No.2, March.
- Fletcher, Catherine; Boden, Rebecca; Kent, Julie; y Tinson, Julie (2007) "Performing women: the gendered dimensions of the UK new research economy", *Gender, Work and Organization*, Vol.14, No.5, September.
- Foucault, Michel (1987) *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*, Siglo XXI, México
- Foucault, Michel (1993) *Historia de la sexualidad, Tomo I La voluntad de saber*, Siglo XXI, México.
- Frank Fox, Mary (2001) "Women, Science, and Academia: Graduate Education and Careers". *Gender and Society*, Vol. 15, No. 5, pp. 654-666.
- Frank Fox, Mary; Stephan, Paula E.(2001) "Careers of Young Scientists: Preferences, Prospects and Realities by Gender and Field". *Social Studies of Science*, Vol. 31, No. 1, pp. 109-122.
- Frank, Mary (2001) "Women, science, and academia. Graduate education and careers", *Gender and Society*, Vol.15, No.5, October, pp.654-666.
- García de León, María Antonia; García de Cortázar, María Luisa. 1999. "Las profesoras de universidad: El reflejo de un poder androcéntrico". *Sociedad y Utopía*, núm. 14, noviembre, pp. 67-82
- 2001. *Las académicas. (Profesorado universitario y género)*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- García de León; García de Cortázar; Alonso; Andino; Arranz; Cirujano et al (1997), *La carrera académica de las mujeres en la Universidad española (trayectorias profesionales por género)*, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaría General de Políticas de Igualdad, Instituto de la Mujer.
- García, José María; Gutiérrez, Rodolfo. "Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas", *REIS*, núm. 75. 1996, pp 269-293.
- Ginther, Donna K. (2004) "Women in economics: Moving up or falling off the academic career ladder?", *Journal of the Economic Perspectives*, Vol.18, No.3, Summer, pp.193-214.
- GIOPACT. 2005. *Diagnosi de la igualtat d'oportunitats de les dones en la universitat pública i disseny d'un pla d'actuació*. Barcelona: Universitat Politècnica de Catalunya.
- González, María Teresa; Pérez, Manuel; Fernández, Manuel. 1995. *Trayectorias ocupacionales de los becarios de investigación españoles (1982-1992)*. Madrid, Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Instituto de Estudios Sociales Avanzados.
- González, Marta I.; Pérez, Eulalia. "Ciencia, Tecnología y Género", *Revista CTSI*, núm. 2, pp. 1-29.
- Goode, Jackie y Bagilhole, Barbara (1998) "Gendering the management of change in higher education: a case study", *Gender, Work and Organization*, Vol.5, No.3, July.
- Grup d'Estudis sobre Sentiments, Emocions i Societat (2004) *El sexisme a la UAB, Universitat Autònoma de Barcelonam* UAB, Bellaterra.
- Guil Bozal, Ana (2005) "Barreras a la promoción profesional de las mujeres en la universidad". En Sobral, Jorge; Serrano, Gonzalo y Regueiro, Julia (Comps), Romay, José y García, Ricardo (Eds), *Psicología social y problemas sociales*, Biblioteca Nueva Madrid, Madrid.

- Huffman, Matt y Torres, Lisa (2002) "It's not only "who you know" that matters: gender, personal contacts, and job lead quality", *Gender and Society*, Vol.16, No.6, Dec., pp.793-813.
- Huisman, Jeroen; de Weert, Egbert; Bartelse, Jeroen (2002) "Academic Careers from a European Perspective. The Declining Desirability of the Faculty Position". *The Journal of Higher Education*, Vol. 73, No. 1, Special Issue: The Faculty in the New Millennium, pp. 141-160.
- Huisman, Jeroen; Weert Egbert de; Bartelse, Jeroen (2002) "Academic careers from a European perspective: The declining desirability of the faculty position", *The Journal of Higher Education*, Vol. 73, No. 1, Special Issue: The Faculty in the New Millennium, jan.- feb., pp.141-160.
- INE. *Estadística de la Enseñanza Universitaria en España. Curso 2006-2007*
- Izquierdo, María Jesús (2003) "Del sexismo y la mercantilización del cuidado a su socialización: hacia una política democrática del cuidado", Emakunde, Donostia, 13-14 de octubre de 2003
- Izquierdo, María Jesús (dir.); Borràs, Alexis; Ferrer, Anna; Sanz, Noemí; Viayna, Ignasi. 1999. *El sexismo a la universitat. Estudi comparatiu del personal assalariat de les universitats públiques catalanes*. Bellaterra: Servei de Publicacions de la Universitat Autònoma de Barcelona.
- (s/f) "La construcción conceptual de la desigualdad social de las mujeres". Conferencia dictada en el III Congrés Català de Sociologia. La desigualtat a Catalunya. Cal un nou contracte social? Lleida 20 i 21 de març
- Izquierdo, María Jesús (dir.); Mora, Enrico; Duarte, Laura; León, Francisco José. 2004. *El sexisme a la UAB. Propostes d'actuació i dades per un diagnòstic*. Bellaterra: Publicacions de la Universitat Autònoma de Barcelona.
- Jacobs, Sheila (1999) "Trends in women's career patterns and in gender occupational mobility in Britain", *Gender, Work and Organizations*, Vol.6, No.1, January.
- Johnsrud, Linda y Heck, Ronald (1994) "Administrative promotion within a University. The cumulative impact of gender", *Journal of Higher Education*, Vol.65, No.1, January-February.
- Kantola, Johanna (2008) "Why do all the women disappear? Gendering processes in a political science department", *Gender, Work and Organization*, Vol. 15, No. 2, March.
- Kiss, Diana; Barrios, Olga; Álvarez, Judith (2007) "Inequidad y diferencia. Mujeres y desarrollo académico", *Revista Estudios Feministas*, Florianópolis, 15(1), enero-abril.
- Knights, David; Richards, Wendy. 2003. "Sex Discrimination in UK Academia". *Gender, Work and Organization*. Vol. 10 No. 2, pp. 214-238.
- Krefting, Linda (2003) "Intertwined discourses of merit and gender: evidence from academic employment in the USA", *Gender, Work and Organization*, Vol. 10, No. 2, March.
- Lagarde, Marcela (1997) *Identidad de género y feminismo*. Instituto de Estudios de la Mujer, Universidad de Costa Rica, Costa Rica.
- Liff, Sonia y Ward, Kate (2001) "Distorted views through the glass ceiling: the construction of women's understandings of promotion and senior management positions", *Gender, Work and Organization*, Vol.8, No.1, January.

- Lipset, Seymour M.; Bendix, Reinhard. 1952. "Social Mobility and Occupational Career Patterns II. Social Mobility". *The American Journal of Sociology*, vol. 57, No. 5, pp. 494-504.
- Lopez, Pedro; Lozares, Carlos. 1999. *Anàlisis bivariàble de dades estadístiques*. Bellaterra, Servei de Publicacions. Universitat Autònoma de Barcelona.
- Maume, David J. 1999. "Occupational Segregation and the career mobility of white men and women". *Social Forces*, vol. 77, no. 4, pp. 1433-1459.
- Mora, Enrico (Cor.); Duarte, Laura; Izquierdo, María Jesús; León, Francisco José; Martí, Blai. 2008. *Diagnosi de la trajectòria acadèmica del personal becari de la UAB des de la perspectiva de gènere*. Barcelona: Servei de Publicacions de la Univeresitat Autònoma de Barcelona.
- Observatorio para la Igualdad de la UAB (2008) "Cuidado y provisión: el sesgo de género en las prácticas universitarias y su impacto en la función socializadora de la universidad", Marzo. [http://selene.uab.es/observatori-igualtat/PDF\\_2008/SesgoGeneroSocializacionUniversidad.pdf](http://selene.uab.es/observatori-igualtat/PDF_2008/SesgoGeneroSocializacionUniversidad.pdf)
- Ovando Crespo, Cristina Karen (2007) "Género y educación superior. Mujeres en la docencia y administración en las instituciones de educación superior". En: *Escenarios mundiales de la educación superior. Análisis global y estudios de casos*. López Segrera, Francisco. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Noviembre 2007 ISBN 978-987-1183-61-6.
- Oyarzún, Kemy (2006) "Un Trato en las Diferencias: Género y Educación Superior en Chile", *Revista de Estudios Interdisciplinarios ASOSYLFF*, Año 1, No.1.
- Ozonas, Lidia; Bonaccorsi, Nélida y López, Lidia (2004) "El acceso al poder de las mujeres en las instituciones del saber", Ponencia presentada en la Mesa de trabajo: Educación Superior y relaciones de género: tensiones, conflictos y posibilidades. En el I Congreso Internacional Educación, Lenguaje y Sociedad Universidad Nacional de La Pampa Gral. Pico, La Pampa, 1-3 de julio de 2004.
- Pérez, Eulalia. (Dir.) et altris. 2003. *La situación de las mujeres en el contexto educativo de ciencia y tecnología en España y su contexto internacional*.
- Pérez, Pilar. (Dir.); Andino, Susana. 2003. *Las desigualdades de género en el sistema público universitario vasco*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde. Instituto Vasco de la Mujer.
- Philliber, William W; y Vannoy-Hiller, Dana (1990) "The effect of husband's occupational attainment on wife's achievement", *Journal of Marriage and the Family*, Vol.52, No.2, May, pp. 323-329.
- Probert, Belinda (2005) "I just couldn't fit it in: Gender and unequal outcomes in academic careers", *Gender, Work and Organization*. Vol. 12, No. 1, January.
- Radl, Rita Mª. (Ed.) 1996. *Mujeres e institución universitaria en Occidente. Conocimiento, investigación y roles de género*. Santiago de Compostela: Servicio de Publicaciones e Intercambio Científico Campus Universitario Sur.
- Ramos Gorospe, Esther (1999) "Desigualdad en el profesorado universitario: las mujeres en los departamentos de la Universidad de Extremadura", *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 2(1). [www.uva.es/laufop/publica/revelfop/99-v2n1.htm](http://www.uva.es/laufop/publica/revelfop/99-v2n1.htm)
- Ramsay, Karen y Letherby, Gayle (2006) "The experience of academic non-mothers in the gendered university", *Gender, Work and Organization*, Vol.13, No.1, January.

- Rebolledo, Loreto (2001) "Impacto de los estudios de género en la democratización de las Instituciones de educación superior", *Revista La Ventana*, No. 13.
- Rivera, Elvira (2006) "Relaciones de género y universidad. Estudios de caso en el ámbito internacional", *GRAFFYLIA, Estudio Educación Superior, Revista de la Facultad de Filosofía y Letras*. <http://www.filosofia.buap.mx/Graffylia/6/85.pdf>
- Rosenfeld, Raquel A. 1992. "Job mobility and career processes". *Annual Reviews*, vol. 18, pp. 39-61
- Salido, Olga. 2001. *La movilidad ocupacional de las mujeres en España. Por una sociología de la movilidad femenina*. Madrid: CIS. Colección monografías, núm. 182.
- Schnittger, Maureen y Bird, Gloria (1990) "Coping among dual-career men and women across the family life cycle", *Family Relations*, Vol.39, No.2, April, pp.199-205.
- Shulamit, Kahn. 1993. "Gender Differences in Academic Career Paths of Economists". *The American Economic Review*, Vol. 83, No. 2, pp. 52-56.
- Sicherman, Nachum; Galor, Oded. "Theory of Career Mobility".1990. *Journal of Political Economy*, vol. 98. no. 1, pp. 169-192.
- Skvoretz, John. 1984. "The Logic of Opportunity and Mobility". *Social Forces*, Vol. 63, No. 1, pp. 72-97.
- Spilerman, Saymon. 1977. "Careers, Labor Market Structure, and Socioeconomic Achievement", *The American Journal of Sociology*, vol. 83, núm. 3, pp. 551-593.
- Tang, Joyce (2003) "Women succeeding in science in the twentieth century", *Sociological Forum*, Vol.18, No.2, June.
- Touraine, Alain (2007) *El mundo de las mujeres*, Paidós, *Estado y sociedad* 149, Barcelona.
- Ulrich, Karl; Carroll, Glenn R. 1987. "Jobs and classes: structural constraints on career mobility". *European Sociological Review*, Vol. 3, No. 1, pp. 14-38
- Vasil, Latika (1996) "Social process skills and career achievement among male and female academics", *The Journal of Higher Education*, Vol.67, No.1, Jan.-Feb., pp. 103-114.
- Wilson, Fiona y Nutley, Sandra (2003) "A critical look at staff appraisal: the case of women in Scottish universities", *Gender, Work and Organization*, Vol.10, No.3, June.
- Wolg-Wendel, Lisa; Baker, Bruce D.; Twombly, Susan; Tollefson, Nona; Mahlios, Marc. 2006 "Who's Teaching the Teachers? Evidence from the National Survey of Postsecondary Faculty and the Survey of Earned Doctorates", *American Journal of Education*, n. 112, pp. 273-300.