



## Estudios e Investigaciones

# LOS ÚLTIMOS BASTIONES: ¿POR QUÉ LAS MUJERES ESTÁN AUSENTES DE LOS PUESTOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD DE LA DOCENCIA Y DE LA GESTIÓN DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR?

Año 2003 – Año 2006

Equipo investigador dirigido por: **Carme Alemany Gómez**

- Capitolina Díaz Martínez
- Eleonora Muntañola Thonberg

**Centre d'estudis dona i societat (CEDIS)**

Ref: 715– 94/ 03

**Título de la investigación:**

**LOS ÚLTIMOS BASTIONES -¿POR QUÉ LAS MUJERES ESTÁN AUSENTES DE LOS PUESTOS DE MAYOR RESPONSABILIDAD DE LA DOCENCIA Y DE LA GESTIÓN DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR?**

**Equipo investigador:**

Carme Alemany Gómez, socióloga (investigadora principal)  
Capitolina Díaz Martínez, doctora en sociología  
Eleonora Muntañola Thonberg, doctora en antropología

**Fecha de realización:**

Años 2004 – 2005

**OBJETIVOS:**

- 1) Estudiar la participación actual de las mujeres en la docencia y la gestión en las universidades españolas y detectar las principales desigualdades en comparación con los hombres.
- 2) Estudiar la evolución reciente y las tendencias emergentes de dicha participación poniendo énfasis en los puestos de mayor responsabilidad.
- 3) Analizar las prácticas simbólicas, los mecanismos culturales, los procesos y los instrumentos que pueden explicar las barreras internas y externas que bloquean el acceso de las mujeres a los puestos de alto rango de la docencia y la gestión universitaria.
- 4) Aportar elementos para el diseño de medidas correctoras con el fin de incrementar la igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito académico.

***Objetivos específicos:***

- 1) Estudiar la evolución de los últimos 10 años sobre la participación de las mujeres docentes en la enseñanza superior.
- 2) Analizar las estructuras de poder y los mecanismos formales e informales que actúan en los procesos de selección de los candidatos a cátedra y en la configuración de las posibles candidaturas a los equipos de gobierno y que pueden ser disuasorios para las mujeres.
- 3) Estudiar, de manera general, los fenómenos que actúan negativamente y que frenan el acceso de las mujeres a los puestos de alto rango de la docencia y la gestión universitaria.

- 4) Analizar los electos internos y externos que inciden en la construcción de los modelos de las carreras profesionales de las mujeres y que pueden generar barreras que obstaculicen su acceso a los puestos de alto rango de la docencia y de la gestión universitaria.
- 5) Estudiar los elementos positivos que permiten a las mujeres superar las barreras que obstaculizan su acceso a los puestos de alto rango en la universidad y formular las sugerencias y propuestas oportunas para avanzar hacia una mayor igualdad de oportunidades.

## **METODOLOGIA:**

### **1) *Ámbito del estudio***

Esta investigación se ha llevado a cabo en dos universidades: la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB) y la Universidad de Oviedo (UO), dos universidades que tienen una historia muy diferente. La primera respondió al incremento de la población universitaria en el área metropolitana de Barcelona, la segunda es una universidad histórica y con una mayor presencia de alumnado en las carreras técnicas. La primera ha tenido un crecimiento continuo desde su creación, el año 1968 y actualmente tiene un número superior a los 60.000 estudiantes, la segunda supera los 40.000 alumnos/as. Estas particularidades pueden explicar, parcialmente, las diferencias que se observan en la distribución e incremento del profesorado femenino.

### **2) *Instrumentos metodológicos***

Esta investigación comprende un análisis cuantitativo sobre la evolución del acceso de las mujeres a los puestos de la docencia con especial énfasis en el acceso a la cátedra y un análisis cualitativo en relación al acceso a los puestos de alto rango docente y de la gestión.

El núcleo central del trabajo está constituido por la parte dedicada al análisis cualitativo, en el que se pretende en particular identificar la naturaleza de los obstáculos y la percepción que tienen de ellos las mujeres que forman parte del profesorado universitario.

#### **2.1. Análisis cuantitativo**

##### **a) Observaciones previas**

Con el fin de situar las observaciones cualitativas dentro de un marco de referencia que permita valorar objetivamente la importancia de los problemas

señalados se estudian también ciertos elementos cuantitativos, como indicadores de la importancia del tema que se pretende abordar.

Desde esta perspectiva, cabe poner el énfasis en la escasez de datos objetivos y en la falta de informaciones actualizadas de manera regular que permitan analizar en profundidad y de manera permanente la dimensión de género en referencia a las políticas de reclutamiento y promoción del profesorado universitario, tanto a nivel global del conjunto de las universidades españolas como a nivel particular de las dos universidades estudiadas.

#### b) Limitaciones de los datos existentes

A nivel nacional la información es deficiente para analizar la situación y la evolución del acceso de las mujeres a los puestos de nivel alto dentro del profesorado universitario.

Las estadísticas publicadas directamente por cada universidad no son muy explícitas y especialmente sobre la dimensión de género. Se puede conocer solamente la evolución del grado de feminización del conjunto de la plantilla pero se accede muy difícilmente a unas informaciones precisas desglosadas por sexo. Estas carencias han obligado el equipo de trabajo a pedir a las universidades indicadas que proporcionasen unas informaciones específicas – desglosadas por categorías y sexo – sobre su profesorado. La UAB y la UO han contestado a la demanda y han suministrado los datos solicitados, lo que permite disponer de una serie temporal (1990-2004) no publicada hasta ahora. Estos datos, obtenidos directamente de las universidades concernidas, son los que sirven de base al presente estudio cuantitativo.

## 2.2. Análisis cualitativo

Se ha procedido a realizar un muestreo del profesorado de todas las categorías y que estuvieran representadas las facultades de Letras, Ciencias Sociales y Ciencias, las escuelas universitarias y las carreras técnicas.

El número de profesoras entrevistadas ha sido de 17 en la UAB y de 16 en la UO.

También se ha procedido a entrevistar la totalidad de las vicerrectoras de cada universidad: 2 en la UAB y 3 en la UO.

Las entrevistas han sido de tipo semi-dirigidas, las cuales fueron grabadas y transcritas íntegramente con el fin de proceder al posterior análisis.

#### a) Trabajo de campo

El trabajo de campo se realizó en el período del tercer trimestre de 2005.

El guión de los temas abordados en las entrevistas fue el siguiente:

## **1. Acceso al personal docente**

- a) Acceso al personal docente en la universidad estudiada
- b) Progresión en la carrera docente
- c) Procedimientos, exigencias y requisitos exigidos para el acceso y el ascenso
- d) Formas de selección
- e) Composición de los tribunales
- f) Competencia interna y externa
- g) Docencia e investigación, facilidades o impedimentos
- h) Dificultades para el acceso a los puestos de funcionariado
- i) Dificultades para el acceso a catedrática
- j) Compatibilidad entre la vida profesional y la vida privada
- k) Facilidades o limitaciones impuestas por las responsabilidades familiares
- l) Espectativas y proyectos profesionales
- m) Vivencias sobre los éxitos y los fracasos durante la carrera docente

## **2. Acceso a los equipos de gobierno**

- a) Facilidades y/o obstáculos para acceder a los equipos de gobierno
- b) Requisitos institucionales
- c) Proceso de la composición de los equipos
- d) Selección de los candidatos
- e) Requisitos exigidos
- f) Círculos de influencia

### **b) Tratamiento de los datos cualitativos**

Después de proceder al análisis de las entrevistas y la selección de los fragmentos más significativos se procedió a su clasificación a través del programa informático Qualita que ha sido elaborado por la investigadora principal: Carme Alemany y comercializado por la empresa Estudis, S.A.

## **RESULTADOS**

### **1. Análisis cuantitativo**

#### **1.1. Situación a nivel nacional**

En España, se considera, generalmente, que la Universidad se está abriendo progresivamente a las mujeres, no solamente a través del incremento rápido del número de alumnas, sino también mediante la inclusión de las mujeres dentro del profesorado.

En la prueba de acceso del año 2003 las mujeres representaban el 58,5% de las personas admitidas, lo que da una idea del predominio cuantitativo de las mujeres dentro del alumnado.

En cuanto al personal docente e investigador se ve que la proporción de mujeres dentro del profesorado universitario ha crecido desde el 23,5%, en el curso 1981-82 al 35,2% en el curso 2002-2003, según datos del Ministerio de Educación y Ciencia.

## **1.2. Evolución en las universidades estudiadas**

Las dos universidades estudiadas confirman la evolución registrada a nivel nacional. El peso de las mujeres dentro del total de docentes está creciendo de manera bastante regular.

- a) En la UAB el porcentaje de mujeres sobre el total del profesorado que se situaba en el 32,1% el año 1990, ha aumentado hasta el 32,4% el año 1995, el 34,8% el año 2000 y el 36,6% el año 2002, según los datos facilitados por la propia universidad.
- b) En la UO la evolución global es bastante parecida aunque se trate de cifras ligeramente inferiores: 29,5% de mujeres en el año 1990, 31,4% en 1995, 33,6% en el año 2000 y 34,4% el año 2004.

Pero cabe señalar dos aspectos importantes:

### **- Una evolución positiva pero muy lenta**

Una estimación aproximada realizada a partir de la extrapolación de las tendencias observadas durante el período 1990-2004 muestra que, para que las mujeres ocupen realmente el 50% del total del profesorado, habría que esperar, siguiendo el ritmo actual, hasta el año 2047, es decir más de 40 años suplementarios.

### **- Un proceso de feminización que parece ralentizarse en los últimos años**

El proceso de feminización de la plantilla docente no parece cobrar un mayor dinamismo sino más bien estancarse o, como mínimo, perder fuerza en los últimos años.

Por ejemplo la Universidad de Oviedo, el porcentaje de mujeres en el total del profesorado ha ganado respectivamente:

- 1,9 puntos entre 1990-1995
- 2,2 puntos entre 1995-2000 y solamente
- 0,8 puntos entre 2000-2004

Esta hipótesis pesimista no se puede descartar, puesto que un elemento que parece dificultar efectivamente el proceso de feminización progresiva es el estancamiento relativo de las plantillas universitarias

- **Un estancamiento de las plantillas que dificulta el reequilibrio de su composición por sexo**

El personal docente e investigador de las dos universidades ha crecido a un buen ritmo durante los años noventa pero en los últimos cuatro años (2000-2004), la entrada de nuevos profesores ha sido muy limitada, tanto en la UAB como en la UO, lo que impide la renovación del profesorado y la aplicación de una eventual política favorable a la contratación de las mujeres, que podría ayudar a establecer una situación más equilibrada entre mujeres y hombres.

### **1.3. El acceso de las mujeres a los niveles altos de la docencia universitaria**

Los datos agregados relativos al conjunto nacional confirman los fenómenos citados anteriormente. Se ve en particular que la participación de las mujeres dentro del profesorado total de cada categoría es siempre claramente inferior al 50% y que el porcentaje de mujeres baja a medida que se contemplan categorías de mayor rango. Así la participación femenina es más importante en la categoría ayudante que en la de asociados y en la de titulares de universidad y la categoría catedráticos/as, que es la más prestigiosa, es donde las mujeres están menos representadas. De hecho, la participación de las mujeres oscila alrededor de una proporción media de 1 mujer para 2 hombres, con la excepción destacada de la categoría de catedráticas de Universidad, en la cual la participación de las mujeres baja y se sitúa alrededor del 13% del total. (1 mujer para 7 hombres).

Se constata por tanto una doble discriminación hacia las mujeres:

- a) Existe un fenómeno que se podría calificar como barrera de entrada para las mujeres que pretenden formar parte del profesorado universitario
- b) Se da un fenómeno de freno a la promoción interna de las mujeres, puesto que las categorías de mayor prestigio, poder y remuneración están copadas por los hombres.

La situación de la UAB y la UO ilustran relativamente bien la situación general. Su situación es bastante parecida entre sí y comparable con el resto de España para las categorías más numerosas que son el grupo de asociados/as y el de los/las titulares de universidad. En cambio, la UAB presenta una proporción de mujeres claramente superior a la media nacional y a la de la UO en el grupo de las/los titulares de escuelas universitarias y en el de las/los catedráticas de universidad.

## **2. Análisis cualitativo**

### **2.1. Características académicas de las docentes de la UAB y de la UO**

En lo que concierne el personal docente de las dos universidades, las distintas políticas respecto a la evolución del profesorado a nivel del estado español han marcado el crecimiento de las distintas categorías de la plantilla según los diferentes períodos. Entre las docentes entrevistadas están representados tres períodos que configuran tres grupos:

- a) profesoras que entraron entre 1965 y 1970, las cuales consiguieron la titularidad a través del proceso de la idoneidad (docentes de 50/60 años y más) que actualmente son catedráticas y profesoras titulares
- b) profesoras que entraron posteriormente y que lograron ser profesoras titulares de universidad cuya edad oscila entre 40/45 años y
- c) profesoras más jóvenes (30/40 años) cuyas categorías profesionales corresponden al personal docente contratado.

### **2.2. De buenas estudiantes a doctoras y a docentes**

En ambas universidades las profesoras se distinguieron por ser buenas estudiantes lo que les facilitó a un número importante de ellas obtener becas para efectuar el doctorado o un post-doc en el extranjero o bien en algún centro de investigación español.

Otras, al tratarse de buenas estudiantes fueron captadas para efectuar el doctorado en la misma universidad donde estudiaron y se les ofreció un puesto de investigadora o de docente. En cualquier caso, se trata de graduadas que han tenido bastantes facilidades para incorporarse en la universidad.

Las profesoras entrevistadas no reconocen procesos discriminatorios directos en el nivel de entrada ni en los primeros años, que suelen coincidir con el trabajo de la tesis doctoral. Sólo una de la UO refirió un suceso que resultó inhibitorio de su carrera académica. Sin embargo, creemos que procesos similares deben haber afectado y seguir afectando a un número importante de jóvenes investigadoras, de otro modo no se entiende el diagrama de tijera que representa hoy al alumnado y profesorado universitario español y que precisamente tiene su gozne, o su punto de inversión en el proceso de realización de la tesis doctoral. Nótese que el número de varones y mujeres que comienzan los cursos de doctorado es el mismo, pero el número de mujeres que finalizan las tesis es bastante menor que el de los varones.

La mayoría de las entrevistadas de ambas universidades no reconoce haber sufrido discriminación directa pero si es verdad que algunos casos se refieren a discriminaciones más sutiles o subterráneas.

Cuando se comparan con sus compañeros, parece generalmente aceptado que para ellos todo es más fácil. Entienden que los varones han entrado por



razones equivalentes a las suyas, pero una vez dentro les resulta más fácil progresar. Por una parte, porque ellos tienen una vida mucho más descansada fuera de la universidad, al no encargarse de las tareas domésticas ni de sus hijos e hijas, lo que les facilita una mayor dedicación a la academia.

Del mismo modo, alcanzar la cátedra parece que forma parte del imaginario colectivo de los profesores varones, e incluso podría decirse que para una buena parte de ellos resulta casi una obligación. Sin embargo, no puede afirmarse lo mismo de las docentes, aunque la mayoría aspira llegar a catedrática, por lo menos las de la UAB, y aquellas que no lo han conseguido les resulta “doloroso” constatar que no alcanzaron llegar a la cumbre al llegar al final de la carrera docente.

También los hombres son más visibles y han formado parte, muchos de ellos, del entorno natural de rectores o de rectores *in pectore*, son designados, con mucha más frecuencia que las mujeres, para puestos de gestión o son colocados o se colocan antes en las listas de aspirantes a promoción.

Las tesis doctorales han marcado bastante la carrera profesional y, en un buen número de casos, están directamente relacionadas con la entrada en la docencia.

Aunque la entrada haya sido fácil, a partir de ahí, el camino ha sido un poco más difícil pues tanto las que han entrado en los últimos años como las que entraron hace 20 o 30 años, lo hicieron con unas condiciones de trabajo bastante precarias. No obstante, la diferencia es que las más jóvenes, las que han entrado recientemente, no saben siquiera si saldrán algún día de su situación de precarias ni en qué condiciones, mientras que las de mayor edad obtuvieron al cabo de un tiempo el acceso al funcionariado. Las profesoras ya consolidadas están de acuerdo en que los actuales requisitos para la convalidación son mucho mayores de lo que eran cuando ellas alcanzaron sus titularidades o cátedras.

### **2.3. La invisibilidad de la discriminación**

Si bien es verdad, que cuando se pregunta en detalle sobre su supervivencia en la academia, muchas de ellas señalan que padecieron algún tipo de discriminación, a nivel general no les parece que la universidad discrimine. Constatan la segregación vertical (cuanto más alta es la jerarquía menor es el número de mujeres), pero las justificaciones son numerosas, es decir a pesar de la evidencia de los datos, en general no perciben las desigualdades como resultado de comportamientos discriminatorios.

La mayoría de las profesoras cree que como progresivamente va habiendo más mujeres en todos los estamentos académicos, no advierten los mecanismos subterráneos que eliminan a las mujeres, ya que dichos procesos no son del tipo de comportamiento o actitud que se espera que corresponda al concepto de discriminación. Sólo las más jóvenes son las más sensibles al hecho de que los hombres tienen preferencia ante una situación de igualdad de condiciones.

## 2.4. La incompatibilidad entre la carrera académica y la vida privada

Numerosas profesoras de ambas universidades señalan que las exigencias en docencia e investigación son difíciles de mantener a lo largo de la carrera académica y muchas de ellas señalan que la llegada del primer hijo significó “*un parón*” para su actividad investigadora. Así mientras la llegada de la maternidad no impide mantener su actividad docente, las exigencias de publicación y de investigación constituyen una barrera difícil de franquear, cuando a la vida profesional se le añade las responsabilidades familiares, lo que compromete, a corto y medio plazo, su acceso a los puestos de mayor rango universitario.

Las exigencias profesionales y el peso de las responsabilidades familiares constituyen una sobrecarga que, sin ayudas exteriores, ya sea por parte de la familia ampliada (abuelos) o contratación de personal externo a la familia, es prácticamente insostenible, dada la ausencia de ayudas públicas que existe en nuestro país. Ambas exigencias suelen contribuir, en determinados momentos, al desarrollo de un sentimiento de culpabilidad por no responder exactamente a las exigencias del rol materno, como es el caso de las profesoras de la UO, o bien a una importante frustración profesional por el hecho de no poder responder al ritmo exigido por la academia, como explica un amplio número de profesoras de la UAB. Esta situación se salda con una serie de limitaciones al desarrollo profesional, lo que a la larga compromete el proyecto profesional que se había esperado desarrollar.

Las discriminaciones subterráneas que se producen a lo largo de la carrera académica junto a la incompatibilidad de la vida profesional y las responsabilidades familiares explican el escaso número de profesoras que alcanzan los puestos de mayor rango académico y la falta de disponibilidad de numerosas profesoras ante la asunción de las tareas que exigen los puestos de gestión. Dicha escasa disponibilidad junto a la invisibilidad de las mujeres como posibles candidatas, resultado de las prácticas de las relaciones informales masculinas, acaban excluyendo a las mujeres de los principales puestos de gestión.