

*La Carrera Académica por género (A propósito de dos investigaciones recientes)*¹

SILVIA ANDREU

Becaria FPI de la CAM-Facultad de Educación-Centro de Formación del Profesorado
Universidad Complutense de Madrid

RESUMEN

Este artículo pretende exponer las conclusiones de recientes investigaciones sobre la carrera académica, desde una perspectiva de género. Como dentro de un mercado laboral creado por y para los hombres, existen sectores feminizados como es Educación y, dentro de este, la Universidad aparece como una institución dónde se presupone que no existe discriminación por género. Estas investigaciones demuestran que esto no es así, que el *poder académico* está en manos del género masculino y que el acceso de las mujeres a este poder topa con el denominado «techo de cristal». Es decir, aparentemente nada impide a estas profesionales acceder a la «cúpula» del saber, sin embargo los datos muestran que a partir de *la lectura de tesis*, la presencia de estas profesionales disminuye, minimizándose contundentemente su presencia en el cuerpo de catedráticos/as.

ABSTRACT

The main purpose of this article is to bring to light the conclusions of recent research carried out on academic careers from a gender point of view. In a labour market created by and for men, there are still sectors with a large female work force. Education is one of these sectors and the University is assumed to be free from gender discrimination. But research has shown that *academic decision-making* generally relies in the hands of men, whereas women access to university top-level seats hit the usual glass ceiling. Apparently, nothing prevents women from gaining access to high positions decreases after *their thesis reading*, even reducing their numbers to next to nothing amongst the professors/lecturer's group.

¹ Se trata de las investigaciones de M.^a Antonia García de León y Marisa García de Cortázar (coords.) (2001), «Las Académicas. Profesorado universitario y género», *Instituto de la Mujer*, n.º 72, Madrid. Y de la investigación realizada por Jesús de Miguel, Jordi Caïs y Elizabeth Vaquera (2001), *Excelencia. Calidad de las Universidades Españolas*, Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.

Es todavía asunto pendiente de la educación, conseguir **la igualdad entre géneros**. Es quizás el reto más complicado, entre otras cosas porque se ha atribuido de manera desafortunadamente equívoca, al sistema de enseñanza la responsabilidad total de su consecución.

La desigualdad entre los géneros está profundamente interiorizada en nuestra sociedad, no basta la concienciación por parte de una gran mayoría de mujeres de que es necesario cambiar los roles de hombres y mujeres en la sociedad, no bastan los cambios en las políticas sociales, en las normativas y legislaciones, no basta entremezclar niños y niñas en el aula, no basta aumentar los presupuestos en campañas publicitarias no sexistas, no bastan todas estas medidas y muchas otras más. **Pero todas son necesarias**, aunque su fin no sea otro que **paliar** una situación que está «naturalizada» a nuestra especie, que cada movimiento para luchar contra ella se efectúe de manera pesada, a cámara lenta, y sus efectos se manifiesten, como pronto, a medio y largo plazo.

La educación formal no puede rendir cuentas sobre algo que impregna y conforma de manera tan contundente nuestra cultura. Es responsabilidad individual y colectiva, en los ámbitos privado y público, de la educación formal, no formal e informal, de ambos géneros y de ambos sexos, de manera permanente y no temporal, explícito y subyacente a nuestros pensamientos, reflexiones, ejecuciones, acciones, valoraciones... En el lenguaje (verbal y no verbal), en cualquier manifestación artística, en la producción del conocimiento como marco en el que se plantean, analizan, estudian, teorizan problemas científicos con el fin de comprender y así poder mejorar nuestra vida (individual y colectiva) como especie racional, conocer y reconocer nuestra evolución insertos en un determinado entorno. Este que nos acoge. Desde nuestro más pequeño espacio hasta lo inconmensurable del Universo.

Al decir esto, queda patente que la implicación para la consecución de la igualdad entre géneros, corresponde a todos los agentes educativos: a todos y cada uno de las personas, de las Instituciones, de los Organismos, de las Asociaciones, de los Partidos Políticos, de los Sindicatos, de los Medios de Comunicación... y fundamentalmente **a los intereses** que gestan el devenir económico y político de los países. De todos.

Ya que como dice Josep A. Bermúdez i Roses²:

² «La dimensión política del pensamiento de Foucault: luces y sombras», en *Pasajes de Pensamiento Contemporáneo*, septiembre/diciembre 2001, n.º 7

«Podemos estar asistiendo a la agonía del primer sistema político que “muere de éxito”, al convertirse la democracia en una burda democracia formal donde la esfera política acaba siendo colonizada, por usar un término habermarsiano, por el sistema económico, con el absoluto beneplácito de los participantes».

Ahora bien, al Sistema de Enseñanza, desde el nivel inicial hasta el superior o universitario, se le ha de exigir una mayor implicación basada en un profundo y riguroso interés y convertido en acción, porque como uno de los primeros agentes socializadores, está obligado a ir transformando, y no perpetuando y reproduciendo, las estructuras sociales que sirven de «zapatas» a esos **intereses** antes mencionados, de una economía devastadora de cualquier diferencia y a la vez de cualquier igualdad.

Hablar de desigualdad de género en la Carrera Académica, hace necesario acudir al marco laboral que acoge la profesión docente y avanzar lentamente en la comprensión de una desigualdad que se torna invisible, sobre todo porque los cambios manifiestos suelen prestarse a erróneas interpretaciones, y esto provoca esconder de manera apretada y profunda la verdadera ubicación de las desigualdades de género.

Es evidente que desde que las mujeres vienen incorporándose al mercado laboral en nuestro país (años 60-70), y por tanto también al mundo académico, existen al menos tres ramas de inserción laboral o sectores dónde fundamentalmente se concentran. Absorbiendo de una manera importante esta presencia de personal femenino.

La primera rama es el Comercio dentro del sector Servicios; con un 21% de mujeres, sobre el total de mujeres ocupadas. El segundo sector con un 10,1% es Sanidad y los Servicios Sociales y por último Educación con un 9,6% sobre ese total de mujeres ocupadas³. Es decir que las mujeres se incorporan en determinados sectores, ramas, ocupaciones, profesiones porque como dice Marisa García de Cortázar⁴ se puede hablar de *sectores masculinos* (Construcción, Industrias manufactureras, Transportes...) y *sectores femeninos* (Educación, Sanidad, Servicios domésticos, confección...) ya que el tejido laboral en España crea puestos concretos de trabajo diseñados para perfiles determinados en los que se incluye el género.

³ Datos pertenecientes al «Informe sobre el empleo en Europa», Comisión de las Comunidades Europeas (1993), Bruselas.

⁴ Marisa García de Cortázar, en «Sociología de las mujeres españolas» (1996), *Estructura laboral de las mujeres españolas*, Madrid, pp. 121 a 136.

A continuación nos adentraremos en la rama de **Educación**, para ver como afecta la discriminación por género, primero echando un vistazo de manera rápida, por los niveles de enseñanza previos a la Universidad. Y posteriormente abordaremos el tema de manera central en la carrera académica.

Educación: un sector feminizado

Y si bien la Educación es una rama de inserción laboral contundentemente feminizada, es sabido también que la discriminación no está solamente fuera de los sectores o de las ramas (**discriminación intersectorial**), también «hace de las suyas» dentro de estos (**discriminación intrasectorial**)⁵.

Esto se refleja de forma clara en los datos: la presencia de mujeres docentes disminuye según asciende el nivel de enseñanza.

Así en el curso 1995/96 el número y el porcentaje de profesores por sexo y nivel educativo era el siguiente⁶:

Nivel educativo	Hombres		Mujeres		Total
	N	%	N	%	
INFANTIL	2.543	4.49	54.049	95.5	56.542
PRIMARIA	75.159	34.4	143.626	65.6	218.785
SECUNDARIA	94.152	50.7	91.677	49.3	185.829
UNIVERSIDAD	56.371	68.0	26.580	32.0	82.951
TOTAL	228.225	41.94	315.932	58.1	544.157

⁵ O lo que es lo mismo: **Segregación ocupacional** en *sentido horizontal* (sectores feminizados y/o masculinizados) y en *sentido vertical* (posiciones de jerarquía entre ambos géneros en el interior de cada sector u profesión) (fuente: Brullet, C.: «Roles e identidades de género: una construcción social», en M.^a Antonia García de León, Marisa García de Cortázar y Félix Ortega, *Sociología de las mujeres españolas* (1996), Ed. Complutense, Madrid.

⁶ Fuente: Elaboración CIDE a partir de la Estadística de la Enseñanza Superior en España 1995/96.

Como se observa en los datos la presencia masculina aumenta a medida que aumenta el nivel de enseñanza. Siendo *todo lo contrario* lo que ocurre con las mujeres profesoras: en el nivel de **Infantil** la presencia de profesoras es de un **95,5%**, en **Primaria** de un **65,6%**, en **Secundaria y Formación Profesional** de un **49,3%** y en la **Universidad** es de un **32%**.

Cuando hablamos de las docentes universitarias incluimos todas las categorías que conforman esta profesión, es decir:

Profesorado contratado: Asociadas y Ayudantes y *profesorado funcionario:* Titulares y catedráticas. Los estudios recogen así la presencia femenina en la Universidad, con los siguientes porcentajes:

- *Asociadas* 30,93%
- *Ayudantes* 45,50%
- *Profesoras titulares* 34,88%
- *Catedráticas* 13,23%⁶.

Esto pone de manifiesto que la discriminación en esta profesión «esta ser-vida». Se confirma la existencia de la segregación de las mujeres en el ámbito de la producción, pero a la vez también en el ámbito de la reproducción (Haicault, Monique 92) Lo hace de manera transversal, es decir las «relaciones sociales de sexo» están presentes en todas las esferas de la vida social, económica, política y simbólica. Esto significa (y siguiendo con la idea Monique Haicault) que pueden ser relaciones definidas al mismo tiempo como complementarias, antagónicas y conflictuales y actuar de forma simultánea en las esferas de producción y reproducción.

En el curso 97/98 y según datos del CIDE facilitados por la Oficina de Planificación del MEC, existían en el territorio MEC un total de 7.491 directores de centros y un 42,84% estaba ocupado por mujeres. De 7.436 Jefes de Estudio, 46,46% eran mujeres y que de 6.247 secretarios el porcentaje de mujeres en este cargo era de un 48,42%.

Así la lectura que vierten estos datos es que en cualquier nivel de enseñanza, los puestos que conllevan más responsabilidad y poder están, siguen, ocupados por hombres.

Profesorado universitario y género

En el nivel universitario, que es el menos feminizado de todos, ocurre lo mismo. Los datos de distribución del profesorado por género en su jerarquía, arrojan la misma conclusión. Por ello la presencia de mujeres en el cuerpo de catedráticos es, según los últimos datos recogidos en el estudio llevado a cabo por Jesús de Miguel, Jordi Caïs y Elizabeth Vaquera y publicado en 2001 por el Centro de Investigaciones Sociológicas y la Universidad Complutense de Madrid «Excelencia. Calidad de las Universidades españolas». El último peldaño sin conquistar en un *proceso de feminización* que se muestra así:

- a) Personas que terminan la carrera universitaria: el 58% de mujeres.
- b) Siguen estudios de doctorado: el 50% de mujeres.
- c) Obtienen el título de doctor (lectura de tesis): el 40% de mujeres.
- d) Trabajan como profesoras universitarias: el 33% de mujeres.
- e) Consiguen plaza de titular como docentes: el 31% de mujeres.
- f) Acceden a la cátedra. Menos de 1 de cada 10 son mujeres.

Este mismo estudio advierte que existen dos tipos distintos de desequilibrios por género en las universidades españolas:

- a) La proporción de mujeres que obtienen el título de doctoras.
- b) La proporción de profesoras numerarias y sobre todo de catedráticas⁷.

⁷ Ya los siguientes estudios de las profesoras M.^a Antonia García de León y Marisa García de Cortázar, introducen en el análisis de las profesiones, el estudio de las variables socio-demográficas (los orígenes sociales, el estado civil, el sexo, etc.) y elaboran un análisis de género que define con exactitud ciertas desigualdades laborales. Descubriendo los itinerarios hacia el poder que definen también los rasgos que distinguen los campos profesionales: (2001), «Las Académicas. Profesorado universitario y género», elaborado por el siguiente equipo de investigación, coordinado por ambas profesoras: María José Alonso, Susana Andino, Fátima Arranz, Paula Cirujano, Marisa Fresno, Paloma Gascón y Silvia Andréu. Editado por el Instituto de la Mujer, Madrid, y (1997), «Mujeres en minoría: una investigación sociológica sobre las catedráticas de universidad en España», Centro de Investigaciones Sociológicas, Opiniones y Actitudes, n.º 16, Madrid.

Desde los estudios de doctorado la discriminación de las mujeres es creciente y cada vez más nítida. En este estudio se mantiene que la verdadera discriminación está en la proporción de mujeres que consiguen leer la tesis⁸.

Por supuesto que las cifras siguen descendiendo hasta llegar al cuerpo de catedráticas de Universidad o Escuela Universitaria con tan sólo el 14% de presencia femenina. En el caso de catedráticas de universidad el 10%. Así lo revelan también, como se ha mencionado en anteriores ocasiones, los estudios llevados a cabo por M.^a Antonia García de León y Marisa García de Cortázar (profesoras de Universidad: Complutense y UNED); 1999 «Mujeres en minoría: una investigación sociológica sobre las catedráticas de universidad en España» y 2001 «Las Académicas (Profesorado universitario y género) que parten de la idea de que: «*las élites profesionales femeninas son outsiders dentro del propio campo profesional en el que ejercen, siendo los ámbitos que concentran mucho poder (ya sea poder político, poder económico, poder académico...) donde el modelo cultural masculino se muestra prácticamente sin erosionar*». Estas autoras reconocen que las mujeres catedráticas son una **minoría simbólica**. Y sugieren diversas hipótesis:

- Las mujeres catedráticas tardan de media 7 años en pasar de titular a catedrática. Pero el 70% lo logra a la primera oposición o concurso.

⁸ Ya que, por ejemplo, en el curso 92-93 se matricularon en doctorado y en las siguientes áreas:

	Mujeres	Hombres
Humanidades	55%	45%
CC. Experimentales y de la Salud	48%	52%
Ingeniería y Tecnología	23.5%	76.5%
CC. Sociales y Jurídicas	48.4%	51.6%

Y leyeron la tesis doctoral:

	Mujeres	Hombres
Humanidades	44,6%	55,4%
CC. Experimentales y de la Salud	39,6%	60,4%
Ingeniería y Tecnología	22,9%	77,1%
CC. Sociales y Jurídicas	38,3%	61,7%

Datos extraídos de *Las mujeres en cifras, 1997* (Instituto de la Mujer, 1997).

- Más de un tercio provienen de familias en las que el padre es universitario (34%) En el caso de la madre (sólo el 9%).
- Casi la mitad de las catedráticas son hijas primogénitas (49%).
- Además un 9% son hijas únicas.
- Las mujeres catedráticas casadas lo han hecho en un 40% con catedráticos (este dato se refiere a que en la actualidad es catedrático, no a que cuando se casaron lo fuera).

Estudios de Postgrado: quienes y por qué se matriculan

Comenzaremos por el primer peldaño de la Carrera Académica; *los estudios de doctorado*, para acercarnos a los motivos que preceden la elección de estos estudios, su finalidad y quienes toman tal decisión. Con el fin de ver si existen diferencias por género.

Aunque antes de adentrarnos en ello, parece interesante mencionar lo que sobre los estudios de doctorado se explicita en la investigación realizada por Jesús de Miguel, Jordi Caïs y Elizabeth Vaquero. En ella se apuesta porque tales estudios son la «cenicienta» del sistema universitario español, ya que están tan poco considerados que los/las estudiantes de doctorado no constan en las estadísticas del «total de estudiantes de las universidades» sino en un apartado separado. Siendo algunos de estos estudiantes también profesores universitarios.

En España hay un total aproximado de un 4% de estudiantes universitarios matriculados en doctorado. Pero este porcentaje, relativamente bajo, no es real. Ya que estos estudios se cursan en dos etapas: *la primera* dura dos años (se tienen que realizar 32 créditos de asignaturas) incluye seminarios sin exámenes dónde los alumnos/as tienen que matricularse y a veces realizar trabajos. *La segunda* etapa es la realización de la tesis doctoral, en la que los/las estudiantes de doctorado no tienen por que estar matriculados, ya que no realizan cursos. Esta segunda etapa debe durar aproximadamente dos años o más, pero puede alargarse *sine die*, solicitando dispensas sucesivas en el plazo de entrega de la tesis. Eso es lo frecuente. Es pues imposible saber exactamente «el número de estudiantes de doctorado» en España. En esta investigación el porcentaje de estudiantes de doctorado, sobre el total de estudiantes universitarios, está en torno al 10%.

Se señala además, en dicho estudio, que en nuestro país la investigación científica ha estado separada de la Universidad, en organizaciones paralelas. El sistema universitario español está basado (hasta muy recientemente) en un

sistema doctoral pero no investigador, con una organización investigadora paralela independiente (CSIC). Actualmente se reconoce que la investigación, el doctorado, y la producción de títulos de doctor, representan el aspecto más significativo de la calidad de una universidad. Existen dos tipos de universidades: las que investigan y enseñan y las que fundamentalmente sólo enseñan.

En torno a lo comentado por estos investigadores, el artículo publicado en el diario *El País* de 15 de abril de 2002, titulado: «La UE propone un doctorado común», el Ministerio de Educación asegura que funcionará en 2004, expone como necesidad para que la sociedad europea pueda ser «la más competitiva del mundo» antes del 2010, mejorar la calidad de los estudios doctorales, haciendo de ellos garantía de excelencia «investigadora». Aumentará por tanto, el prestigio de tales estudios y se pretenderá que aquellos que los cursen, tengan acceso directo al mercado de trabajo.

La propuesta con este fin, es promover la movilidad de estos/as alumnos/as y la interconexión entre las diversas universidades europeas. Así se pretende que se pueda comenzar el doctorado en España y leer la tesis por ejemplo en Alemania.

Según el director general de Universidades del Ministerio de Educación; Ismael Crespo: este *doctorado común europeo* se puede poner en marcha en el plazo de dos años.

También señala esta misma persona, que no existen grandes diferencias entre los sistemas de los países miembros, y que las distancias existentes son salvables a corto plazo (posiblemente esta afirmación sea polémica)

Pero lo cierto, es que hay muchas dudas sobre las potencialidades profesionales del doctorado. En la actualidad de cada tres personas que son doctoras: dos trabajan en Instituciones públicas (Universidades o Centros de Investigación) y tan sólo un 16% ha encontrado empleo en empresas privadas, desempeñando trabajos no concebidos para su formación académica (datos aportados en el artículo sin señalar fuente).

Y la finalidad de este «innovador» proyecto señalada por el Director de Educación de la Comisión Europea; David Coyné, es que para optimizar nuestros recursos, hay que asegurarse de seleccionar bien a los alumnos, de confirmar que los profesores son los adecuados, de que los programas tengan financiación necesaria...Y todos estos buenos propósitos parece que podrán tomar forma en la próxima Conferencia de Berlín de 2003.

En cuanto a los motivos que preceden la elección de estos estudios, su finalidad, y quienes toman tal decisión, según el estudio «Las Académicas (Profesorado universitario por género)» (2001), las personas que deciden matricularse en el doctorado eligieron sus carreras universitarias en primera opción, en un

grado importante sin diferencias por áreas académicas o por sexos. Por tanto esta «vocacionalidad» hace que para la mayoría de estudiantes de doctorado no sea un «impasse» a la espera de que surja el trabajo deseado. Las disciplinas académicas más dispuestas a considerar como horizonte profesional la Universidad, son las Tecnologías (55%) y las CC. Sociales (44%), que son las áreas donde se concentran los estudiantes que aspiran a convertirse en profesores universitarios (17% de los entrevistados) En las CC. Exactas y CC. de la Salud se identifican más estos estudios con la obtención de formación en el ámbito de la investigación y con incrementar el currículum pensando en opositar.

La siguiente tabla muestra estos datos:

¿Crees que tu labor futura profesional se puede desarrollar dentro de la Universidad?

(en %)

	<i>Humanidades</i>	<i>CC. Sociales</i>	<i>CC. Exactas</i>	<i>CC. Salud</i>	<i>Tecnología</i>	<i>Total</i>
SÍ	34	44	34	13	55	39
NO	66	55	65	87	87	60

Fuente: Elaboración de la investigación mencionada.

A pesar de los datos, son pocos-as los que logran finalmente leer la tesis doctoral, esto significa que se producen un gran número de bajas, posiblemente porque el influjo del mercado de trabajo acabe ganando terreno a la cultura científica. Y mayoritariamente, un gran número de doctorandos, piensa en estos estudios como un período formativo más que como un primer peldaño en la consecución de un objetivo profesional.

Posiblemente esto se deba a que la edad en la que se sitúa el grueso de los estudiantes, esta entre los 26 y los 30 años. Se encuentran en un momento crítico porque tienen que comenzar a hacer elecciones que repercutirán en su futuro profesional.

Existen diferencias a este nivel de doctorado entre los diversos campos académicos. En las CC. Sociales y Humanidades la lógica de carrera es un proceso más solitario y apoyado en las propias iniciativas personales. En Cc. Exactas y Tecnología este proceso esta dirigido y apoyado institucionalmente. Tienen por tanto, estos doctorandos, mayor intensidad de su vida académica, cuentan con más apoyos y contactos intelectuales.

En este sentido son los estudiantes de doctorado de Cc. Exactas los que más se identifican con un tipo ideal de «doctorando de éxito», basado en los principios de colaboración científica, entrada en las redes sociales y grupos informales, base del poder universitario. Además con una vinculación férrea a un departamento por medio de la realización de una tesis inserta dentro de una línea de investigación dirigida por el propio departamento.

En cuanto a las diferencias por género, estas no se aprecian de manera sobresaliente entre hombres y mujeres, en los distintos aspectos estudiados en esta investigación. Las diferencias se concentran en el hecho de que las mujeres no citan con tanta contundencia la Universidad como futuro profesional. En el estudio también se subraya la importancia de no haber encontrado DIVERGENCIAS SIGNIFICATIVAS en cuanto a objetivos, preocupaciones y proyectos profesionales entre ambos géneros. Aunque los datos si dejan intuir que hombres y mujeres construyen sus carreras en la Universidad sobre diferentes cimientos y proponen que sobre esto sería conveniente realizar un estudio propio más en profundidad.

Así los perfiles de los/las doctorandas están muy igualados, y la Academia no establece diferencias de atención entre los alumnos en función de su género. Esto también se confirma en el estudio «Excelencia. Calidad de las Universidades Españolas» (2001), que mantiene que la discriminación está en la lectura de tesis. Ya que la disminución de mujeres que leen la tesis es significativa respecto al número de mujeres que se matriculan en los cursos de doctorado.

Los grupos de discusión con estudiantes de postgrado, realizados en el estudio de «Las Académicas. Profesorado universitario y género (2001) arrojan las siguientes conclusiones; los estudiantes que pertenecen al grupo de «letras», destacan que los temas de investigación de género son mayoritariamente abordados por mujeres. Y en ambos grupos las respuestas iniciales sobre si existe discriminación en la Universidad entre hombres y mujeres son negativas, es decir, no sienten haber padecido discriminación por género nunca. Pero, a medida que el moderador reconduce o profundiza sobre la cuestión, las mujeres relatan situaciones vividas por ellas o compañeras que mostraban la evidencia de que si existe discriminación hacia las mujeres.

Según esto, por tanto en la elección de la carrera como en la decisión de continuar en la actividad investigadora, las cuestiones de discriminación por género son «invisibles». Justifican esa inexistencia basándose en hechos que parecen establecidos desde siempre en nuestra sociedad, sin mostrar un juicio crítico o cierta distancia hacia ellos, veamos las siguientes opiniones:

«[...] La “casualidad” lleva a estudiar unas carreras y no otras.[...].

A la hora de elegir una carrera, creen que no es una cuestión de género sino “de personas”».

Hablan de decisiones «personales». Nadie hace mención a los procesos de socialización de los alumnos en un marco androcéntrico desde la elección de carrera en secundaria, aunque se evidencie en frases como:

«Siempre he tenido la sensación de que todo es demasiado grande para mí. La Física es una ciencia hecha por hombres y por tanto es más fácil para que la estudien los hombres».

Los hombres niegan que exista tal discriminación, sin embargo, subyacentemente en su discurso explicativo se muestra, como ellos tienen interiorizado, con más o menos intensidad la concepción dual: una esfera propia de la mujer (el hogar, *el mundo de lo privado*) y otra reservada al hombre (el mundo profesional, *el ámbito público*) (Ortega, F. *et. al.* 1993) se muestra tan interiorizado, tan normalizado que conscientemente no se concibe como una discriminación.

Así, mencionan que las mujeres en un momento determinado incluyen en su proyecto de vida, el matrimonio y la maternidad. Provocando el abandono del trabajo o la disminución de tiempo en su labor de investigación. Sin embargo, los hombres también pueden decidir formar una familia, pero a ellos no les condiciona su trabajo y menos su dedicación profesional. Todo lo contrario, han de ascender con más empeño, pues tienen una familia que mantener. Esto forma parte del inconsciente social y está tan interiorizado que aislarlo para cuestionárselo, para analizarlo y comprender la discriminación entre ambos géneros, no es algo sencillo.

En cuanto a las diferencias cognitivas que existen entre hombres y mujeres, manifestado esto por el grupo de doctorandos de «ciencias» y que no se aborda en el grupo de «letras». Estas se producen a la hora de plantear, abordar y tomar resoluciones de los problemas. También las dinámicas de trabajo son distintas, incluso se reflexiona cómo el cuestionamiento de los problemas surgidos en el trabajo de investigación se hacen desde perspectivas distintas. Esto nos llevaría a contemplar que culturalmente está establecido un orden en las gestiones, en las dinámicas de trabajo, en las prioridades que provocan la realización de la tarea de investigar (vr. gr.: diferencias en los horarios y tiempos para distribuir las tareas de los trabajos).

Todas estas estructuras forman parte del ámbito público que siempre ha estado en manos de los hombres, bajo un poder patriarcal y dominante. Esto significa que el diseño de la organización del ámbito público está elaborado por la cultura de la masculinidad y que en sí mismo, aún accediendo las mujeres a él y a puestos relevantes, existe una discriminación, ya que se trata de acceder bajo el acatamiento de los criterios que establece el orden en este ámbito, sin tener opción a cuestionarlos, y en caso de hacerlo las respuestas provocarían el aislamiento o la retirada.

Así pues, el proceso de ACULTURACIÓN que se está produciendo en las mujeres pertenecientes al *viejo modelo cultural femenino* («el ama de casa») hacia el *nuevo modelo cultural femenino* («las profesionales») (García de León: 1994) debe tener una sólida modernización autoconsciente que produzca mujeres, que estando en el mercado laboral sean capaces de modificar, rectificar, anular e innovar la dinámica social tradicional impuesta.

Profesorado contratado: un precario segundo peldaño

La presencia de mujeres docentes en la Universidad española continúa siendo notablemente inferior a la de los varones. Es cierto que ha habido un aumento considerable en las últimas décadas. Y esto provoca socialmente una falsa percepción de ser un espacio ya ganado para las mujeres. Pero los datos revelan que esto no es así, y que aunque tal incorporación se ha producido, esta ha sido bastante desigual en cuanto a niveles profesionales y a áreas de saber en estos centros.

Quizá el motivo del aparente cambio se produce en los tres niveles de formación previos a la docencia universitaria, el estudiantado de los tres ciclos de formación. En este colectivo no sólo se ha producido un aumento de presencia femenina sino que además sobrepasan en presencia a los varones (1.º y 2.º ciclos): Un 51,1% de mujeres frente a un 48,9% de varones.⁹ Es decir, actualmente hay más mujeres estudiantes universitarias que varones, sin embargo, se observa que la presencia de mujeres como docentes universitarias, no consigue despegar desde hace una década.

Así en el curso 1988-89 la proporción de profesoras era 29,1% del conjunto del profesorado universitario, y para el curso 97-98 se situaba en el 33,3%. Esto confirma como en la incorporación femenina en el ámbito del empleo universitario en el último período, la discriminación hacia este colectivo no ha variado sustancialmente. No ocurriendo lo mismo con las tasas de mujeres que realizan estudios de licenciatura y doctorado que han ido progresando positi-

vamente, incluso superando las tasas de presencia masculina, durante la década de los 90.

Al igual que los estudiantes de postgrado, este grupo afirma la necesidad de una financiación que permita el estudio del doctorado y la realización de la tesis. Aunque una vez que termina la beca, empieza una etapa bastante más dura y precaria. Alcanzar la plaza de profesor asociado, es vivir en la precariedad y por tanto se suele simultanear este trabajo con colaboraciones en otros proyectos, estudios o trabajos, para así poder reunir un sueldo con el que poder vivir.

A pesar de ser uno de los peldaños de la carrera académica más desfavorecidos, este colectivo asume con indignación pero también con resignación su situación laboral, la escasa unidad entre los propios miembros del colectivo e inexistente con el resto de docentes, desemboca en una ausencia de protestas y acciones provocadoras de cambio. Esta falta de solidaridad confirma el individualismo que acompaña a todas las personas que se inician en la carrera docente universitaria. Puesto que es un ámbito profesional de alta cualificación en el que la competitividad es máxima, debido a una abundante y creciente oferta de profesionales muy cualificados.

Ser profesor asociado, es necesario para continuar en la carrera académica, si se quiere llegar a profesor titular, hay que aceptar durante un tiempo (bastante largo) una plaza de profesor asociado o ayudante. Muchas horas, aceptar los peores horarios, y recibir un sueldo mísero. Según esta misma investigación⁹, estos docentes reconocen como imprescindible que durante toda la trayectoria académica, se vayan tejiendo redes sociales de personas con prestigio y poder que vayan abriendo puertas para así ir subiendo peldaños cada vez más sólidos en la Universidad.

Las posibilidades que tienen de optar a una plaza de titular no son muchas y las probabilidades de que esté pensada para alguien en concreto son demasiadas. En general, en la Universidad española las plazas se cubren con gente que está dentro de la misma y los que acceden sin haber sido antes profesores, han sido becarios de los departamentos o doctorandos que están tutelados por algún profesor. Las mujeres asociadas piensan que cuando se trata de opositar no se observa discriminación entre hombres y mujeres, pero que la hora de seleccionar por currículum y publicaciones, experiencia y otras selecciones más subjetivas, se encuentran en situación desfavorable. Pero en este peldaño de la carrera académica, las mujeres no sienten que exista una discriminación evi-

⁹ *Las Académicas (Profesorado universitario y género)* (2001), Instituto de la Mujer.

dente. Sin embargo convergen al afirmar que los hombres priorizan dinero, poder, prestigio de su situación laboral entre otras cosas porque disponen de mas tiempo. Las mujeres priorizan su dedicación a la familia y posiblemente relegan el ámbito laboral.

Aunque bien es cierto que **las mujeres universitarias** son según Marisa de Cortázar¹⁰ las únicas mujeres que mantienen su *trayectoria laboral continua*, con independencia de sus situaciones familiares, con una dedicación similar a la de sus coetáneos varones.

Profesionales de la Academia

Dentro de este colectivo, las expectativas de ascenso o promoción están fuertemente marcadas por el género. Eso se recoge en la investigación «Las Académicas (Profesorado universitario y género)» (2001) pues los hombres vislumbran y son conscientes de las dificultades que entraña acceder a la cátedra, pero se plantean, en un futuro la posibilidad de intentarlo con más relajación y menos dificultades. Las mujeres se muestran más escépticas ante la promoción (acceso a la cátedra), ya que su consecución, por ser mujeres, aumenta el nivel de exigencia en los factores requeridos para ser propuesto como seleccionada.

La **oposición**, se realiza promocionando a las personas en función de su currículum, esta oposición puede tener carácter **interno** o **general** y se presentan un número de candidatos que han de realizar una *Memoria docente*, de la que en su mayoría piensa que es una actividad burocrática que les distrae de sus investigaciones. A esta vacante se pueden presentar catedráticos/as y profesores/as titulares, todos y todas con un currículum cualificadísimo. Acceder a la cátedra otorga: Prestigio, reconocimiento..., en una palabra **poder**.

La promoción en este colectivo configura una de las aspiraciones prioritarias. Aunque no todo el colectivo del profesorado titular coincide en priorizar la promoción. Ya que la cátedra a la que se opone posiblemente requiera renunciar al lugar habitual de residencia, ver menos a la familia, abandonar la colaboración en equipos de investigación... y hay personas que valoran más estos aspectos de su vida y prefieren no plantearse el ascenso en su carrera.

¹⁰ «La estructura laboral de las mujeres españolas», en *Sociología de las mujeres españolas* (1996).

Pero lo que parece ser decisivo, es contar con influencia que facilite la propuesta y el apoyo del candidato para acceder a la cátedra, y es entonces cuando entra la variable género. Pues se constata en el estudio que las mujeres cuentan con menos «redes sociales» que apoyen su ascenso. Teniendo en cuenta que la gran mayoría de personas que conforman esas «redes sociales» son hombres, se confirma y se reitera que tales instancias son una estructura de poder patriarcal, que impone unas normas y unas reglas singulares de tal colectivo discriminatorias, ya en su génesis, de la simple presencia de forma igualitaria de las mujeres. La proporción: 555 mujeres catedráticas frente a 5.000 hombres catedráticos en la Universidad española, evidencia la discriminación existente en esta Institución, ya que el tan aludido «**efecto temporal**» no es válido, según indican M.^a Antonia García de León y Marisa García de Cortázar, en sus investigaciones.

En nuestro país hay mucha competitividad, ya que son pocas plazas a cubrir y muchos/as profesionales muy cualificados para su acceso. Acceder a una plaza de titular, y por supuesto a una cátedra, es duro sobre todo por su escasez. Pues hay que tener en cuenta que la docencia de la Universidad en España está en manos del profesorado contratado, es decir de las asociaturas y ayudantías, mientras siga vigente la LRU (83). Que contemplaba tales figuras contratadas como únicas en la categoría de no funcionarios. Siendo además, según la ley, estos profesores Asociados, especialistas de reconocida competencia que desarrollen normalmente su actividad profesional fuera de la Universidad.

La aplicación de la LOU traerá cambios importantes en cuanto al profesorado contratado, ya que se han creado nuevas figuras, como: Profesor Colaborador, Profesor contratado doctor, Ayudante, Ayudante doctor, además de mantener la figura del Profesor Asociado.

A modo de conclusión

Finalmente, y como apunta Martín Carnoy en «El trabajo flexible en la era de la Información» (2001, Ed. Alianza, Madrid):

«El mercado laboral está lentamente transformándose impulsado por una nueva economía y el cambio profundo que la familia está atravesando. Ya que en todo el mundo, las mujeres exigen y logran nuevos «derechos», como igualdad de acceso al trabajo remunerado. En todos los países desarrollados parece que las mujeres hoy, están mucho menos dispuestas a dedicar su vida a la crianza de los hijos que las mujeres de hace una generación, si bien los cambios en la familia varí-

an mucho entre los países desarrollados (...) Esta variación de los mercados laborales está relacionada con los cambios (o falta de cambio) en la estructura familiar».

Por tanto, el aumento de las tasas de presencia femenina en el mundo académico y en el mercado laboral, forma parte de ese derecho, al que alude Carnoy, que las mujeres actualmente exigen y logran. Pero a su vez forma parte de ese proceso de ACULTURACIÓN que en este colectivo femenino se está produciendo, al pasar del *viejo modelo cultural femenino* («el ama de casa») al *nuevo modelo cultural femenino* («las profesionales»). En este nuevo modelo cultural femenino, el nivel de exigencia para las mujeres está muy elevado, lo que provoca un proceso de SOBRESELECCIÓN hacia este nuevo colectivo de mujeres profesionales.

Dentro de los sectores más feminizados se encuentra EDUCACIÓN, y muestra que en los niveles formativos iniciales: Infantil y Primaria, se concentran un mayor porcentaje de profesorado femenino sobre el total de profesores. En Secundaria se mantiene una elevada tasa de mujeres profesoras, pero se iguala bastante al número de profesorado masculino y es en la Universidad donde la presencia de docentes masculinos es contundente, tanto como profesorado en general como en los puestos de responsabilidad y poder que en todos los niveles educativos se mantienen en manos de hombres, pues desciende el número de profesoras titulares y las cifras de catedráticas son aun irrisorias. Esto pone de manifiesto como el PODER ACADÉMICO es, como el resto de poderes (económico, político...), dominio masculino. Es decir, la presencia de los géneros en la distribución como profesionales de la Enseñanza mantiene la lógica de la distribución social de roles. A mayor exigencia de nivel formativo, cuanto más prestigio tiene el puesto, mayor remuneración, más responsabilidad... mayor presencia de profesionales hombres. Bien es cierto, que esto está cambiando, pero muy lentamente.

En la Universidad se observa que el crecimiento de las tasas de presencia de mujeres es muy grande en el alumnado. Esto no se produce sólo en las carreras feminizadas, el número de mujeres que se decanta por seguir estudios hasta ahora mayoritariamente masculinos (Área Tecnológica) está aumentando, pero lo hace muy despacio.

Las Investigaciones consultadas para la realización de este artículo, revelan que los/las estudiantes de doctorado, incluso el profesorado contratado, no siente la existencia de discriminación por género en esta Institución. Pero en el profesorado funcionario, esta visión se ve desde otra perspectiva, piensan que ser mujer dificulta la selección cuando se realiza a través del currículo, de los méritos.

Sobre los estudios de doctorado se mantiene que hasta hace relativamente poco, investigación y estudios de postgrado no iban en la misma dirección. Ya que eran organismos distintos los encargados de organizar estos estudios por un lado, e investigación, por otro (CSIC) Los estudios de doctorado en España no son indicadores, de momento, de la excelencia universitaria. Aunque el intento por mejorar su calidad, y hacer converger la investigación en ellos ya es propósito de muchas Universidades en nuestro país. Pero aún existen dos tipos de universidades: aquellas que investigan y enseñan y las que fundamentalmente enseñan.

La Unión Económica europea propone para todos los países miembros, un doctorado comunitario que funcione como garantía de excelencia investigadora, antes del año 2010. Siendo su propósito vincular investigación y mercado laboral. Nuestras universidades tienen mucho que hacer, si quieren que tal proyecto, en lo que nos toca, llegue a buen término. Los estudios de doctorado tienen que incluir de manera más contundente la formación en técnicas de investigación, la inclusión de los/las alumnos/as en proyectos investigadores reales, que sirvan de prácticas y aprendizaje participante.

El estudio de idiomas (inglés) debe incluirse en las carreras, con el fin real de ser el instrumento común con el que la «*interinvestigación*» pueda darse sin deficiencias.

Los estudios de doctorado han de significar el compromiso social más elevado en la formación de docentes-investigadores, como agentes pertenecientes a organismos e instituciones que generan conocimiento. Aplicable a la mejora social, último fin de la investigación.

Ambas investigaciones convergen en advertir que la discriminación por género en la Universidad se produce en la lectura de tesis doctoral. Puesto que el número de estudiantes de 3er ciclo se compone casi del mismo número de hombres que de mujeres (incluso una leve mayoría de mujeres en los últimos años en determinadas áreas) Sin embargo son los hombres quienes se convierten en doctores en mayor proporción. Produciéndose por tanto un abandono por parte de las mujeres en esta cúspide académica.

Referencias bibliográficas

- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- García de León, M.^a Antonia, y García de Cortázar, Marisa (coords.) (2001). Las Académicas. Profesorado universitario y género. *Instituto de la Mujer*, n.º 72. Madrid.

- García de Cortázar, M., y García de León, M.^a A. (coords.) (1997). *Mujeres en minoría. Una investigación sociológica sobre las catedráticas de universidad en España*. Madrid: CIS.
- (2000). Los profesionales del periodismo. Hombres y mujeres en el periodismo español. *Opiniones y actitudes*, n.º 16. Madrid: CIS.
- García de León, M.^a A. (1994). *Elites discriminadas. Sobre el poder de las mujeres*. Barcelona: Anthropos.
- García de León, M.^a A.; de la Fuente, G., y Ortega, F. (1993). *Sociología de la educación*. Barcelona: Barcanova.
- De Miguel, J.; Caïs, J., y Vaquera, E. (2001). *Excelencia. Calidad de las Universidades españolas*. Madrid: Centro de Investigaciones Científicas y Universidad Complutense de Madrid.

Textos legislativos

- Ley Orgánica de Reforma Universitaria (LRU) 11/1983, de 25 de agosto (BOE, 1 de septiembre de 1983).
- Ley Orgánica de Universidades (LOU) 6/2001, de 21 de diciembre (BOE n.º 307 de 2001).
- Normativa de Doctorado. Real Decreto 778/98, de 30 de abril, por el que se regula el tercer ciclo de estudios universitarios, la obtención del título de doctor y otros estudios de postgrado (BOE 1 de mayo de 1998).