

***LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SISTEMA
EDUCATIVO DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA EN
ESPAÑA Y SU CONTEXTO INTERNACIONAL***

Dirigido por:

Eulalia Pérez Sedeño (Instituto de Filosofía-CSIC)

Equipo de investigación:

Marta I. González García (Instituto de Filosofía, CSIC)
María Jesús Santesmases (Unidad de Políticas Comparadas, CSIC)
Arantxa Martín Santos (Fac. de Psicología, U. Complutense de
Madrid)
Paloma de Villota (Fac. Sociología, U. Complutense de Madrid)
Ana Guill (Escuela de Trabajo Social, Universidad de Sevilla)

Becarias de Investigación:

Esther Ortega
Verónica Sanz

Especialista en técnicas cualitativas:

Adriana Kiczkowski

***PROGRAMA DE ANÁLISIS Y ESTUDIOS DE ACCIONES DESTINADAS A LA MEJORA DE LA
CALIDAD DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR Y DE ACTIVIDADES DEL PROFESORADO
UNIVERSITARIO***

(REF: S2/EA2003-0031)

<u>1. INTRODUCCIÓN</u>	4
<u>2. ANTECEDENTES</u>	11
2.1 LOS ESTUDIOS DE LICENCIATURA Y DOCTORADO.....	14
2.2. LA CARRERA DOCENTE	17
<u>3. EL ESTUDIO “LAS MUJERES LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SISTEMA EDUCATIVO DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA EN ESPAÑA”</u>	19
3.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL ESTUDIO CUANTITATIVO	20
3.2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL ESTUDIO CUALITATIVO	25
<u>4. ALGUNAS CONCLUSIONES PROVISIONALES</u>	28
<u>5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u>	36
<u>6. EL ESTUDIO CUANTITATIVO</u>	38
6.1 LICENCIATURA.....	38
6.2. DOCTORADO.....	55
6.3 PROFESORADO Y EQUIPOS DE GOBIERNO	72
<u>7. EL ESTUDIO CUALITATIVO</u>	98
<u>INTRODUCCIÓN</u>	98
<u>RESULTADOS GENERALES DEL ESTUDIO CUALITATIVO</u> ...	102
NÚCLEOS TEMÁTICOS Y TENDENCIAS	102
VALORES.....	106
COMPATIBILIDAD TRABAJO-FAMILIA.....	109
<u>LAS TRAYECTORIAS PROFESIONALES DE LAS MUJERES EN LA UNIVERSIDAD</u>	113
1. ITINERARIO FORMATIVO.....	113
FACTORES DETERMINANTES PARA LA ELECCIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO.....	113

ESTUDIANDO LA LICENCIATURA.....	118
2. ITINERARIO PROFESIONAL	122
ESTUDIANDO EL DOCTORADO	122
INVESTIGACIÓN	133
3. SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES EN LA UNIVERSIDAD	138
REPRESENTACIÓN FEMENINA SEGÚN ESTAMENTOS:	138
SITUACIÓN DE LAS JÓVENES INVESTIGADORAS. SISTEMAS DE EVALUACIÓN, PROMOCIÓN, ETC.	146
PUESTOS DE RESPONSABILIDAD	151
EXIGENCIA/ESFUERZOS.....	159

EL CONTEXTO SOCIAL DE LAS MUJERES UNIVERSITARIAS

.....	163
--------------	------------

COMPATIBILIDAD TRABAJO-FAMILIA.....	163
AYUDA FAMILIAR O EXTERNA.....	169
CUIDADO DE LOS PADRES.....	171
REPERCUSIÓN DE LA VIDA PRIVADA EN LA VIDA LABORAL	173
LAS JÓVENES Y LA MATERNIDAD.....	176
OTRAS ACTIVIDADES/TIEMPO LIBRE/VIDA SOCIAL.....	181
SATISFACCIÓN PERSONAL/ SATISFACCIÓN PROFESIONAL.....	184
EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS.....	187

PERSPECTIVA GENERAL

SITUACIÓN PRESENTE Y LINEAS DE FUTURO	194
ALGUNOS RASGOS DE LA SITUACIÓN LA MUJER UNIVERSITARIA EN ESPAÑA COMPARADA CON LA DE OTROS PAÍSES.....	199

FICHA TÉCNICA.....

GUÍA DE EJES TEMÁTICOS

1. INTRODUCCIÓN

El examen de las relaciones habidas o existentes entre las mujeres y la ciencia y las tecnologías han sido objeto de estudio desde diversas perspectivas. Pero una de las preguntas más repetidas desde que comenzaron las preocupaciones por estas cuestiones, allá en los años 60 del siglo XX, afectaba a la presencia de las mujeres en los sistemas científico-tecnológicos de los diversos países. En esa década, parecía evidente que, tanto a lo largo de su historia, como en esos momentos, la presencia femenina en la ciencia era escasísima. Era urgente, ante todo, reunir datos cuantitativos y objetivos que permitieran analizar las circunstancias y paliar una situación de desequilibrio y desigualdad .

Sin embargo, esa urgencia no constituía una absoluta novedad. En efecto, a comienzos del siglo XX, ya hubo diversas investigaciones con los subsiguientes informes acerca de la situación de las mujeres en la comunidad científica norteamericana, los cuales han sido tratados y analizados ampliamente¹. Uno de los primeros y más interesantes fue el efectuado en 1911 por Susan Kingsbury, catedrática de económicas en Simmons College, en el que presentaba datos sobre el número y rango de las mujeres empleadas en los *colleges* norteamericanos. Escribió a todas las mujeres que pertenecían a la *Association of Collegiate Alumnae*, y recibió 147 respuestas. De éstas sólo 56 trabajaban en ciencias, es decir, un 38,9 % , de las que un 43,5 % eran instructoras, esto es, se hallaban en el nivel más bajo del escalafón. Del 23 % que trabajaban en escuelas coeducativas sólo 5 eran catedráticas y un 60 % trabajaban en economía doméstica.

¹ La literatura de la época al respecto es muy amplia, pues todos los informes fueron ampliamente debatidos en periódicos y revistas. Véase, por ejemplo, Williams y Moss Kanter [1976] y Rossiter [1982], en especial los capítulos 5, 6 y 7.

Ese mismo año, Charles H. Handschin publicó en *Science* un informe más completo y amplio. Examinaba 7960 miembros de 81 instituciones coeducativas y encontró que sólo un 9 % (717) eran mujeres. Aunque no comprobaba el rango de todas ellas, al examinar una muestra de 149, halló que el 73 % eran instructoras y el 19 % profesoras permanentes, de las cuáles tan sólo había tres en ciencias, en concreto en economía doméstica. La discriminación con que son tratadas las mujeres en la academia quedó patente también en el informe presentado por Gertrude Martin sobre las decanas de 55 universidades de la *Association of Collegiate Alumnae* en el que subrayaba que, aunque se les exigía ser doctoras, no se las consideraba miembros de la facultad.

La recogida de datos y elaboración de estadísticas para mostrar la posición de las mujeres en las ciencias prosiguió durante la siguiente década y culminó en el informe presentado por el denominado Comité W de la *American Association of University*, presidido por John Dewey y en el que había una nutrida representación de profesoras. El informe recogía datos de 13.000 miembros de esta asociación pertenecientes a 145 instituciones. En 27 de los 100 centros coeducativos no había ninguna mujer y sólo el cuatro por ciento de las que había en las restantes instituciones tenían la categoría de catedráticas, frente al 23,5 por ciento de instructoras (el 61,9 % de todas las mujeres pertenecían a esta categoría inferior). Estos informes indicaban ya los dos tipos de discriminación que han padecido y padecen las mujeres a lo largo de la historia, a saber, la jerárquica y la territorial².

Estos informes se debatieron públicamente en diversos periódicos y revistas y dieron lugar a una polémica, especialmente interesante, sobre la 'cuestión de las mujeres' y 'las mujeres en la investigación científica' que se desarrolló en *Science*, *Popular Science Monthly* y *Scientific America* durante el bienio 1910-11. En las dos primeras publicaciones escribió James McKeen

² Ambos tipos de discriminación se siguen dando, como veremos más adelante y muestran los trabajos aquí recogidos. Véase Holton y Sonnert [1996] y Pérez Sedeño [1998c].

Cattell, de la Universidad de Columbia, editor de *American Men of Science*³ y de *Science* y defensor de la superioridad masculina basándose en la teoría de la variabilidad⁴. Experto en estadística y claro exponente del tipo de sociología orientada biológicamente que se hacía en la época, mantenía que los pobres resultados que obtenían las mujeres en la ciencia y el escaso número de ellas en disciplinas científicas - según las cuentas y valoraciones que él mismo hizo en las diferentes ediciones de *American Men of Science* - se debía a la inferioridad genética de las mujeres. Los artículos publicados por Cattell recibieron una pronta respuesta de diversas mujeres, de las cuales *Science* publicó dos, aunque sin ningún comentario. Una de ellas era de Marion Talbot⁵, catedrática de administración y decana de las mujeres de la Universidad de Chicago, quien ofrecía en contra de la ideas antes mencionadas numerosos argumentos y tesis sociales y medioambientales. La otra mujer que contestó las tesis de Cattell fue la catedrática de matemáticas de Wellesley College, Helen Hayes, quien desde posiciones más radicales no culpaba sólo a la forma de socialización y educación de las mujeres, sino a las prácticas discriminatorias que tanto los científicos como las instituciones coeducativas seguían a la hora de emplear mujeres: “Las mujeres son animadas a convertirse en expertas en lavar frascos, sumar logaritmos y desempolvar especímenes ... De hecho caben serias dudas acerca de si tendríamos miles de hombres de ciencia si todos los jóvenes ambiciosos y con talento se enfrentaran a las barreras con las que se enfrentan las mujeres hoy ...

³ En 1920 Christine Ladd Franklin sugirió a Cattell que cambiara el título de *American Men of Science* por otro menos sexista como *American Men and Woman of Science* o simplemente *Scientists*. Sin embargo, y a pesar de que Cattell modificó tras la polémica sus ideas, el título no se cambió hasta 1971 (Rossiter, 1982, pág. 112).

⁴ Según Darwin, es deseable una mayor variabilidad en habilidad y demás rasgos para la supervivencia de la especie. En la nuestra, afirmaba el padre del evolucionismo, los hombres tienen mayor variabilidad, lo que les permite mayores logros intelectuales. Esta hipótesis se consideraba avalada por los tests mentales realizados: aunque se admitía que los tamaños de los cerebros y las habilidades de ambos sexos variaban bastante y se solapaban en gran medida, se subrayaba que en el espectro mental había hombres en los dos extremos (genios e idiotas), mientras las mujeres caían mayoritariamente en medio (eran 'mediocres' se decía).

⁵ Talbot [1910], pág. 866.

Parece difícil, por ello, evitar la conclusión de que hay que tener en cuenta otros factores distintos a la descalificación sexual innata al intentar explicar la insignificancia de la proporción de las mujeres en el avance de la ciencia⁶.

A pesar de los debates y esos balbuceos estadísticos norteamericanos, el problema no se afrontó seriamente y a nivel internacional hasta la década de los años setenta del pasado siglo XX. Bien es cierto que en el nivel más fundamental, la igualdad entre hombres y mujeres está asegurada en la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* y en la *Carta de las Naciones Unidas*, así como en los más importantes convenios legales sobre derechos humanos, políticos y civiles, económicos, sociales y culturales establecidos por la Naciones Unidas. Pero en un nivel más concreto, fue en la *Convención sobre la Eliminación de todas Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW)* de 1979 de la ONU, donde se definieron los objetivos y medidas necesarios para conseguir la plena igualdad de género, tanto en la vida pública como en la privada. Esta convención fue ratificada en febrero de 2001 por 167 países, aunque algunos de ellos con reservas, lo que supone obstáculos sustanciales para el *mainstreaming* de género⁷.

El artículo 1 de CEDAW se define la discriminación de las mujeres como ‘cualquier distinción, exclusión o restricción hecha basándose en el sexo, que tiene el efecto o propósito de perjudicar o anular el reconocimiento, disfrute o ejercicio por parte de las mujeres, sea cual fuere su estatus marital, basándose en la

⁶ Hayes, [1910], pág. 866. Véase, también E. Fee [1979] y Rossiter [1982], cap. 5. Estos son sólo dos ejemplos de las muchas mujeres que intervinieron en esta campaña. Una de las más activas fue la mencionada Christine Ladd-Franklin, lógica y psicóloga y profesora de estas disciplinas en las universidades de John Hopkins y de Columbia.

⁷ No hay unanimidad acerca de la definición de este concepto, ni de su traducción, por lo que, con frecuencia se traslada al español como “enfoque basado en el género” o “perspectiva de género”. Pero, podemos adoptar la caracterización ofrecida por el *Grupo de especialistas en mainstreaming* de la Unión Europea (EG-S-MS), según la cual “es un intento de abordar los problemas de igualdad de género dentro de las tendencias dominantes de la sociedad, siendo las tendencias dominantes las direcciones, las organizaciones y las ideas que crean decisiones sobre política y los recursos que contemplan políticas generales o específicas tales como, por ejemplo, la educación o el transporte” (pág. 25). Eso significa que los problemas de igualdad de género deberán tratarse dentro de cada área o trabajo, ya sea transporte, educación o investigación científica y tecnológica.

igualdad de hombres y mujeres, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en el campo político, económico, social, cultural, civil o cualquier otro” El Comité de Derechos Humanos ha considerado que dicha definición es aplicable a la discriminación bajo el Convenio Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR).

Entre 1975 y 1985, en la denominada Década de las Mujeres de las Naciones Unidas, comenzaron a surgir recomendaciones específicas con respecto al género, la ciencia y la tecnología, algo sumamente necesario si se tiene en cuenta que, en 1979, en la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Ciencia y la Tecnología para el desarrollo contó tan sólo con un artículo específico sobre las mujeres en su *Viena Programme of Action*. En 1984 el Panel del Comité Asesor sobre Ciencia y Tecnología para el Desarrollo de las Naciones Unidas, avanzó un programa de acciones relacionadas con el género, titulado “Science and Technology, and Women”. En ese contexto, los Estados Unidos de América y Canadá comenzaron a recopilar estadísticas separadas por sexo desde 1981, de una forma más sistemática.

A comienzos de los años noventa, la Comisión de las Naciones Unidas sobre la Ciencia y la Tecnología para el Desarrollo (UNCSTD) adoptó como una de sus tres cuestiones principales, el género. En 1995, el Grupo de trabajo de la CSTD presentó al Consejo Económico y Social de Naciones Unidas la *Declaración de Intenciones con 7 Acciones Transformadoras*, que era una agenda de acciones sobre el género la ciencia y la tecnología y que hizo suya la Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres y el Desarrollo de Pekín, en 1995.

La Tercera Conferencia Mundial sobre las Mujeres de la ONU, celebrada en Nairobi, Kenia, en 1985, exigía, ente otras cosas, “la plena y efectiva participación de las mujeres en la toma de decisiones y en el proceso de implementación

relacionados con la ciencia y la tecnología incluyendo la planificación y el establecimiento de prioridades en la investigación y el desarrollo y la elección, adquisición, adaptación innovación y aplicación de la ciencia y la tecnología para el desarrollo”.

La Declaración y Plataforma para la Acción de la Cuarta Conferencia Mundial de las NU sobre las mujeres, celebrada en Beijing en 1995 no consideraba el género en la ciencia y la tecnología como una de sus áreas prioritarias o críticas de entre las 12 identificadas de mayor interés, aunque sí aparecían referencias transversales a ello en todo el documento. Tal era el caso en el área de Pobreza, en donde se instaba a movilizar y promulgar leyes que protegieran el acceso en igualdad de las mujeres a los recursos económicos, incluyendo las tecnologías (parágrafos 60f, 61b), en las de Salud, Conflictos Armados, Economía, Medios de Comunicación, Medioambiente, Niñez, pero, sobre todo en Educación⁸, Mecanismos Institucionales y Poder y Toma de Decisiones.

En 1998, la Dirección General de Investigación de la Unión Europea (antes DGXII) creó un grupo de trabajo sobre las mujeres y la ciencia, que elaboró un informe, denominado *Informe ETAN* y que lleva por subtítulo “Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros”. Tras estudiar la situación de las mujeres en la ciencia y la tecnología de diversos países europeos, concluía que la “infra-representación de las mujeres amenaza los objetivos científicos de alcanzar la excelencia, además de ser un derroche y una injusticia”. Aunque dicho informe tiene muchas virtudes, ya puso de manifiesto un gran contratiempo: la dificultad de obtener datos fiables en el campo de la ciencia y la tecnología, lo cual rebajó considerablemente los logros esperados. Por ese motivo, una de las recomendaciones del grupo ETAN fue que todos los estados miembros

⁸ 80a, b, c, d, 81f, 82 c, ..

de la UE elaboraran estadísticas desagregadas por sexo. Sin embargo, en muchos países se hace caso omiso de tal recomendación⁹.

Pero ese no ha sido el único intento. En diversos países europeos se están recogiendo estadísticas a instancias de la Unión Europea. En el año 2000 la OEI y la UNESCO-Uruguay, preocupados por la situación de las mujeres en los sistemas científico-tecnológicos decidieron examinar dicha situación en algunos países de Iberoamérica. La propuesta, que en un principio se iba a limitar a cinco países, se fue ampliando hasta abarcar diez, Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, España, México, Panamá Uruguay, Paraguay Venezuela. Pero lo fundamental es que, de todos estos trabajos hay una cosa que queda sumamente clara: es fundamental disponer de datos y estadísticas fiables que muestren la situación real, de modo que se puedan hacer comparaciones (entre disciplinas, con los varones y entre estados) y, si fuera posible una evaluación y políticas adecuadas para corregir las desigualdades.

⁹ Véase, por ejemplo, el reciente estudio elaborado a instancias de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas (CRUE), *La universidad española en cifras*, disponible en www.crue.org.

2. ANTECEDENTES

A continuación expondremos algunas características del sistema académico-universitario español durante el siglo XX, sin pretensiones de ser exhaustivas. Tan sólo queremos exponer algunos datos de su desarrollo que son imprescindibles para entender mejor el acceso de las mujeres a dicho sistema y los problemas que conlleva.

A comienzos del siglo XX, el analfabetismo, casi general en España, se comenzó a reducir lentamente y, poco a poco, las mujeres comenzaron a frecuentar las universidades. La Segunda República fue un breve periodo en el que se crearon nuevos e importantes mecanismos e instituciones para mejorar y promover la investigación y educación científicas. No obstante, no hubo tiempo para que estas reformas llegaran a las aulas de las universidades. En efecto, el analfabetismo femenino disminuyó hasta el 47,5 % y en los cinco años que duró la república, las mujeres que estudiaban en la escuela secundaria pasaron del 14,6 % al 31,6%¹⁰. Pero sólo constituían el 8,8% de los estudiantes universitarios. Por lo que se refiere a la Junta de Ampliación de Estudios - organismo creado en 1907, responsable de la política científica hasta 1938 y de la concesión de becas dentro y fuera de España - de 1908 a 1919, sólo un 4% de los becados fueron mujeres (27 en total), un 8 % de 1920 a 1930 (50 mujeres en total) y un 12 % de 1931 a 1934 (44 mujeres)¹¹.

El gobierno dictatorial establecido después de la guerra civil dio carpetazo a todas estas mejoras previas y provocó el exilio de muchos profesores e investigadores universitarios importantes. Los 40 años siguientes fueron un largo

¹⁰ Véase GUERRERO SERÓN, 1995.

¹¹ MAGALLÓN (1995).

invierno intelectual en este país. Y las mujeres tampoco se libraron de él, dado el papel que se suponía debían desempeñar en la sociedad franquista. No obstante, entre 1940 y 1969 las mujeres universitarias experimentaron un aumento del 13 % al 30 %. Pero hay que ver este aumento en el contexto de un país devastado por la guerra civil, en términos físicos e intelectuales, lo que exigía la búsqueda de cabezas allí donde las hubiere, sin distinción de sexo. Por otro lado, el aumento se dio en las carreras consideradas 'femeninas': Filosofía y Letras, que proporcionaba profesorado para los institutos de bachillerato (en donde pasaron de ser el 38,6 % al 57,0 %) y Farmacia, también de gran tradición femenina (pues la salida habitual era 'poner una botica'), y que pasó del 37,4 % al 60 %. En ese mismo periodo, las mujeres que estudiaban Medicina pasaron del 3,1 % al 16,1 % y en Ciencias Sociales y Legales (constituidas en esos momentos por Derecho, casi exclusivamente) del 2,2 % al 15 %. En Ingeniería no había prácticamente ninguna mujer.

En 1970, uno de los últimos gobiernos franquistas aprobó la denominada *Ley General de Educación*, que pretendía hacer una reforma de la educación desde dentro que ayudara a neutralizar las tensiones sociales que por entonces experimentaba la sociedad española. Según esta Ley, por vez primera chicos y chicas estudiarían juntos, en las mismas aulas, en la escuela pública. Hasta ese momento, no sólo chicos y chicas se educaban en escuelas segregadas, sino con materias y contenidos diferentes. Por ejemplo, hasta los dieciséis años, las niñas tenían unas asignaturas a la semana, denominadas genéricamente 'Enseñanzas de Hogar' que incluía 'materias' tales como puericultura, cocina, corte y confección, costura, bordado, etc.¹² Pero la Ley General de Educación establecía que materias y contenidos tenían que ser iguales para chicas y chicos, aunque, eso sí, teniendo

¹² Eso iba en detrimento de las horas dedicadas a otras materias, pues el número global era igual para chicos y chicas. Pero la educación segregada afecta también a los contenidos. Véase, por ejemplo el trabajo de M. Perrin Behringer, "Women's Role and Status in the Sciences" en J. Butler Kahle, 1985.

en cuenta las ‘peculiaridades’ de cada sexo. Así, por ejemplo, en algunas partes de la Ley se establecía que “la educación de la mujer se basará en los siguientes principios: ... la convicción de que el progreso tecnológico, aplicado al trabajo del hogar de la mujer ...permite que la mujer se incorpore al trabajo acorde a su *psicología e intereses*”. Y en otro lugar afirma: “Sin perjuicio en contra de la igualdad fundamental de la educación para toda persona (alumnos y alumnas de todo el proceso educativo), la formación de la niña, la muchacha y la mujer tendrá que tener en cuenta sus *características específicas* para que la intervención educativa le sea adecuada , en especial en relación con sus *aptitudes estéticas* y su *futuro papel en la familia y la sociedad*” . Y aún añade: “El principio de igualdad se debe aplicar también, sin ninguna restricción sobre la población femenina, pero esa afirmación no significa plena igualdad entre hombres y mujeres. Si el principio de libertad anima la posibilidad del acceso de la mujer a los niveles culturales superiores, con la sola limitación de sus propias capacidades, *sería erróneo afirmar que su capacidad es igual a la del hombre en todos los casos, en especial cuando la ocupación exige un gran esfuerzo físico*”¹³. Con estas pocas citas de la Ley, nos podemos hacer una idea de lo que los proponentes y firmantes de la Ley consideraban ‘psicología’, ‘intereses’, ‘características específicas’ etc. de las mujeres y las carreras que se esperaba cursaran, algo que queda especialmente de manifiesto en la denominada “Formación Profesional”, unos estudios alternativos a los universitarios: las ramas que se ofrecían a las mujeres eran las de peluquería, secretariado, doncella, cosmética, etc.

Francisco Franco murió el 20 de noviembre de 1975 y en 1977 se aprobó la nueva Constitución democrática, según la cual ninguna persona puede ser discriminada por razón de sexo. En octubre de 1982 el Partido Socialista Obrero Español ganaba las elecciones, por vez primera desde la Guerra Civil. El gobierno

¹³ En todas las citas de la Ley General de Educación, también denominada Ley Villar Palasí, nombre del entonces Ministro de Educación, las cursivas son mías.

socialista comenzó también una acción afirmativa a favor de las mujeres: en 1983 se fundó el Instituto de la Mujer, aunque aún tuvieron que pasar cuatro años para que se aprobaran los Planes para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres¹¹. Los dos primeros planes contenían una serie de estrategias para mejorar la situación social de las mujeres a través de un conjunto de medidas, entre las cuales, las educativas eran, sin duda, las más importantes.

2.1 LOS ESTUDIOS DE LICENCIATURA Y DOCTORADO

El aumento de la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida española ha crecido enormemente en las tres últimas décadas del siglo XX. El número de mujeres, estudiantes o profesoras, en la enseñanza primaria, media o secundaria y en la universidad ha crecido de manera importante¹⁴. Sin embargo, aunque en el terreno universitario, del que nos vamos a ocupar a continuación, los logros han sido considerables, no creo que se pueda cantar victoria. Pues, como veremos, el crecimiento no ha sido igual, ni en todas las áreas, ni ha habido correspondencia en todos los niveles del escalafón académico. Por un lado, no hay que olvidar que, ni todas las carreras tienen igual prestigio social, ni mucho menos todos los puestos de trabajo en la enseñanza son iguales. Por otro lado, aunque las universitarias españolas ahora ya no son pocas, no son suficientes. Pero, sobre todo, parece que, tanto en los estudios como en los trabajos, aún hay feudos

11

¹⁴ Para datos sobre la participación de la mujer los niveles de enseñanza, no universitaria, véanse los informes periódicos elaborados por el Instituto de la Mujer.

discriminatorios que una mera exposición de datos, sin su evaluación crítica, no contribuirá a eliminar.

En los años cuarenta, el porcentaje de universitarias era del 13 % (en las aulas de las universidades españolas sólo había un total de 5.032 mujeres). La cantidad fue aumentando paulatinamente hasta llegar al 31,1 % en el curso 1972-73: de 255.179 estudiantes universitarios en España, 79.287 eran mujeres

En el curso 1982-83, en números absolutos, el aumento de alumnas fue espectacular, debido, entre otras cosas, a que desde el año 1978 se había ido generalizando la enseñanza primaria y secundaria. Efectivamente, había 233.173 mujeres sobre un total de 505.085 alumnos matriculados, lo que suponía el 46,2% de la población estudiantil matriculada; y la proporción de mujeres por área también aumentó significativamente. En especial, hay que notar el espectacular aumento que experimenta el área de ciencias Sociales y Legales. Uno de los factores explicativos - además del aumento del número total de estudiantes en ese curso) es la creación, en algunas universidades, de licenciaturas nuevas, como las de psicología, pedagogía o sociología, estudios englobados anteriormente en los denominados de Filosofía y Letras o Humanidades. El porcentaje de mujeres en cada área era el siguiente: el 47,0% de los estudiantes de ciencias experimentales eran mujeres, en ciencias de la salud son el 49,9%, el 11,1% en Escuelas Técnicas Superiores (E.T.S.), el 44,5% en ciencias jurídicas y sociales y el 63,5% en Humanidades. Obsérvese como las mujeres han aumentado hasta casi estar a la par en todas las áreas y como continúan siendo mayoría en Humanidades, excepto en el caso de las ingenierías.

En el curso 1982-83 la distribución de todas las universitarias sobre el total de mujeres estudiando era la siguiente: el 11,7% de todas las universitarias estudia ciencias experimentales, el 19,4% ciencias de la salud, el 2,2% en E.T.S., el 41,7% ciencias jurídicas y sociales y el 25,1% humanidades. Obsérvese cómo el núcleo de

mujeres estudia las carreras 'tradicionalmente *femeninas*' (el 66,8 % si sumamos humanidades y cc. Jurídicas y sociales) mientras que su presencia en las carreras 'tradicionalmente *masculinas*', esto es ciencias físicas e ingenierías, es menor: es decir, aunque el número global ha aumentado enormemente (obsérvese que las mujeres son el 47,0% de todos los estudiantes de ciencias físicas, por ejemplo) la proporción de mujeres dentro del conjunto de todas las mujeres que estudian carreras universitarias es escaso (sólo el 11,7%).

En el curso 1990-91, las mujeres son ya mayoría en la universidad española: de un total de 1.140.572 estudiantes, 581.284 son mujeres, es decir, éstas constituyen el 51,0% del alumnado universitario. Esa mayoría es patente en todas las áreas, excepto en las E.T.S., donde sólo son un 20,6% y en las ciencias experimentales, donde son un 48,1%; en ciencias de la salud constituyen el 64,7%, en ciencias jurídicas y sociales el 59,3% y en humanidades el 14,5%.

Sin embargo, las carreras *preferidas* de las estudiantes siguen siendo las Humanidades y Ciencias Sociales y Legales o Jurídicas, como se puede ver por cómo como se distribuyen las mujeres sobre el total de las estudiantes, pues el 73,8% del total de mujeres estudia en esas dos áreas (repartidas en 59,3% y 14,5% respectivamente), mientras que el 26,2% restante se reparte de la siguiente manera: un 7,0% estudia ciencias físicas, un 11,4% ciencias de la salud y un 7,8% arquitectura e ingenierías superiores.

Por lo que se refiere a las estudiantes licenciadas o ingenieras, las mujeres suponían sólo el 31,7% de la población estudiantil que terminó sus estudios en 1972-73, porcentaje que ascendió al 53,7% en 1982-83 y al 57,8% en 1990-91. Vemos pues, que las mujeres terminan con éxito sus estudios y el abandono es escaso.

Las estudiantes de doctorado eran el 21,8% en 1972-73, el 41,2% en 1982-83 y el 40,6% en 1991-92. La distribución por área de las doctorandas, tanto en el curso 1982-83, como en el 1991-92 se acerca a las cifras de los estudios de licenciatura,

pero hay que observar el retroceso experimentado en las áreas de Ciencias Experimentales y de Ciencias de la Salud.

Por lo que se refiere a las tesis doctorales leídas, es decir, el número de mujeres que obtiene el grado de doctora (PHD) el porcentaje también aumenta, del 36,0% en 1982-83 al 38,3% en 1991-92. No parece, en cambio, que el aumento sea significativo, ni acorde a los incrementos en los otros niveles educativos.

2.2. LA CARRERA DOCENTE

El profesorado universitario se divide en dos categorías fundamentales: profesorado permanente (catedráticos de universidad (CU), y titulares de universidad (TU), catedráticos de escuela universitaria (CEU) y titulares de escuela universitaria (TEU)) y no permanente: asociados a tiempo completo o parcial y ayudantes. Además, existe la categoría de emérito, similar a la existente en muchos otros países y profesor visitante. Debido a la reciente aprobación de la LOU, tanto las categorías de profesorado no permanente, como la forma de acceso a todas las categorías se están renovando, pero no afecta a los años de nuestro estudio.

Por lo que se refiere al profesorado permanente, para acceder a las tres primeras categorías (CU, TU, CEU) es necesario tener el grado de doctor y efectuar un concurso-oposición, juzgado por 5 miembros: dos propuestos por el departamento y universidad que convoca la plaza y 3 por sorteo entre todos los miembros de la categoría a la que se va a acceder, en el caso de las cátedras de universidad y 1 catedrático y dos profesores titulares, en los demás casos. Para acceder a una plaza de TEU, no es necesario poseer el grado de doctor.

La situación profesional de las mujeres en la universidad española es claramente peor. Aunque la cantidad total de profesoras aumenta, debido al crecimiento del alumnado, cualitativamente su situación apenas avanza. En el curso 1972-73 había 3.685 profesoras de un total de 24.675, lo que suponía un 14,9 %. En 1982-83, las mujeres suponían un 24,9% del profesorado universitario, pues había 11.003 profesoras de un total de 44.231: el aumento porcentual fue de 10 puntos. Sin embargo, en 1990-91 el porcentaje de profesoras universitarias es del 29,3% (18.644 profesoras de las 63.665 personas que componen todo el profesorado universitario): es decir, sólo ha habido un aumento en puntos porcentuales de 4,4. Cuando examinamos el porcentaje por áreas del profesorado femenino, podemos ver que ni siquiera en las áreas conjuntas de Humanidades y Ciencias Sociales y Legales - las tradicionalmente 'femeninas' - son mayoría, pues constituyen el 30,9 % en 1982-83 y el 35,0 % en el 1990-91; en Ciencias experimentales se pasa del 28,6 % al 30,4 %, en Ciencias de la Salud del 26,4 % al 32,1 % y en las Ingenierías del 10,1 % al 14,3 %. Así pues, la variación es de 4,1 a 5,7 puntos entre 1982-83 y 1990-91, exceptuando las ciencias experimentales, en las que los puntos aumentados son tan sólo 1,8.

Este crecimiento es claramente insatisfactorio, comparado con el crecimiento experimentado por las alumnas en esas mismas áreas. Pero, además, cuando examinamos la distribución por área del total de profesoras, vemos que se produce una evolución semejante a la experimentada en el caso de las alumnas: el porcentaje de profesoras de ciencias experimentales pasó de ser el 16% del total de profesoras en el curso 1982-83 al 12,7% en 1990-91 y en el área de ciencias de la salud pasaron de ser el 25,1% en 1982-83 al 24,8% en el curso 1990-91.

3. EL ESTUDIO “LAS MUJERES LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SISTEMA EDUCATIVO DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA EN ESPAÑA”.

El objeto de nuestro estudio ha sido analizar la situación de las mujeres en el Sistema Educativo de Ciencia y Tecnología (SECYT) desde la perspectiva de género. Es decir, se inserta plenamente en el *mainstreaming*, o integración de la igualdad de género en la ciencia y la tecnología, tal y como se recomienda y propone desde diversas instancias internacionales (UE; UNESCO, etc.) Para ello se pretende, por un lado completar los datos referentes a la participación de las mujeres en todos los aspectos educativos de la ciencia y la tecnología, dada la dificultad de conseguir datos fiables, accesibles y armonizados, desglosados por género y niveles y analizar los factores y variables sociales, económicos, etc. que inciden en la participación femenina en la educación, la ciencia y la tecnología, de modo que se pueda producir información útil para la formulación de políticas públicas o de programas que permitan superar las desigualdades y barreras detectadas, de tal manera que fomenten la equidad de género en la educación, la ciencia y la tecnología.

Para ello hemos realizado un estudio basándonos en dos metodologías diferentes, la cuantitativa y la cualitativa. Como resultado, hemos obtenido dos estudios complementarios, necesarios ambos para comprender y explicar la situación de las mujeres españolas dentro de la universidad (aunque nos atreveríamos a decir, que los resultados son aplicables a una aplastante mayoría de las universitarias, al menos occidentales).

3.1. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL ESTUDIO CUANTITATIVO

El estudio cuantitativo se basa en las bases de datos adjuntadas, de modo que tanto uno como otras sirvan para comparaciones futuras tal y como se establece en el apartado 1.2b de la convocatoria dentro de la que se ha concedido el estudio.

El primer problema que se nos planteó fue delimitar qué entendíamos por ‘Sistema Educativo de Ciencia y Tecnología’ y, una vez hecho eso, acotar que aspectos de él abarcaríamos. Por supuesto, el SECYT abarca todos los ciclos formativos o educativos en ciencia y tecnología, pero dado el programa en el que se inserta este estudio, nos centramos únicamente en el Sistema Educativo Universitario.

Ahora bien, como es sabido, las universidades españolas son **autónomas** en el sentido en que se expresa dicha autonomía en el Artículo 3 de la *Ley Orgánica de Reforma Universitaria* (LRU) de 1983 (y ahora también según la *Ley de Ordenación Académica* (LOU), aprobada en diciembre de 2001), y comprende la elaboración de sus Estatutos y otras normas de funcionamiento interno; la elección, designación y remoción de sus órganos de gobierno y administración, la elaboración, aprobación y gestión de sus presupuestos, la administración de sus bienes, el establecimiento y modificación de sus plantillas, la selección, formación y promoción del personal docente e investigador y de administración y servicios, la elaboración y aprobación de los planes de estudio e investigación, la admisión, régimen de permanencia y verificación de conocimientos de los estudiantes, la expedición de títulos y diplomas, etc.

Las universidades, pues, establecen su propia oferta académica que puede ser de dos tipos: títulos oficiales con validez en todo el territorio del Estado y títulos propios de cada Universidad.

Hay enseñanzas de sólo primer ciclo o ciclo corto, cuya superación da derecho, a la obtención del título de Diplomado, Arquitecto Técnico o Ingeniero Técnico. Tienen una duración de tres años, con una carga lectiva no inferior a 180 créditos. Las enseñanzas de ciclo largo, con un primer y segundo ciclo pueden tener una duración de entre cuatro y seis años, con una carga lectiva no inferior a 300 créditos. Estas titulaciones se denominan, Licenciado, Ingeniero o Arquitecto.

Nuestra segunda elección fue ocuparnos tan sólo de los estudios de ciclo largo, esto es, las Licenciaturas e Ingenierías.

En tercer lugar, el estudio, inicialmente programado para abarcar hasta el año 2001-2002 *ha tenido que limitarse al periodo que va del curso 1997-98 al 2000-2001*. Eso se ha debido a lo siguiente. Los datos que aparecen en los ficheros **Licenciatura o Ingeniería** y **Doctorado y tesis** pertenecientes a la Base de Datos denominada **Estadística Universitaria** proceden del Instituto Nacional de Estadística (INE), bien del INE-Base, bien de una explotación estadística realizada *ad hoc* para nosotras por el INE. Los datos que aparecen en las demás bases de datos han sido obtenidos por nuestro equipo, a veces de manera *manual*, indagando en diversas fuentes.

Nuestro informe cuantitativo abarca, por otro lado, las universidades públicas, habiéndose dejado de lado las universidades privadas. Esto se ha debido a un doble motivo. Por un lado, la falta de tiempo. Pero, además, existen razones teóricas. En efecto, hay que señalar a este respecto dos cuestiones: el número de universidades privadas es de 20, frente a 51 universidades públicas, pero, exceptuando 3 ó 4, las demás son de muy reciente creación y con pocas titulaciones en funcionamiento. Por otro lado, el número de estudiantes y

profesores de las universidades públicas sobrepasa, con mucho, el de las universidades privadas. Así por ejemplo, el número de estudiantes en las universidades públicas era de 1.493.927 en el curso 1997-98, frente a los 81.718 que estudiaban en universidades privadas o de la Iglesia Católica, aunque el número está creciendo, debido a la oferta de nuevos centros y titulaciones, por lo que sería importante incluirlas en estudios posteriores.

Dentro de las universidades hemos obtenido los siguientes datos:

- ? Alumnado matriculado en licenciaturas o ingenierías por año, sexo y área, desde el curso 1997-1998 al 2000-2001
- ? Alumnado graduado en licenciaturas o ingenierías por año, sexo y área, desde el curso 1997-1998 al 2000-2001
- ? Alumnado matriculado en estudios de doctorado por año, sexo y área, desde el curso 1997-1998 al 2000-2001
- ? Tesis doctorales leídas por año, sexo y área, desde el curso 1997-1998 al 2000-2001
- ? Profesorado por categoría, sexo, área y año

Dichos datos aparecen en la base de datos adjunta denominada **Estadística Universitaria** en los ficheros **Licenciatura o ingeniería**, **Doctorado y tesis** y **Profesorado**. Las áreas establecidas en las licenciaturas son: Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias Experimentales, Ciencias de la Salud e Ingeniería y Tecnología. Las áreas, y siguiendo la clasificación del propio MECED abarcan las siguientes Licenciaturas o Ingenierías:

Ciencias Experimentales y de la Salud

Biología, Bioquímica, Biotecnología, Ciencias ambientales, Ciencia y Tecnología de los alimentos, Ciencias y técnicas estadísticas, Ciencias del Mar, Enología, Farmacia, Física, Geología, Matemáticas, Medicina, Odontología, Química, Veterinaria,

Ciencias Sociales y Jurídicas

Administración y dirección de empresas, Ciencia de la actividad física del deporte, Ciencias actuariales y financieras, Ciencias políticas y de la administración, Ciencias del trabajo, Comunicación audiovisual, Criminología, Derecho, Documentación, Economía, Investigación y técnicas de mercado, Pedagogía, Periodismo, Psicología, Psicopedagogía, Publicidad y relaciones públicas, Sociología

Humanidades

Antropología social y cultural, Bellas artes, Estudios de Asia Oriental, Filología alemana, Filología árabe, Filología catalana, Filología clásica, Filología eslava, Filología francesa, Filología gallega, Filología hebrea, Filología hispánica, Filología inglesa, Filología italiana, Filología portuguesa, Filología románica, Filología vasca, Filosofía, Geografía, Historia, Historia del arte, Historia y ciencias de la música, Humanidades, Lingüística, Teoría de la literatura y literatura comparada, Traducción e interpretación.

Ingenierías

Arquitecto, Ingeniero agrónomo, Ingeniero aeronáutico, Ingeniero en automática y electrónica industrial, Ingeniero de caminos, canales y puertos, Ingeniero en electrónica, Ingeniero en geodesia y cartografía, Ingeniero geólogo, Ingeniero industrial, Ingeniero en informática, Ingeniero de materiales, Ingeniero de minas,

Ingeniero de montes, Ingeniero naval y oceánico, Ingeniero en organización industrial, Ingeniero químico, Ingeniero de sistemas de defensa, Ingeniero de telecomunicación.

En el caso del doctorado y tesis doctorales, las áreas que ofrece el INE-Base son: Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias Experimentales y de la Salud e Ingeniería y Tecnología. En el caso del profesorado, las áreas que hemos establecido, *a partir del catálogo de áreas de conocimiento del MECD* son: Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias Experimentales, Ciencias de la Salud e Ingeniería y Tecnología.

En la misma base de datos y en el fichero **Coordinadores programas doctorado** aparecen consignados los coordinadores de programas de doctorado por sexo y área de las 26 universidades públicas que nos han proporcionado las guías de sus centros o a las que hemos tenido acceso, y a partir de las cuales hemos elaborado el fichero. Dichas universidades son las siguientes: U. Almería, U. Autónoma de Madrid, U. Barcelona, U. de Cádiz, U. De Cantabria, U. Carlos III de Madrid, U. Complutense de Madrid, U. de Córdoba, U. de Granada, U. Huelva, U. de Jaén, U. de La Laguna, U. de León, U. de Lleida, U. Miguel Hernández, U. de Murcia, U. de Oviedo, U. Pablo de Olavide, U. Politécnica de Cataluña, U. Politécnica de Madrid, U. Salamanca, U. Santiago de Compostela, U. de Sevilla, U. de Valencia, U. Valladolid y la U. de Zaragoza.

En el fichero de **Cargos académicos** hemos reunido los equipos rectorales, Decanos/as y Directores de Escuelas Superiores por sexo. Hay que señalar, que no ha sido posible obtener los datos de todas las universidades para todos los años estudiados, ni el mismo número ni las mismas universidades para cada año, o que advierte claramente en las tablas elaboradas. Tampoco ha sido

posible obtener los decanos/as y directores de escuela por área, lo que impide evaluar el acceso a cargos académicos en función del área en relación con estudiantes y, sobre todo, profesorado, de la misma área.

3.2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL ESTUDIO CUALITATIVO

Como indicábamos anteriormente, hemos llevado a cabo el estudio cualitativo indicado en el proyecto, en el que se han definido núcleos temáticos que nos han permitido contextualizar los datos cuantitativos con las experiencias concretas de las profesoras entrevistadas, de modo que se complemente el estudio y se adecue a lo establecido en el apartado 1.2.b de la convocatoria.

Las técnicas cualitativas tienen una larga trayectoria fructífera dentro de la investigación social en general. En los estudios de género, la aproximación cualitativa ha sido especialmente útil a la hora de analizar exhaustivamente los problemas de las mujeres. En efecto, los análisis estadísticos o las encuestas (por muy amplias y bien diseñadas que estén) difícilmente pueden poner de manifiesto los problemas, dificultades o microdesigualdades con las que se encuentran las profesoras e investigadoras en sus carreras académicas, de las que los indicadores numéricos son sólo una señal.

La bondad de las técnicas cualitativas reside en que gracias a ellas se accede al conocimiento de la realidad mediante el análisis del discurso social y de las representaciones simbólicas verbales, donde los sujetos de la investigación

expresan deseos, necesidades, carencias, valores e intereses, que se dan en una situación concreta experimentada, y en un entorno específico.

Cuando intentamos analizar y evaluar las necesidades de una población o grupo social, nos hemos de centrar en las necesidades que producen las propias relaciones sociales, comunitarias, productivas y, en el caso de las mujeres, debido al papel social que se les asigna, reproductivas y de cuidado. Para identificar esas necesidades en el contexto social específico en que se dan, hay que atender a cómo los sujetos, en nuestro caso, las profesoras de universidad, experimentan y sienten *subjetivamente* sus propias necesidades en función de las relaciones sociales y de la experiencia vivida

Las técnicas cualitativas son, fundamentalmente, la entrevista efectuada a través de un cuestionario cerrado con una serie de respuestas ya establecidas, los grupos de discusión, que permiten acceder a las representaciones sociales y a los universos simbólicos del grupo social investigado mediante la interacción comunicativa y comportamental y, finalmente, la elegida por nosotras, en especial las entrevistas individuales, semiestructuradas o abiertas.

Este tipo de entrevistas tiene algunas ventajas frente a las encuestas o las discusiones en grupo, pues permite integrar los aspectos cognitivos, afectivos y comportamentales, pero dentro de un contexto social concreto y una experiencia vital determinada. Es decir, el integrar esos aspectos dentro de un contexto y experiencias concretas es lo que da sentido a la experiencia individual, por lo que la entrevista es de un individuo que se siente dentro de un grupo social y ofrece el punto de vista generalizado de ese grupo.

Así pues, el retrato que ofrece nuestro estudio cualitativo va más allá de la mera anécdota, pues ofrece la percepción que estas mujeres tienen de sus problemas, en cuanto profesoras e investigadoras en la universidad, por lo que

tiene de peculiar su sexo, y del grupo social más amplio al que pertenecen, el profesorado universitario.

Al margen de la ficha técnica que se especifica al final del estudio cualitativo conviene efectuar aquí algunos comentarios. Aunque pueda parecer que la muestra es reducida, 25 personas, es, en cierto modo representativa y, desde luego relevante. Se han entrevistado a 9 catedráticas, 11 titulares y 5 contratadas. Entre las primeras, todas tenían, al menos, dos sexenios, lo que indica cierto reconocimiento profesional a nivel nacional. Algunas de ellas desempeñan en la actualidad, o han desempeñado, cargos de responsabilidad y toma de decisiones en la universidad. Con respecto a las titulares, todas tenían al menos un sexenio de investigación y algunas ejercen o han ejercido cargos de responsabilidad. Finalmente la elección de contratadas para las entrevistas tenía, entre otros objetivos, averiguar la percepción o no de problemas semejantes a los indicados por los otros grupos y a partir de ahí, hallar semejanzas o diferencias, así como establecer conjuntos de problemas por pertenencia al mismo sexo, no a la categoría profesional.

Por otro lado, las entrevistadas pertenecen a 24 áreas de conocimiento diferentes y a 14 universidades distintas repartidas entre 7 comunidades.

4. ALGUNAS CONCLUSIONES PROVISIONALES

Como ya hemos señalado con anterioridad, uno de los problemas más importantes con el que nos hemos enfrentado al acometer ese trabajo ha sido la dificultad de encontrar datos desagregados por sexo, así como la diferencia de criterios que utilizan los distintos organismos para recoger y registrar los datos. Por todo ello, sería deseable que el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes, a través de su Dirección General de Universidades instara a todos los centros a:

- ? **recopilar sus datos estadísticos siempre separados por sexos**
- ? **unificar los criterios referentes a los indicadores** que deberían recoger todas las universidades (categorías, áreas, composición de las mismas, etc)

Creemos que la base de datos adjunta que completa y sirve de base a nuestro trabajo es un buen comienzo, pero que es claramente mejorable. Así por ejemplo, debería incorporarse el grado de doctor o doctora que tiene cada profesor, la edad en que acceden al primer puesto de trabajo, la edad de acceso a cada categoría permanente, sexenios solicitados y concedidos, etc. Por otro lado, sería conveniente extender la base de datos a la composición de comisiones de libre designación, ANEO o ANECAPero debe haber una conciencia clara entre los rectores y las universidades de la importancia de disponer de datos **fiables y comparables** porque permitirán una mejor evaluación del funcionamiento de sus centros y, por consiguiente, su mejora.

Como se verá, uno de los resultados más notables del estudio cuantitativo es la constatación de un mayor número de mujeres estudiantes y licenciadas, excepto en las ingenierías. El hecho de que haya más mujeres estudiando, y por tanto menos varones, en la universidad es un hecho que debe ser explicado. Lo normal, en condiciones ideales de igualdad, sería que en el nivel de licenciatura sucediera lo mismo que en el de los estudios de doctorado, donde hombres y mujeres está prácticamente a la par (excepto en ingenierías donde, como se verá, el porcentaje es muy pequeño y en humanidades, donde es muy alto). Pero, sin embargo, a partir del grado de doctor, las proporciones se invierten, formándose la denominada 'tijera' que logra su máxima abertura en el nivel de catedrático/a. Eso muestra una pérdida de mujeres a lo largo de la carrera académica que también debe ser explicada y corregida, sobre todo en aquellas áreas, como las Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias de la Salud y Humanidades, en las que las mujeres son una gran mayoría.

Por otro lado, el estudio cualitativo muestra cómo la situación y los cambios producidos en la universidad afectan la vida de las mujeres universitarias, pro tanto a la sociedad en general. Los cambios producidos con respecto a la esperanza de estabilidad laboral, en el momento de inserción laboral, retrasan las opciones de maternidad y todo lo que eso conlleva: si las profesoras e investigadoras tienen los hijos cada vez más tarde, la posibilidad de que los abuelos en quienes se apoyan para poder ser madres y llevar a cabo su trabajo educativo e investigador será menor.

A través de las entrevistas vemos la renuencia de las entrevistadas a reconocer los sesgos de sus profesiones y las barreras y discriminaciones que sufren en su carrera y suelen confiar, como los hombres, en que han obtenido su reconocimiento por méritos propios, en el caso en que lo han obtenido o por

dificultades personales o familiares, en los casos en que no. Es especialmente significativo al respecto cómo varias de las entrevistadas manifiestan sus 'pocas ganas' de subir más en el escalafón docente, una vez han logrado un puesto permanente, o su falta de 'ambición' para conseguir puestos de dirección o de toma de decisiones. En estos casos, están reproduciendo estereotipos y manifestando valores sociales y culturales.

No obstante, a medida que se avanza en las entrevistas, se advierte una conciencia de los problemas propios de su sexo: la dificultad y el esfuerzo adicional, a veces heroico, que supone ocuparse del hogar (hijos, pareja, padres ancianos) además de la carrera docente e investigadora, máxime en el caso de las profesoras de ciencias experimentales y de la salud que deben permanecer en los laboratorios sin horario fijo; los problemas que se plantean a la hora de disfrutar de estancias en el extranjero, o, en el caso de las entrevistadas de mayor edad, las dificultades de 'viajar solas'.

Creemos que estas dificultades pueden haber contribuido a que las mujeres sean más conscientes de las carencias del sistema: presupuestarias, de apoyo político-científico, de recursos humanos y económicos, etc. Porque si esos problemas son generales, en una sociedad en la que la división del trabajo está definida socialmente según el género (socially-defined gender division of labour, GDOL) a las mujeres les afecta aún más, porque, como es sabido, debido al GDOL desempeñan un triple papel: el productivo, el reproductivo y el de cuidado y gestión de la comunidad.

La transferencia de valores, costumbres y demás elementos socioculturales impregnan la institución de la ciencia y, por consiguiente, conforman socialmente el entorno y preferencias de las mujeres en la universidad. Tanto el estudio cuantitativo como el cualitativo nos permiten distinguir las dos formas de

discriminación habituales. Debido a la denominada **discriminación territorial**, se relega a las mujeres a determinadas disciplinas y a ciertos trabajos, marcados por el sexo o 'típicamente femeninos' como las Humanidades y las Ciencias Sociales y Jurídica. Es cierto que en la última década, se han incorporado las Ciencias de la Salud, pero podría considerarse ese hecho una extensión 'profesional' del rol de cuidado tradicionalmente asignado a, y asumido por, las mujeres. Eso se traduce, entre otras cosas, en que determinadas carreras sean más 'femeninas' que otras y en que ciertos trabajos, 'feminizados', adquieran menor valor que otros. Pero además, existe lo que se denomina la discriminación jerárquica en virtud de la cual, mujeres capaces y brillantes son mantenidas en los niveles más bajos del escalafón. Diversas autoras han analizado con detalle estas formas de discriminación y las barreras que se interponen para que las mujeres, no puedan alcanzar en la ciencia la plena igualdad.

Sociólogos y psicólogos han intentado explicar las divergencias en las carreras científicas entre hombres y mujeres. Hace unos años, se mantenía que el hecho de que las niñas eligieran menos materias de ciencias que los niños se proyectaba en el número de científicas profesionales; y a menor número de mujeres en ciencia, menor número de mujeres alcanzando el éxito profesional en ese terreno. Sin embargo, sabemos que ese no es el caso ahora. Los datos de muchos países, incluidos los que aquí se presentan muestran el avance aparentemente inexorable de las mujeres. Hoy en día éstas constituyen más de la mitad de los estudiantes de licenciatura. Y sin embargo, nuestros datos también muestran, como ya hemos señalado, que el índice de abandonos a lo largo de la carrera científica y profesional (las 'fugas de las tuberías') es muy alto, pues hay muchas menos mujeres de lo que cabría esperar, dado las que están disponibles en el mercado de trabajo (licenciada y, luego, doctoras). Los datos de Canadá, EEUU y la Unión Europea coinciden, con muy pocas diferencias. Así pues habremos de

examinar qué factores socioculturales, educativos y personales pueden afectar los logros futuros de las niñas en ciencias y los mecanismos ocultos que imposibilitan el éxito de las mujeres en las ciencias.

Algunos psicólogos y sociólogos, y muchas de las mujeres aquí entrevistadas, atribuyen a la opción que las mujeres hacen a favor de la familia el hecho de que las mujeres no accedan a más puestos de trabajo en los escalones más elevados del escalafón. Pero habría que examinar hasta qué punto esa opción es libre o forzada por las circunstancias sociales o económicas o los roles de género y en esto las entrevistas nos dan algunos indicios. Pero, además, dejando a un lado la distribución del trabajo del hogar y del cuidado de los hijos en una pareja, eso significaría que las solteras deberían progresar igual que los varones solteros. Del mismo modo, si se dice que matrimonio e hijos hacen disminuir la productividad de las mujeres, tendríamos que ver si las casadas con hijos producen menos que los varones del mismo nivel, y si a igual cantidad y calidad de publicaciones, por ejemplo, hombres y mujeres tienen igual rango. Sin embargo, las pocas investigaciones que se han hecho en este sentido afirman lo contrario. Por ejemplo, en el grupo de mujeres matemáticas estudiado en Pérez Sedeño (1996) no sólo las mujeres con pareja y descendencia producen igual que las solteras, sino que, además, las cotas más altas de producción se daban en los momentos de embarazos y en los posteriores al parto. Bien es cierto que muchas áreas de las matemáticas no necesitan grandes equipamientos lo que podría facilitar la producción científica en ese caso, pero Davis y Astin (1990) examinaron las mujeres de las universidades americanas y encontraron que, en todas las disciplinas, las mujeres con pareja tenían mayor productividad que las que no tenían. Está claro que debe haber otros factores.

En 1997, unas investigadoras del Swedish Medical Research Council¹⁵ mostraron que en Suecia las mujeres tenían que ser 2,2 veces más productivas que los hombres para obtener financiación. Era la primera vez que había evidencia clara de discriminación en la evaluación por pares. Ya no era posible decir que las mujeres no estaban en la ciencia y la tecnología porque no querían, o por los factores psicosociológicos antes mencionados: algo tenían que ver las instituciones de pertenencia. En algunas de las instituciones académicas, los procedimientos de empleo o promoción se basan en prácticas anticuadas que no promueven la igualdad y la excelencia. Se recurre a 'recomendaciones', 'redes de amigos' también denominada el 'old boy club', o a recomendaciones personales, lo que no son procedimientos de empleo justos y eficaces. Aunque se considera que el sistema de evaluación por pares es objetivo y justo, se han identificado numerosos casos de sexismo y nepotismo que muestran que no siempre funciona de la manera adecuada. Por ejemplo, recientemente, Paloma Alcalá¹⁶ ha mostrado que el sistema de selección en las cátedras en España y en otros países europeos y americanos no es de meritoriaje como aparenta, sino de cooptación.

Los obstáculos y sesgos en el sistema científico-tecnológico son muchos. ¿Cómo operan o funcionan y qué efectos tienen? En un reciente estudio sobre la discriminación por razones de género efectuado en el prestigioso Massachusetts Institute of Technology las mujeres pertenecientes al claustro facultativo se preguntaban por qué habían tardado tanto tiempo en darse cuenta de las desigualdades existentes en esa institución. La respuesta fue que la discriminación no se manifestaba como ellas pensaban que debía hacerlo¹⁷. Eso significa que resulta difícil apreciar a primera vista la discriminación, porque consiste en "actitudes y supuestos poderosos, aunque no reconocidos, que operan

¹⁵ WENNRAS y WOLD (1997).

¹⁶ El la ponencia presentada en el *IV Congreso Iberoamericano de Ciencia Tecnología y Género*, Madrid, 23-26 de Julio de 2002.

¹⁷ MIT, 1999, pág. 9.

sistemáticamente en contra de las mujeres”¹⁸ y porque a veces parece que son, simplemente, ‘circunstancias especiales’, cuando no se culpa a las características propias de una determinada persona, es decir, de una mujer concreta.

Aunque no está de moda la discriminación y es legalmente punible en la mayoría de los países occidentales, hay múltiples formas de discriminación sutiles y encubiertas que, cuando se producen de manera continuada, pueden tener gran impacto en las vidas de las mujeres. Formas de discriminación que incluyen el sexismo benevolente¹⁹ la negación sistemática de que exista dicha discriminación, y el resentimiento y enfado cuando se producen quejas por la existencia de discriminaciones y cuando se efectúan acciones que se considera que favorecen especialmente a las mujeres²⁰. Incluir en condiciones de igualdad a las mujeres y alcanzar la equidad en la ciencia y la tecnología no es sólo una cuestión de números: la pérdida - o no admisión – del cincuenta por ciento de la humanidad significa que nuestra visión del mundo ha sido y es parcial. La entrada masiva de mujeres en la actividades investigadoras, científicas y tecnológicas tiene que producir, necesariamente, efectos beneficiosos en investigación en general y en la ciencia y la tecnología en particular, así como en sus prácticas y en sus instituciones.

En primer lugar, en un momento en que los países occidentales (incluyendo la Unión Europea y los Estados Unidos de América) padecen una alarmante escasez de científicos y tecnólogos, aumentar las posibilidades de las mujeres supondrá disponer de mayores recursos humanos, esto es, de personas inteligentes y preparadas de las que puedan echar mano la instituciones. Como dice Sandra Harding “sean cuales fueren los beneficios psicológicos, políticos o sociales que hayan obtenido los varones discriminando a las mujeres en el pasado, nunca está

¹⁸ MIT, 1999, pág. 9.

¹⁹ STEPHEN E. KILIANSKI, 1998.

²⁰ SWIN & COHEN (1997)

justificada la pérdida intelectual²¹. Además, en la actualidad cuando hay una cantidad significativa de mujeres en un campo, profesional o del tipo que sea, el público considera que es más valioso y está más legitimado. Así sucede, por ejemplo, en las cuestiones relacionadas con la salud y la política sanitaria, que no serían creíbles, ni aceptables para la sociedad si excluyeran a las mujeres.

También es fundamental la presencia en igualdad de las mujeres en otras áreas. Como hemos visto, tanto en los roles más tradicionales como en su papel profesional, las mujeres se encuentran en excelente posición para percibir determinadas características y problemas de su entorno.

En el aspecto profesional, el hecho de incluir a las mujeres en la selección y supervisión de proyectos aumenta la legitimidad percibida de los resultados de las investigaciones, la objetividad y la efectividad de los proyectos de investigación, tal y como señala el *mainstreaming* de género y ha sido reconocido por diversas instancias gubernativas que, como en el caso de la Unión Europea, subrayan la conveniencia de que las mujeres alcancen el cuarenta por ciento en los comités o comisiones diseñadas al respecto.

Dicho de otro modo: las cuestiones de las mujeres son importantes en la ciencia y la tecnología y en toda la sociedad. Si la ciencia y la tecnología han sido un ejemplo paradigmático de objetividad, de búsqueda de la verdad sin favorecer interesadamente unas ideas o individuos por encima de otros, la entrada masiva de las mujeres en la profesión académica y a todos los niveles, permitirá considerar que la ciencia y la tecnología acrecientan la justicia social y que proporcionan un ejemplo de lo que se puede hacer más allá de las fronteras de la institución universitaria.

²¹ S. HARDING, 1998a, pág. 1599.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DAVIS, D. E. & ASTIN, H.S. (1990): "Life cycle, career pattern and gender stratification in academe: breaking myths and exposing truths", en S.S. Lie & V. O'Leary (eds.): *Storming the tower: women in the academic world*, Londres, Kogan Page.

EG-S-MS (1998): *Mainstreaming de género: Marco conceptual, metodología y presentación de 'buenas prácticas'*, Informe final de las actividades del Grupo de Especialistas en *mainstreaming* (EG-S-MS), Estásburgo, Mayo, 1998, Madrid, 1999.

FEE, E. [1976]: *Science and the women Question*, Ph. D., Berkeley.

HARDING, S. (1998): *Is Science Multicultural? Postcolonialisms, Feminisms, and Epistemologies*, Bloomington, Indiana University Press.

(1998a): "Essays on Science and Society: Women, Science, and Society", *Science*, vol. 281, Nº 5383, 11 sept., págs. 1599-1600.

HAYES, H. (1910): "Women in Scientific Research" en *Science*, 32.

KILIANSKI, S. E., (1998): "Wanting it both ways: do women approve of benevolent sexism?", *Sex Roles: A Journal Research*, Sept.

MIT. Massachusetts Institute of Technology (1999): *A study on the status of women faculty in science at MIT*, Cambridge, MA. Disponible en <http://web.mit.edu/fnl/women/women/.html>.

PÉREZ SEDEÑO, E. (1996): "Family versus career in women mathematicians", EWM, Copenhague/Madrid.

(2003): "La percepción pública de la ciencia desde la perspectiva de género", Madrid, FECYT.

- (2001) (ed.): *Las mujeres en el sistema de Ciencia y Tecnología. Estudios de casos*, (Madrid, Cuadernos de Iberoamérica, OEI, 2001).
- ROSSER, S. (1994): *Women's health: missing from the U.S. Medicine*, Bloomington e Indianapolis, Indiana University Press.
- ROSSITER, M. [1984]: *Women Scientists in America. Struggles and Strategies to 1940*, The John Hopkins University Press.
- SWIN, J. & COHEN, L.L. (1997): "Overt. Covert and subtle sexism: A comparison between the attitudes toward women and modern sexism scales", *Psychology of Women Quarterly*, 21, págs. 103-118.
- TALBOT, M. (1910): "Eminence of Women in Science", *Science*, 32.
- WENERAS, C. y WOLD, A. (1997): "Nepotism and sexism in peer-review", *Nature*, 387, págs. 341-343.
- WILLIAMS, M. & MOSS KANTER, R. (eds.) (1976): *Another Voice: Feminists Perspectives on Social Life and Social Science*, Nueva York, Octagon Books
- ZIMAN, J. (2000): *Real Science*, Cambridge Univ. Press. Trad. Esp. : *La ciencia, tal cual es*, Madrid, Cambridge Univ. Press.

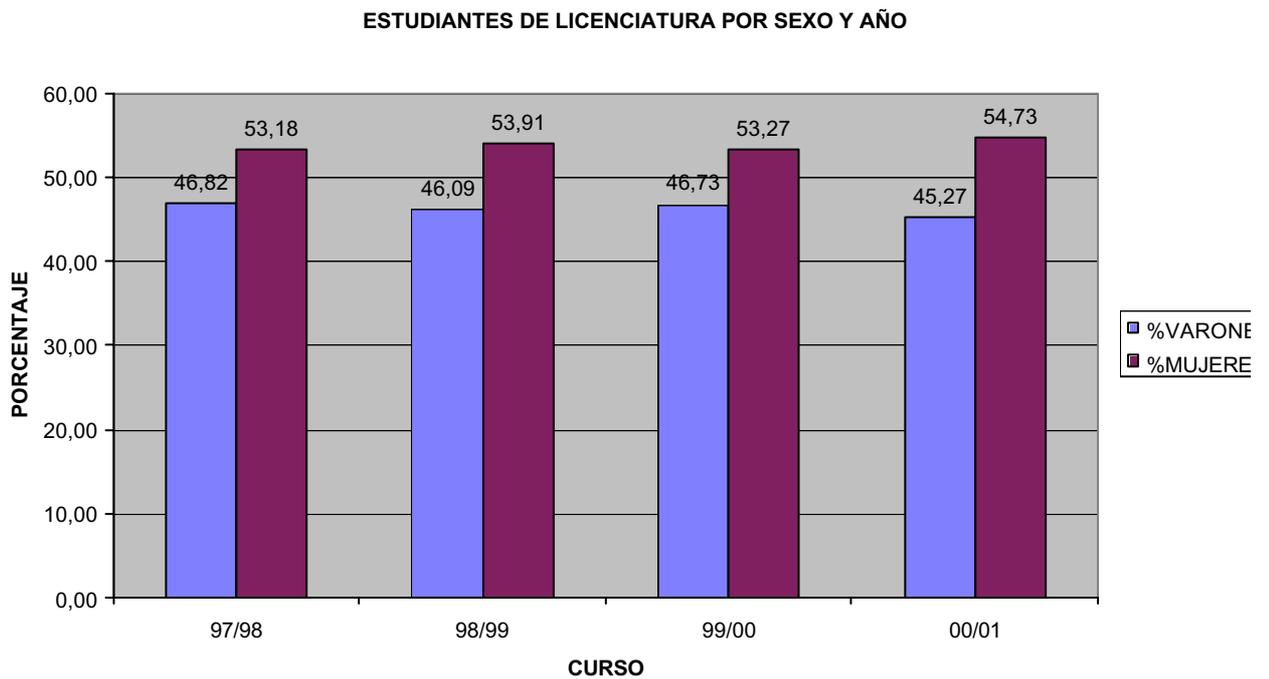
6. EL ESTUDIO CUANTITATIVO

A continuación presentamos algunos de los resultados que hemos obtenido a partir del análisis de la base de datos que hemos elaborado. Comenzaremos desde la primera etapa de la carrera universitaria, para concluir en los equipos de gobierno de universidades y facultades. Hemos obviado en la medida de lo posible comentarios sobre los gráficos y tablas, para que los lectores y lectoras saquen sus propias conclusiones. Somos conscientes, además, de que la base de datos puede ser objeto de mayor explotación que acometeremos en un futuro, pero que invitamos a que cualquier persona interesada en estas cuestiones lo haga.

6.1 LICENCIATURA

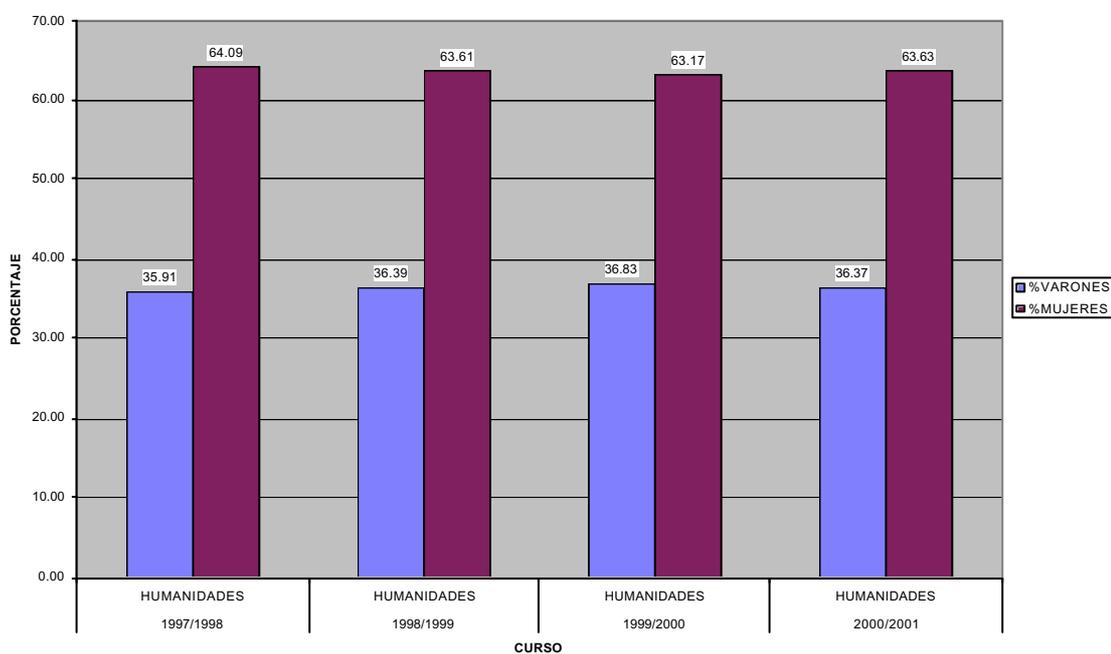
El total de estudiantes matriculados durante el curso 1997-98 fue de 1.532.872, en el curso 1998-99, 1.466.378, en el curso 1999-2000 1.587.055 y en el 2000-2001 869.496.

Podemos apreciar un descenso continuado de estudiantes que se matriculan en las universidades públicas, pero las mujeres son mayoría en el cómputo general, sobrepasando en todos los años en casi diez puntos porcentuales a los varones.

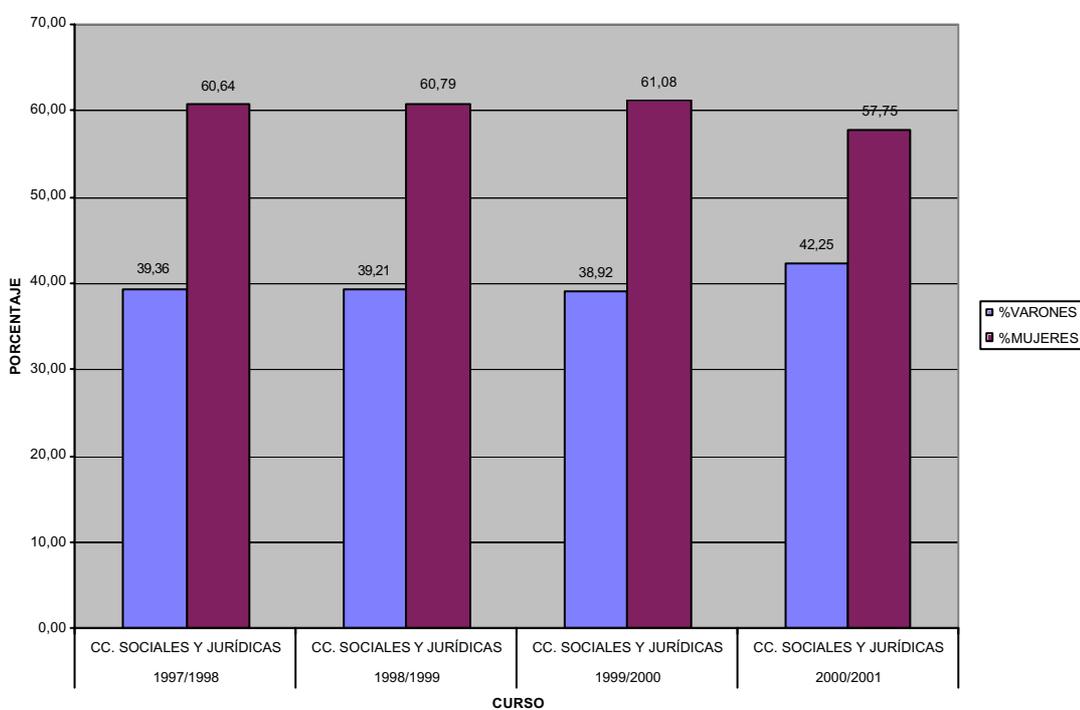


También son mayoría en todas las áreas estudiadas, excepto en Ingeniería y Tecnología, como puede apreciarse en los siguientes gráficos:

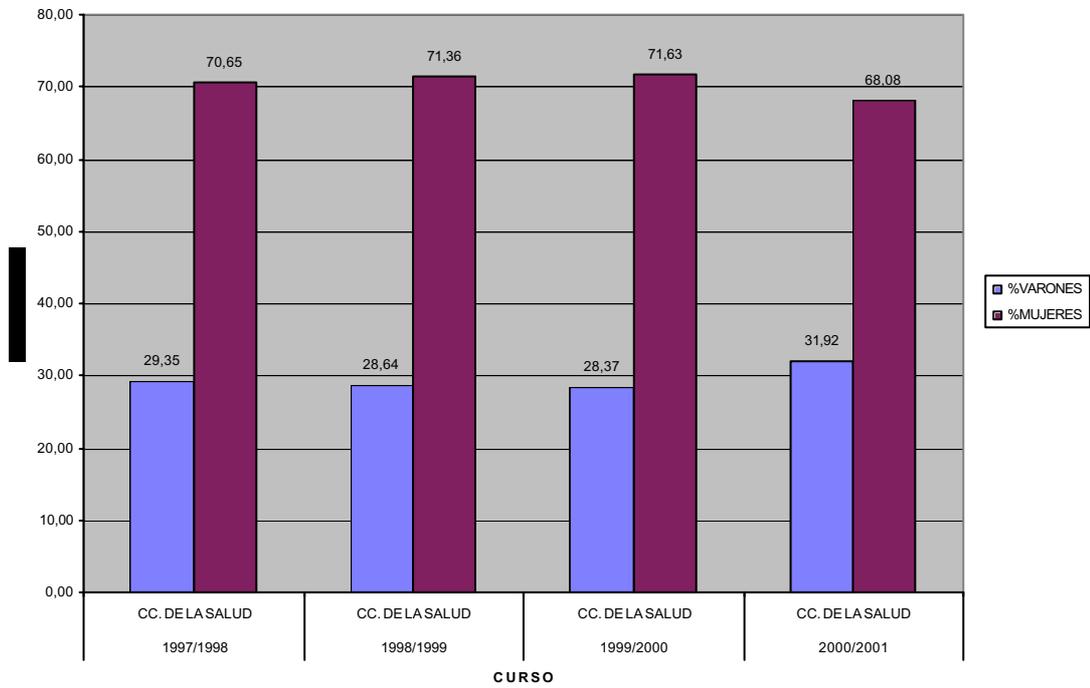
ESTUDIANTES MATRICULADOS EN HUMANIDADES



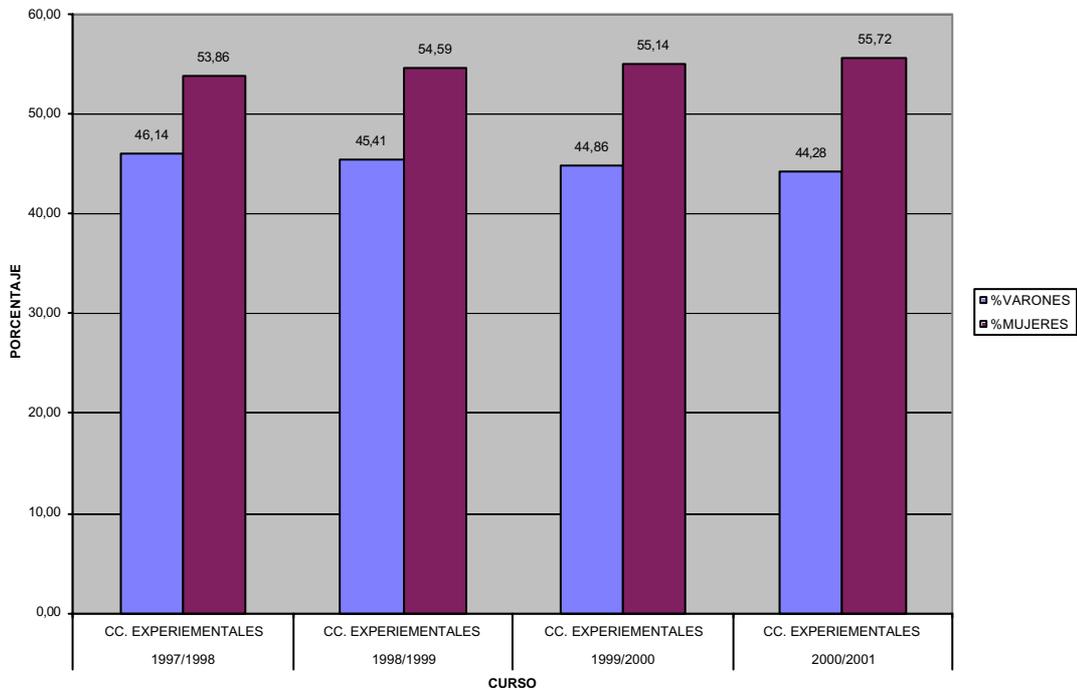
ESTUDIANTES MATRICULADOS EN CC. SOCIALES Y JURÍDICAS

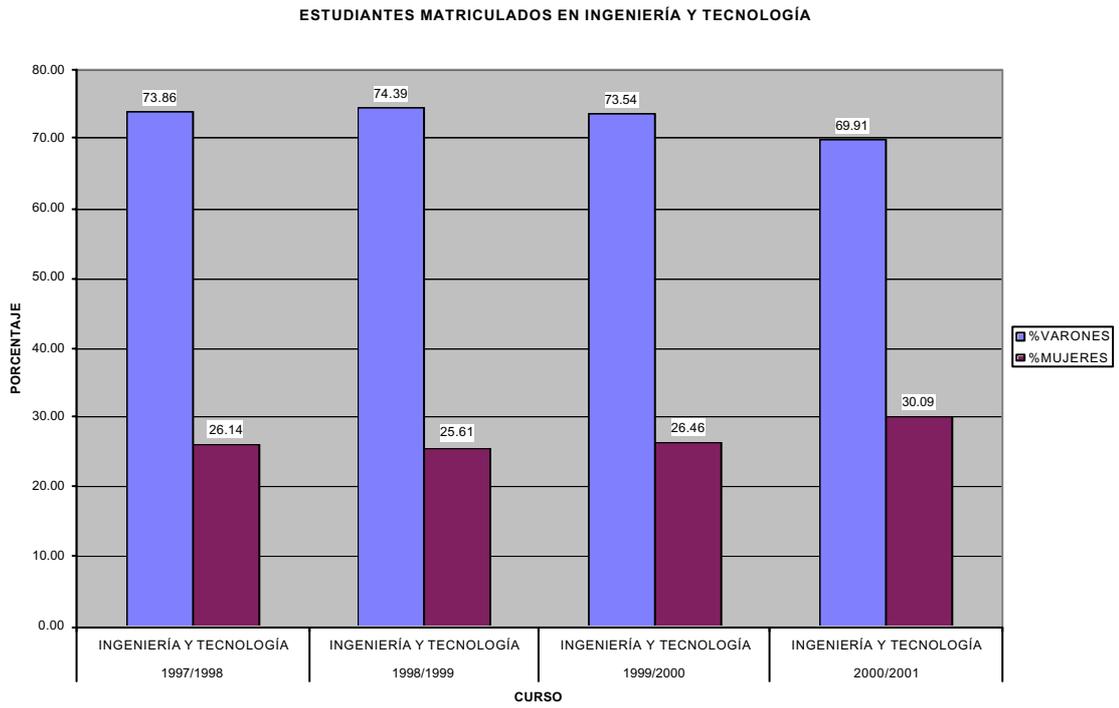


ESTUDIANTES MATRICULADOS EN CIENCIAS DE LA SALUD



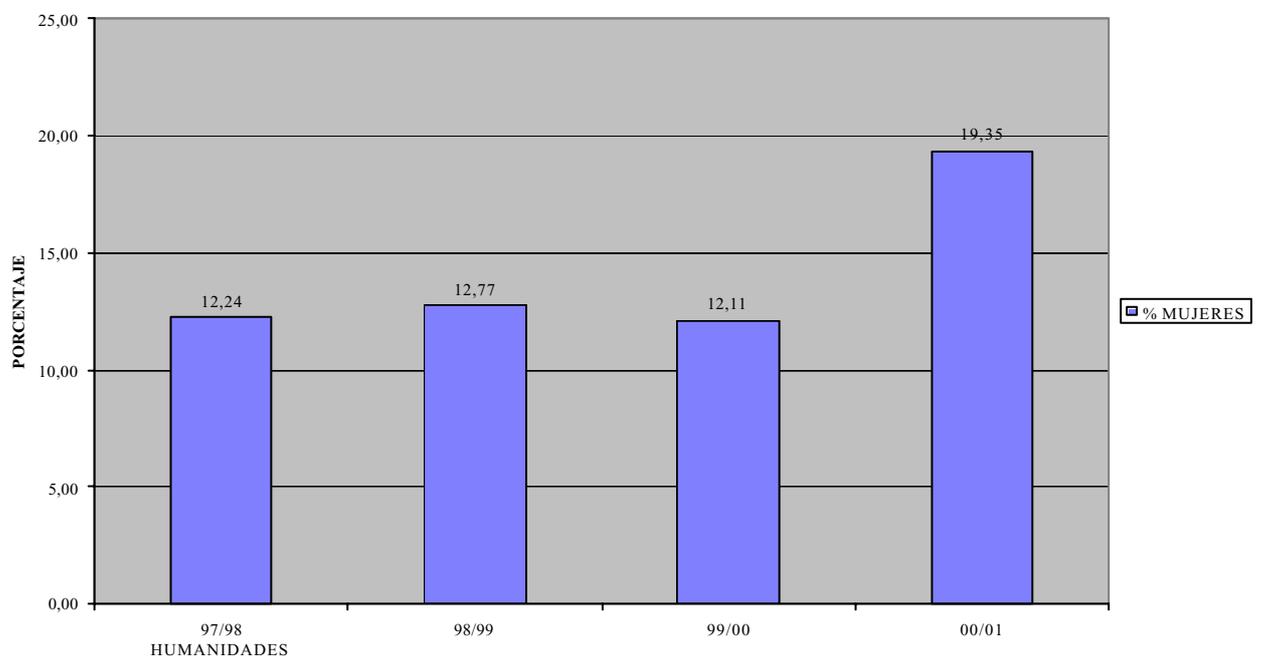
ESTUDIANTES MATRICULADOS EN CC. EXPERIMENTALES





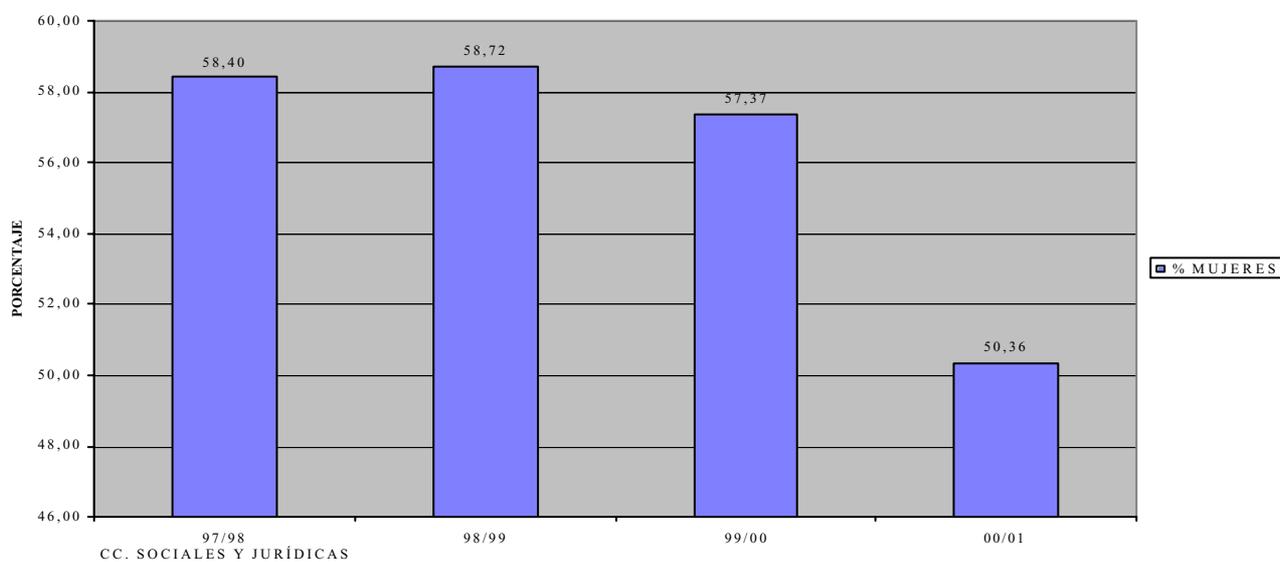
Hay que señalar el poco aumento experimentado por las estudiantes matriculadas en Ingenierías y Tecnología, dado que en el curso 1991-92 constituían el 20,6%, lo que significa que en 10 años apenas han experimentado un aumento de 10 puntos porcentuales. Pero, además, debemos ser cuidadosos con los porcentajes. En efecto, si examinamos estos desde otra perspectiva, a saber, cómo se reparten las mujeres por áreas sobre el conjunto de todas las mujeres matriculadas en estudios

MUJERES MATRICULADAS EN HUMANIDADES



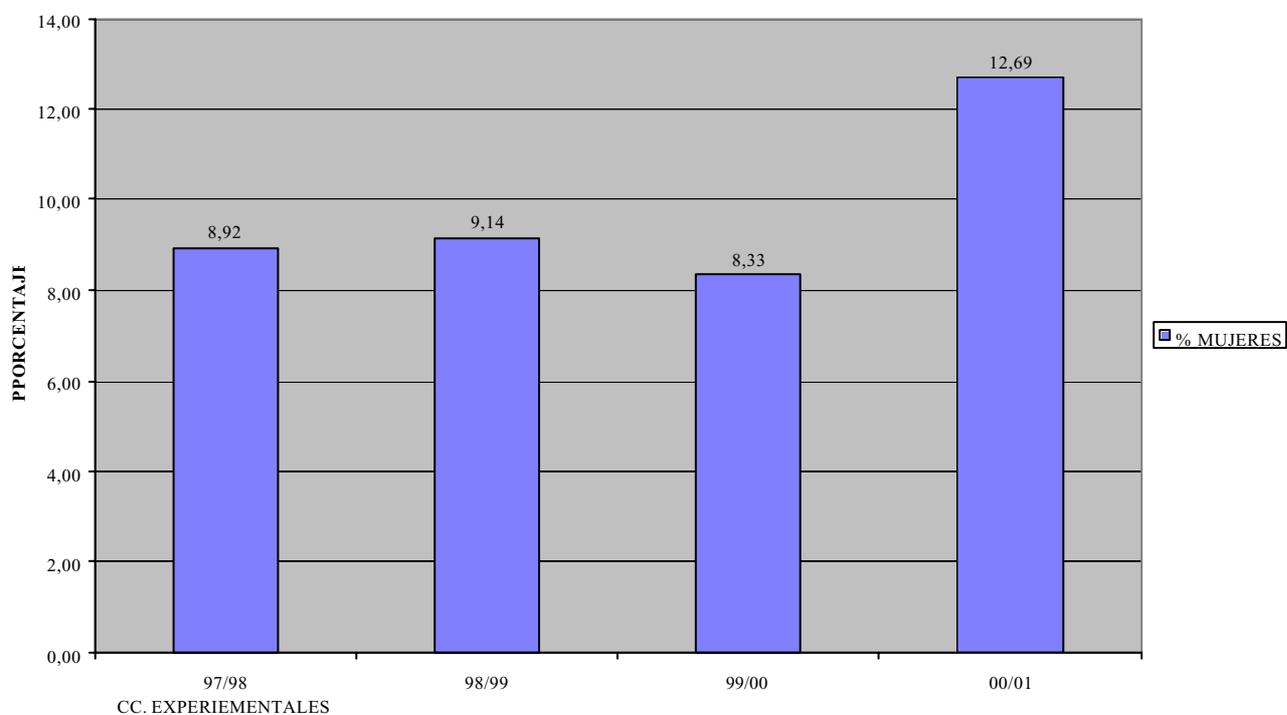
de licenciatura o ingeniería, nuestra sorpresa es enorme. En efecto, en todos los años del periodo estudiado, las mujeres optan mayoritariamente (un 70 % aproximadamente) por carreras 'tradicionalmente femeninas', a saber las de Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas.

MUJERES MATRICULADAS EN CC. SOCIALES Y JURÍDICAS



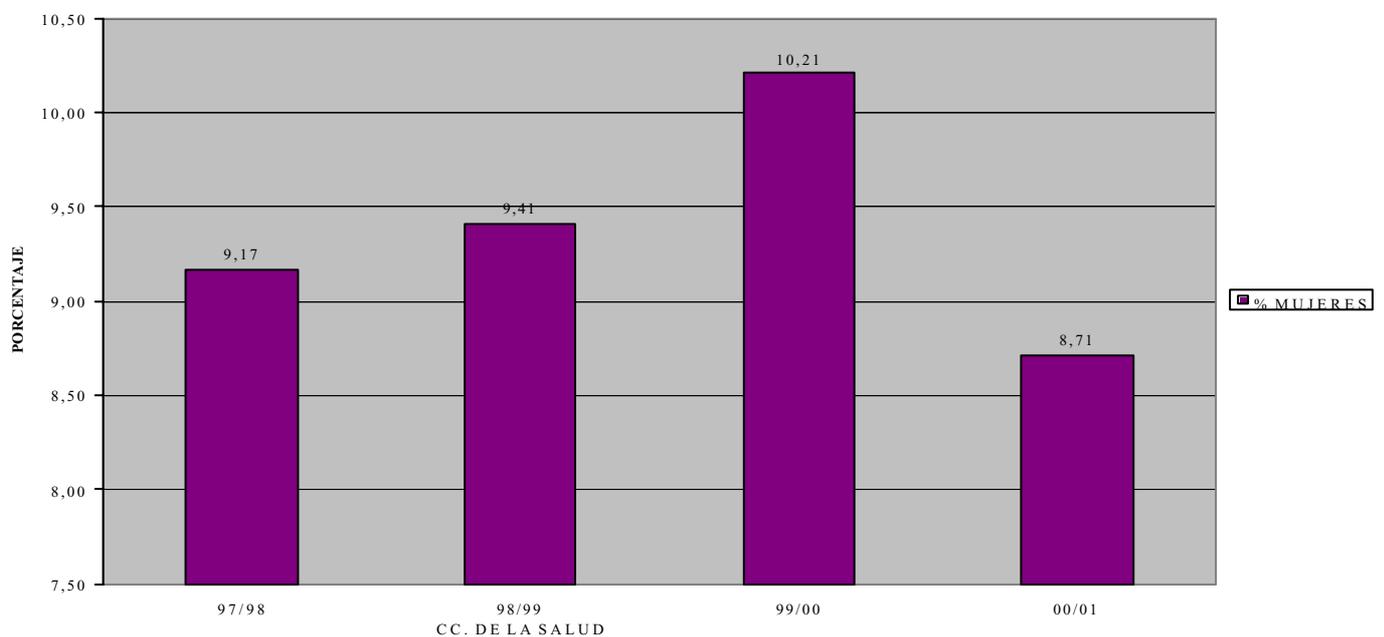
Sin embargo, siguen optando minoritariamente por las carreras 'tradicionalmente masculinas', a saber, las de ciencias experimentales, ciencias de la salud e ingenierías.

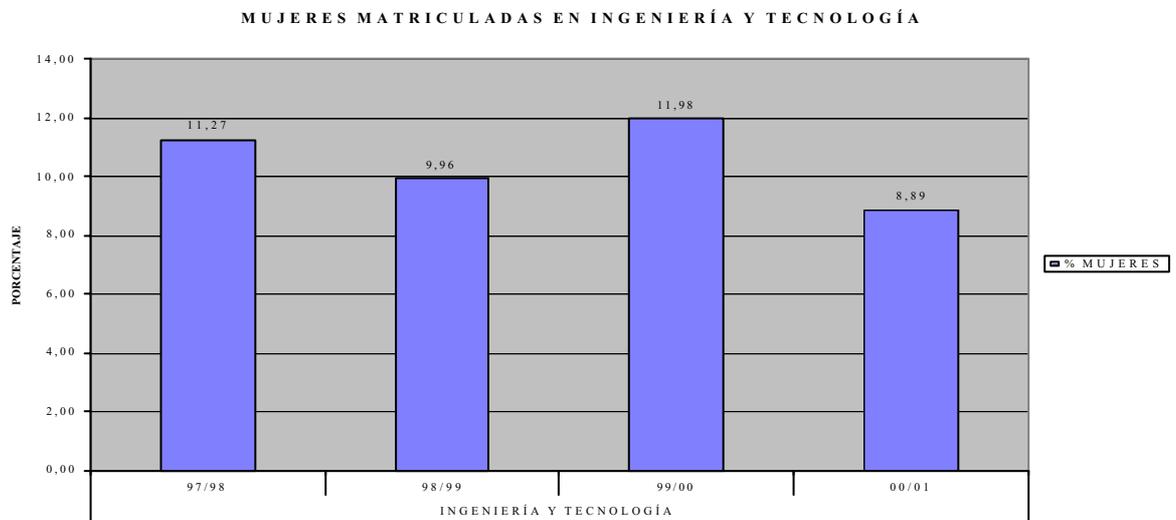
MUJERES MATRICULADAS EN CC. EXPERIMENTALES



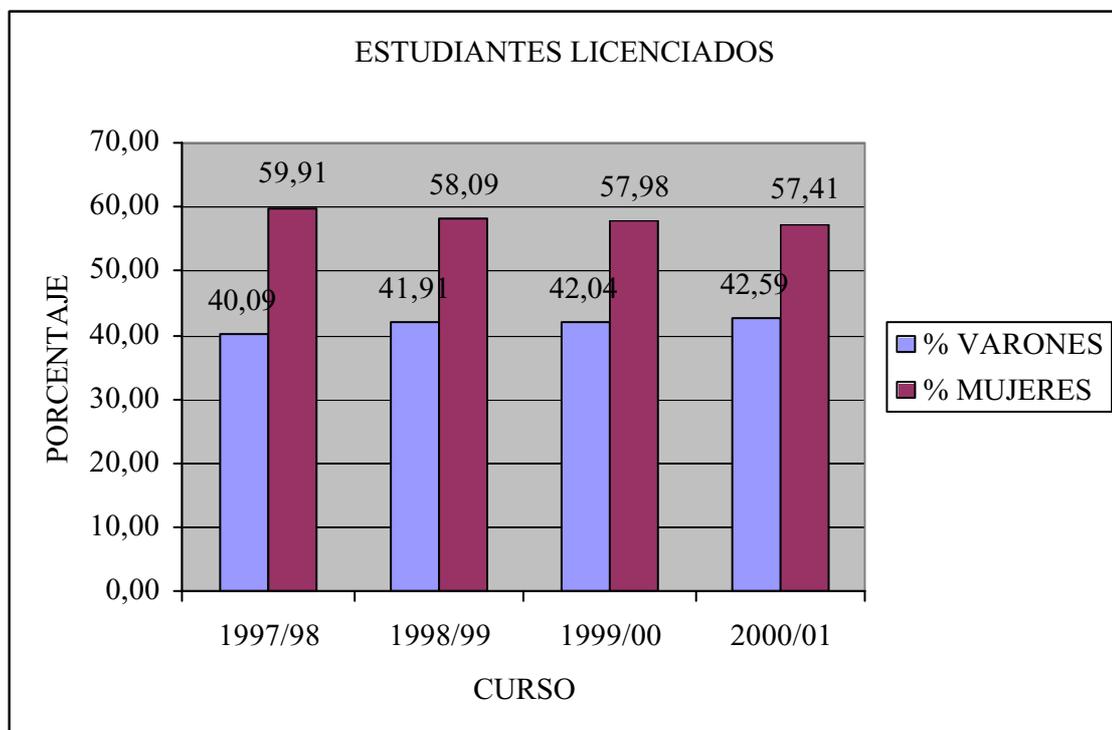
También hay que observar que el área de ciencias experimentales experimenta un ligero aumento en el último año (las mujeres que estudian en esta área son el 12,49% de todas las mujeres en el curso 2000-2001), mientras que en Ciencias de la Salud e Ingenierías, sufren un retroceso. En efecto, en Ciencias de la Salud, pasan del 9,17 % en 1997-98 al 8,71 % en el 2000-2001 (tras un ligero aumento en los dos años intermedios) y en Ingenierías pasan del 11,27 % en el año 1997-98 al 8,89 en el 2000-2001.

EVOLUCION DE LAS MUJERES EN CC. DE LA SALUD

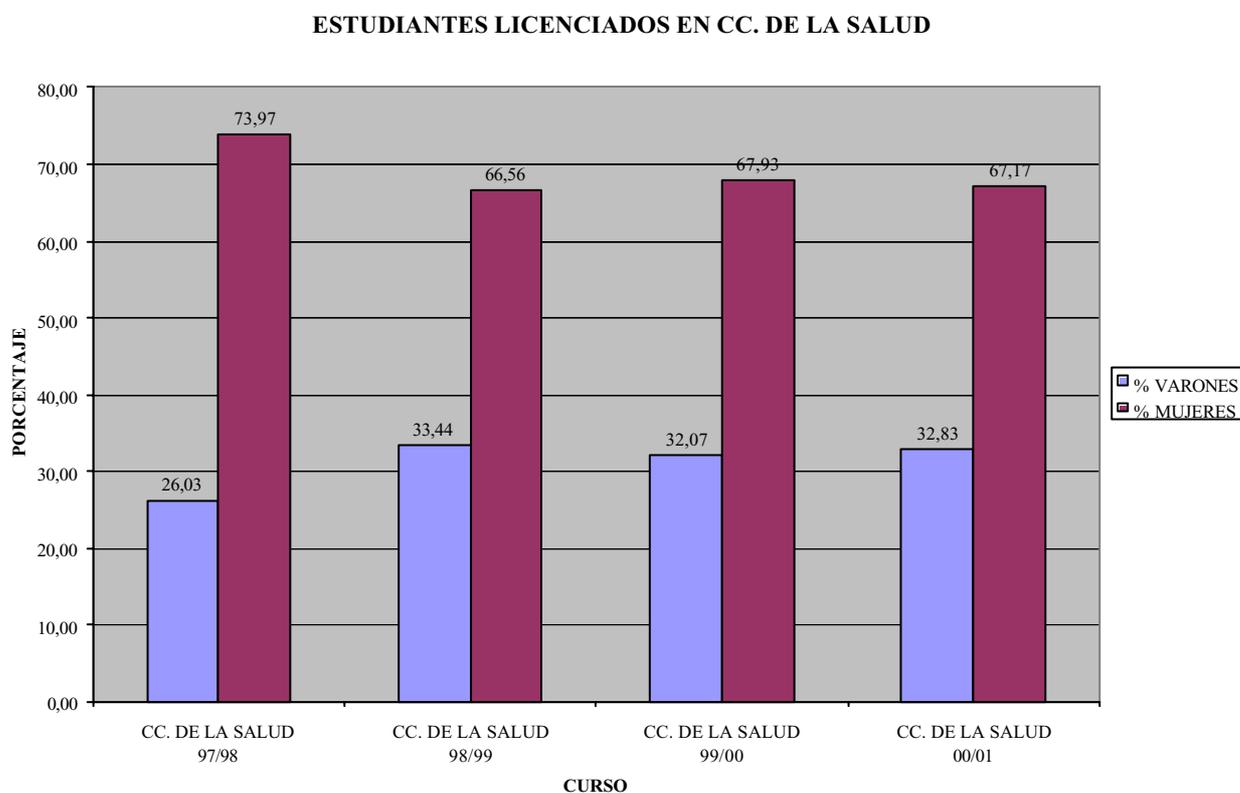




También proporcionalmente y con respecto a los varones, las mujeres han seguido siendo mayoría entre los estudiantes licenciados en los años 1997- 2001. Pero hay que señalar un ligero descenso porcentual sostenido.

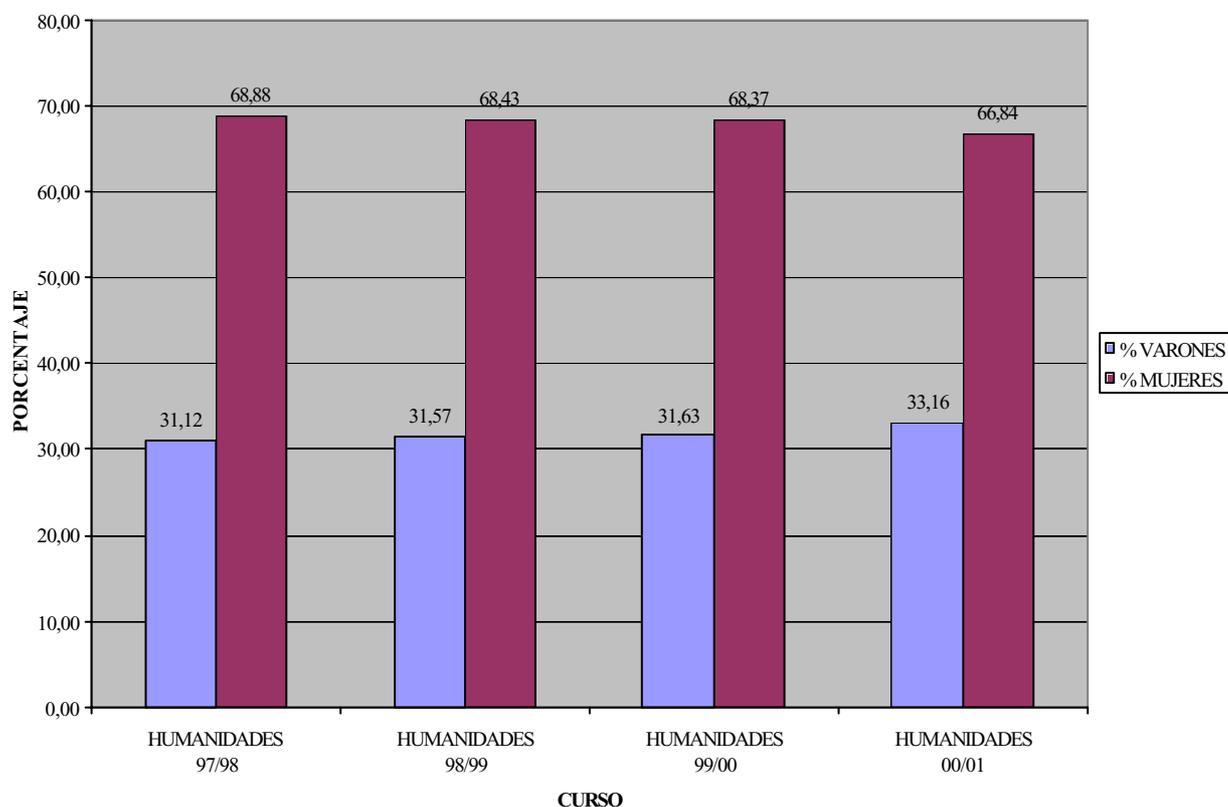


Por áreas, resulta notable que en el área en que las mujeres constituyen el porcentaje mayor de licenciadas es en la de Ciencias de la Salud, donde suponían el 73,97 % en el curso 1997-98, el 66,56 % en 1998-99, el 67,93 en 1999-2000 y el 67,17 % en 2000-2001, aunque han experimentado un descenso en los últimos cuatro años de casi siete puntos porcentuales.



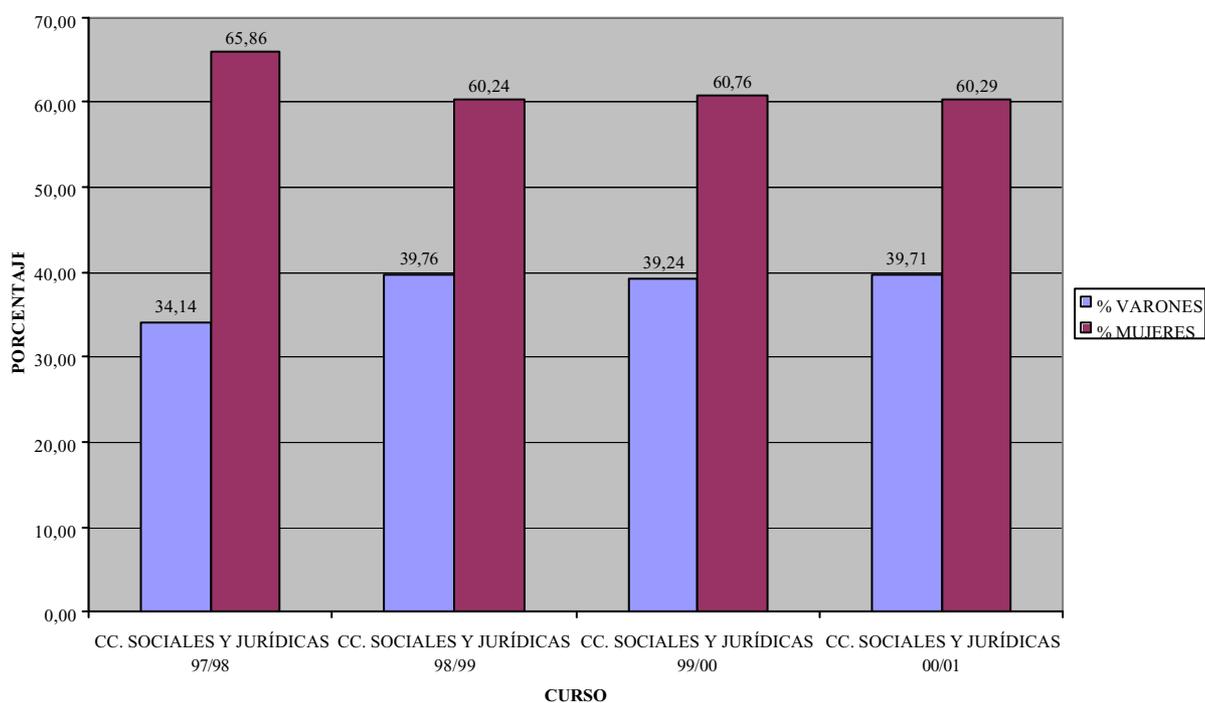
La siguiente área en la que las mujeres siguen siendo mayoría entre los estudiantes que se licencian es la de Humanidades, aunque con un ligero descenso continuado (del

ESTUDIANTES LICENCIADOS EN HUMANIDADES



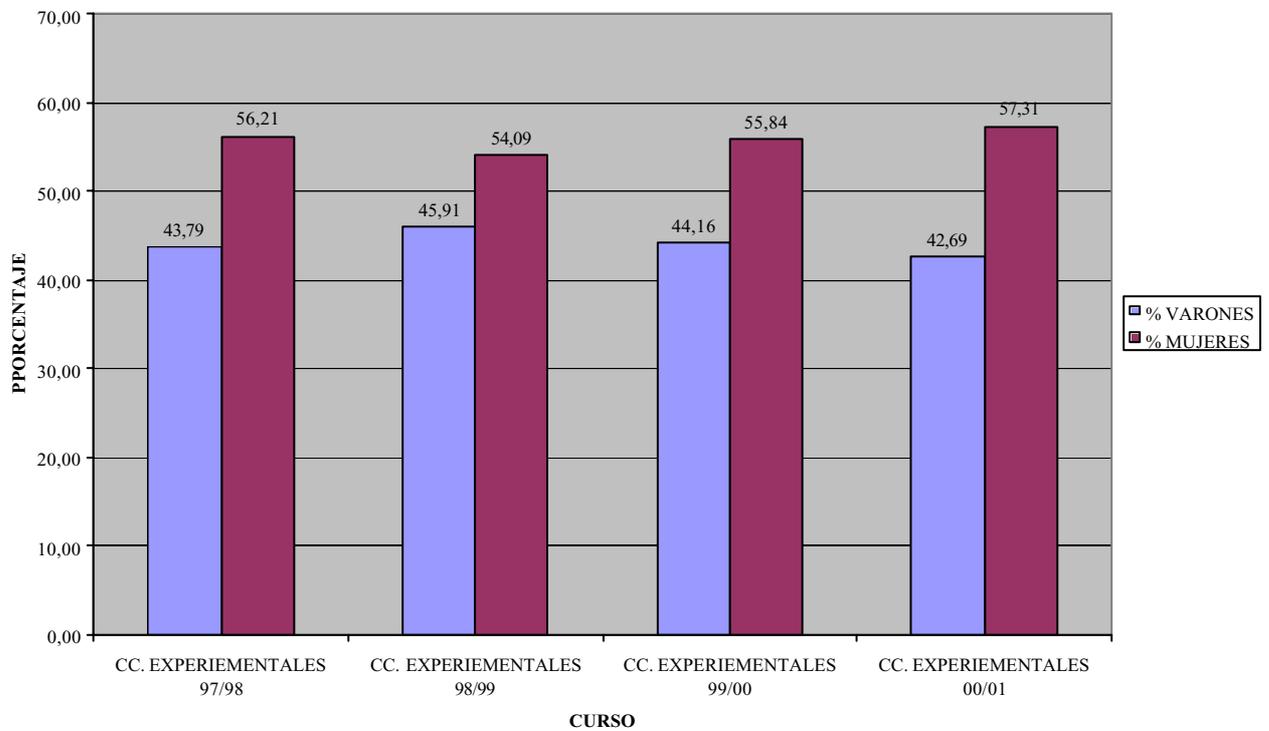
68,88 % en el primer año al 66,84 % en el último. Las licenciadas en Ciencias Sociales y Jurídicas también son mayoría, con un 65,86 % en 1997-98, 60,24 % en 1998-99, 60,76 % en 1999-2000 y 60,29 en 2000-2001, también con un descenso de algo más de cinco puntos porcentuales.

ESTUDIANTES LICENCIADOS EN CC. SOCIALES Y JURÍDICAS



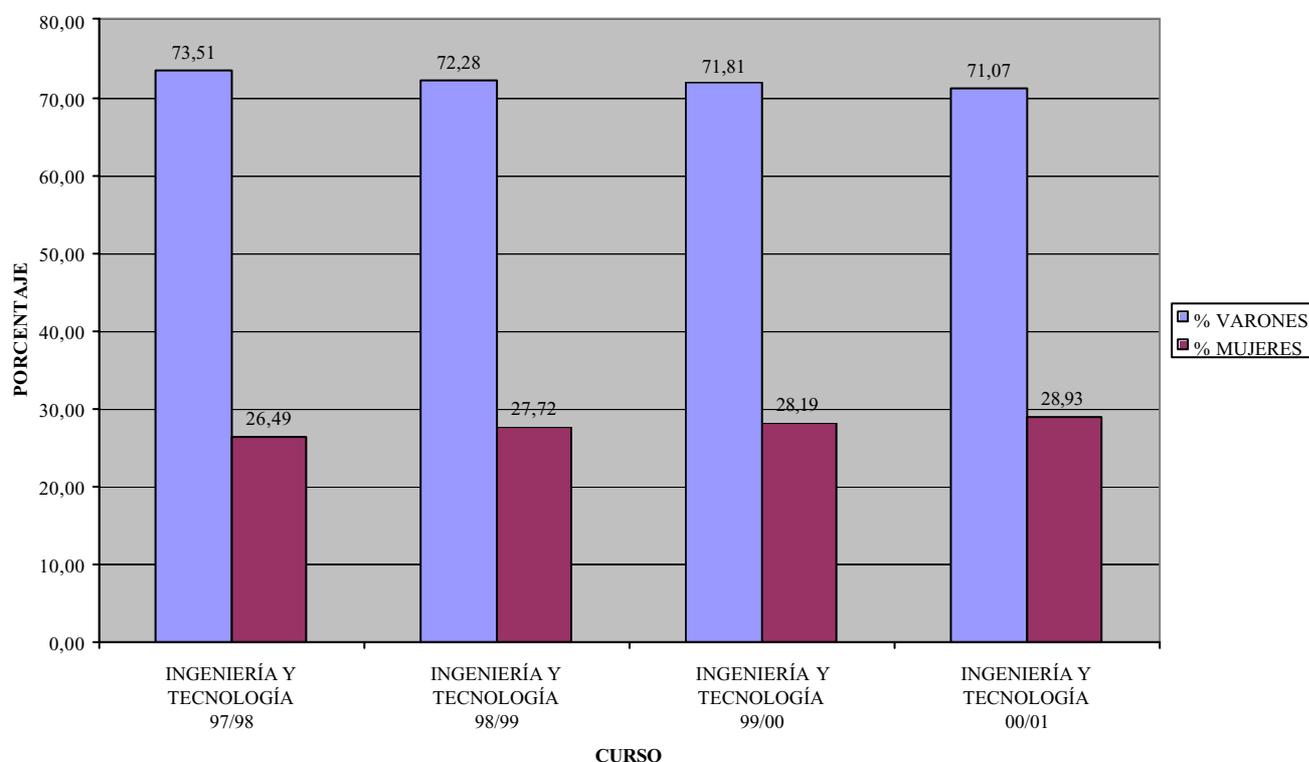
En ciencias Experimentales, las mujeres también son mayoría entre las personas que se licencian en dicha área: 56,21 % en 1997-98, 54,09 % en 1998-99, 55,84 % en 1999-2000 y 57,31 % en 2000-2001. Nótese la variación que va experimentando en los cuatro años, con una ligera tendencia al alza.

ESTUDIANTES LICENCIADOS EN CC. EXPERIMENTALES



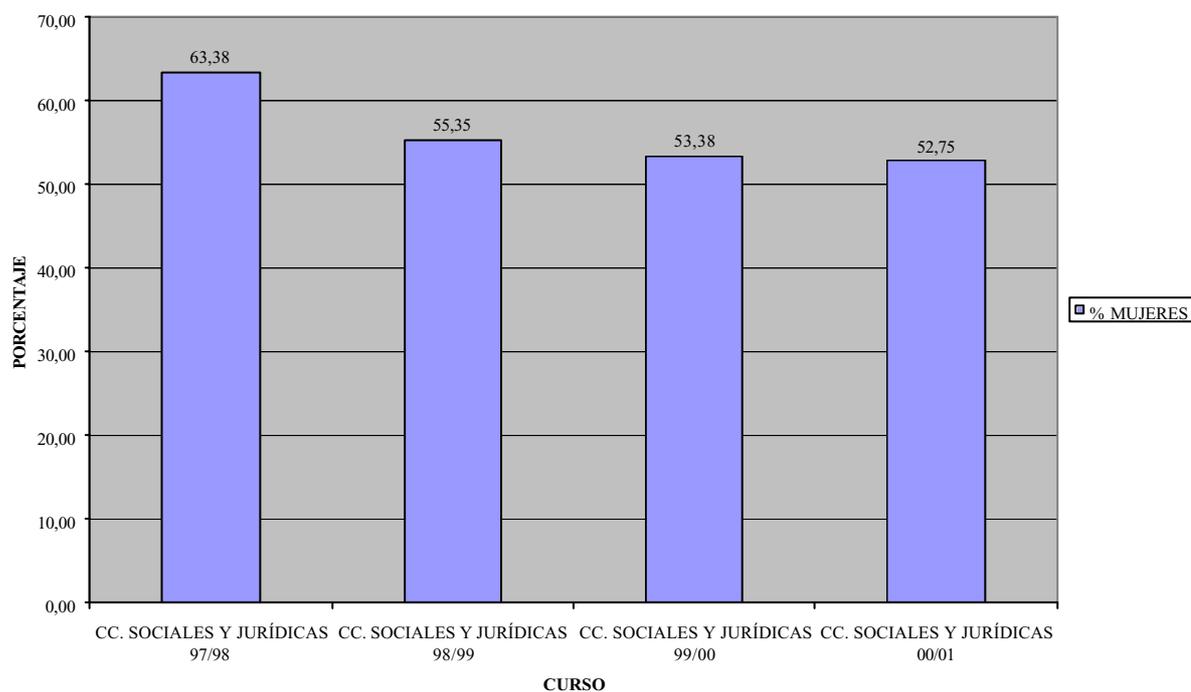
Una vez más, en la única área en que las mujeres constituyen la minoría es en la de Ingeniería, en la que ni siquiera llegan al treinta por ciento.

ESTUDIANTES LICENCIADOS EN INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA



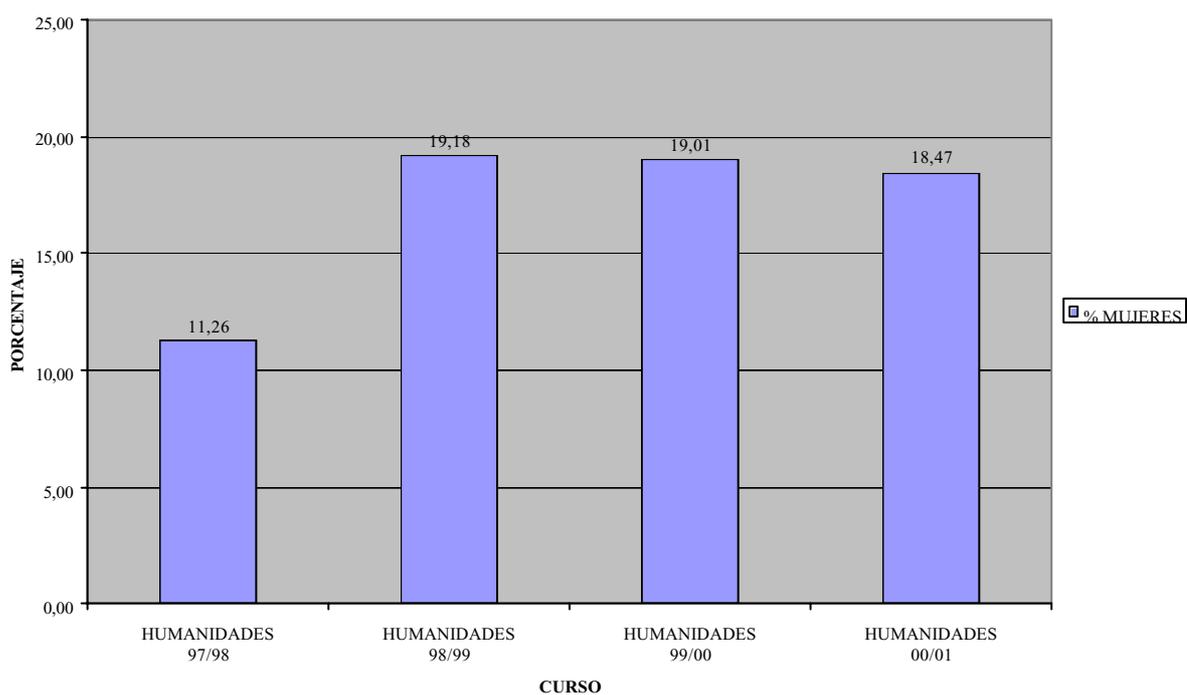
Una vez más, si nos fijamos en cómo se distribuyen las mujeres por las distintas áreas, encontramos que siguen optando por las áreas de Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas, ya que el porcentaje de mujeres sobre el total de mujeres que se licencian en esas dos áreas está en torno al 70 % en todos los años estudiados. Por áreas los resultados son los siguientes: en Ciencias Sociales y Jurídicas se produce un descenso de más de diez puntos porcentuales, pues se pasa del 63,38 % de licenciadas al 52,75 % en los cuatro años:

MUJERES LICENCIADAS EN CC. SOCIALES Y JURÍDICAS



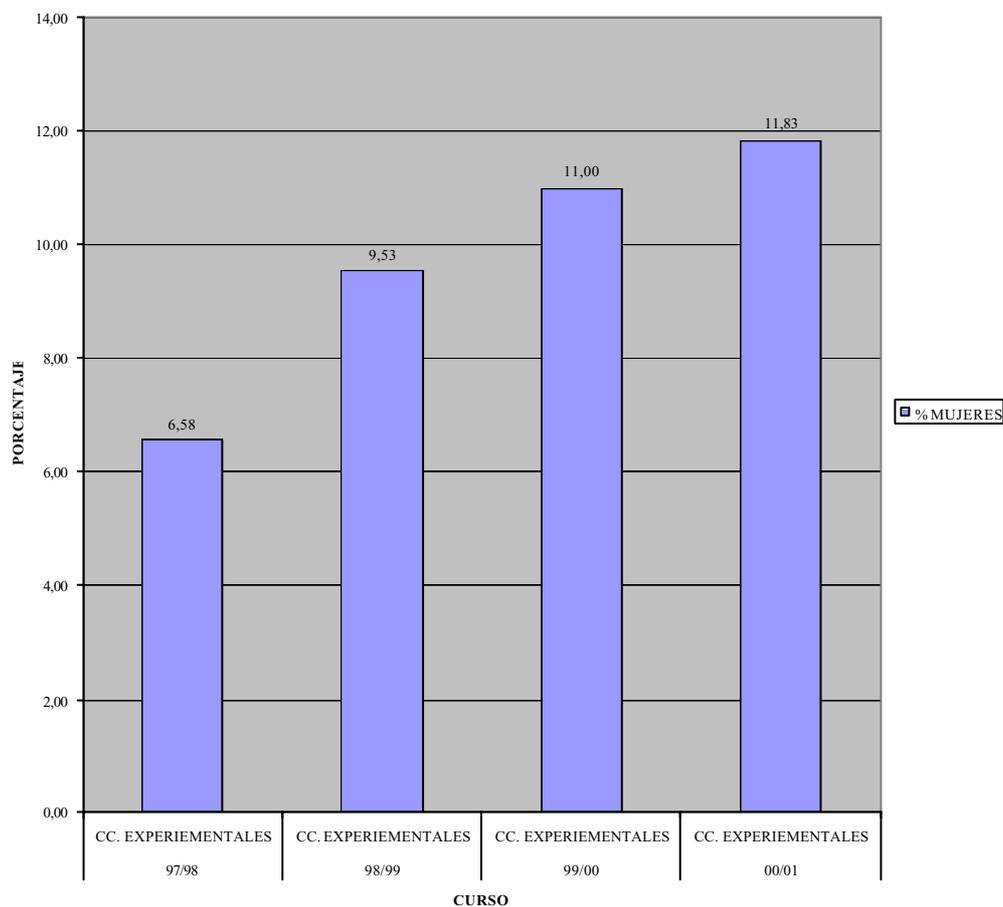
Las licenciadas en Humanidades sobre el total de mujeres licenciadas la tendencia es a subir, con un ligero descenso en el último año:

MUJERES LICENCIADAS EN HUMANIDADES



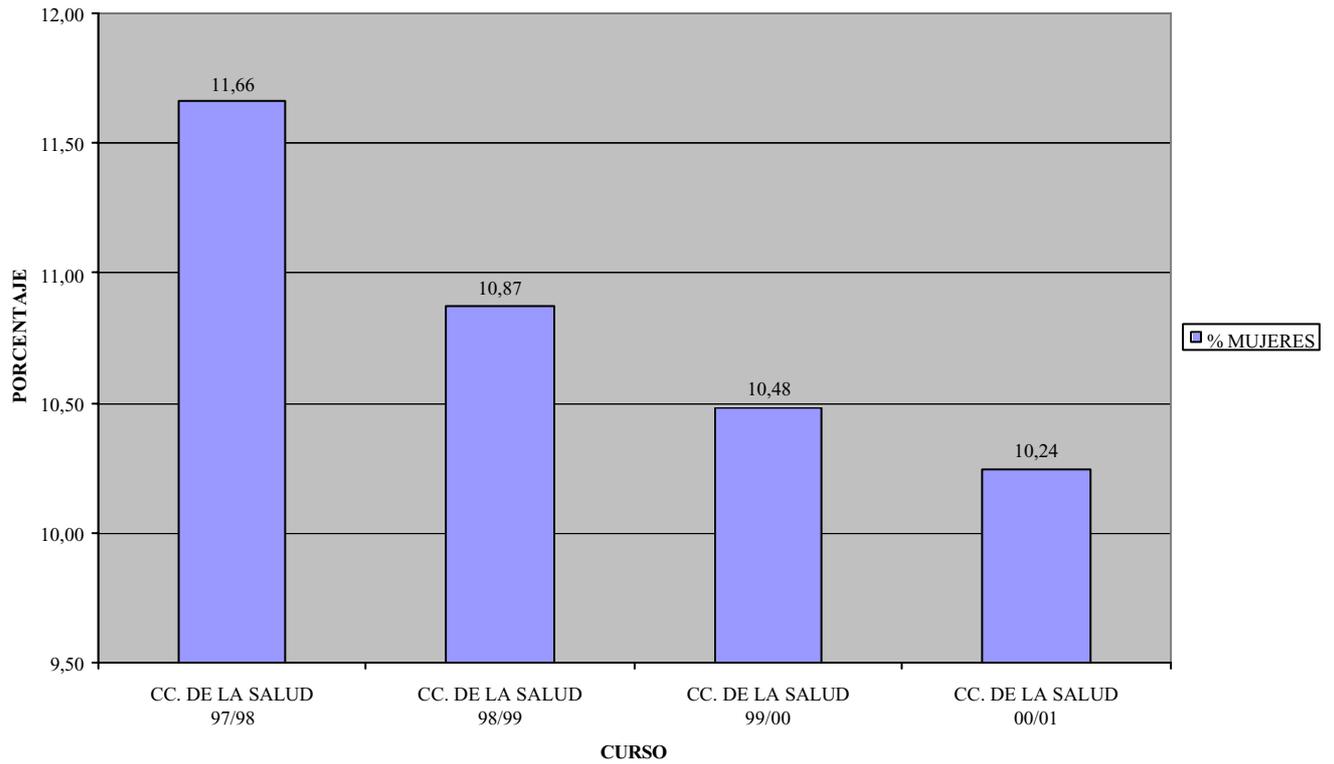
Las mujeres licenciadas en ciencias experimentales experimentan un ascenso de más de cinco puntos porcentuales, pues pasan del 6,58 % en 1997-98 al 11,83 % en 2000-2001.

MUJERES LICENCIADAS EN CC. EXPERIMENTALES

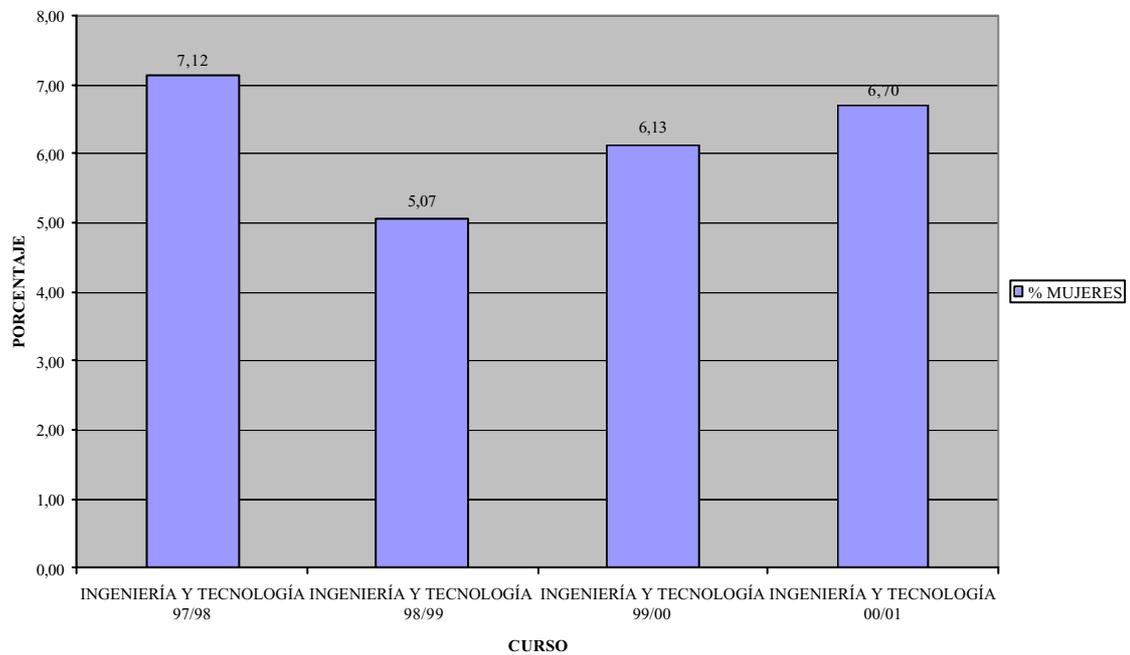


Por lo que se refiere a Ciencias de la salud, las mujeres que se licenciaron en dicha área, sobre el total de mujeres licenciadas, pasan del 11,66 % en el año 1997-98 al 10,24 % en el 2000-2001:

MUJERES LICENCIADAS EN CC. DE LA SALUD



MUJERES LICENCIADAS EN INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA



Como se ve en el gráfico anterior, y tal y como sucedía en el caso de las mujeres matriculadas, las mujeres que se licencian en Ingeniería constituyen el porcentaje

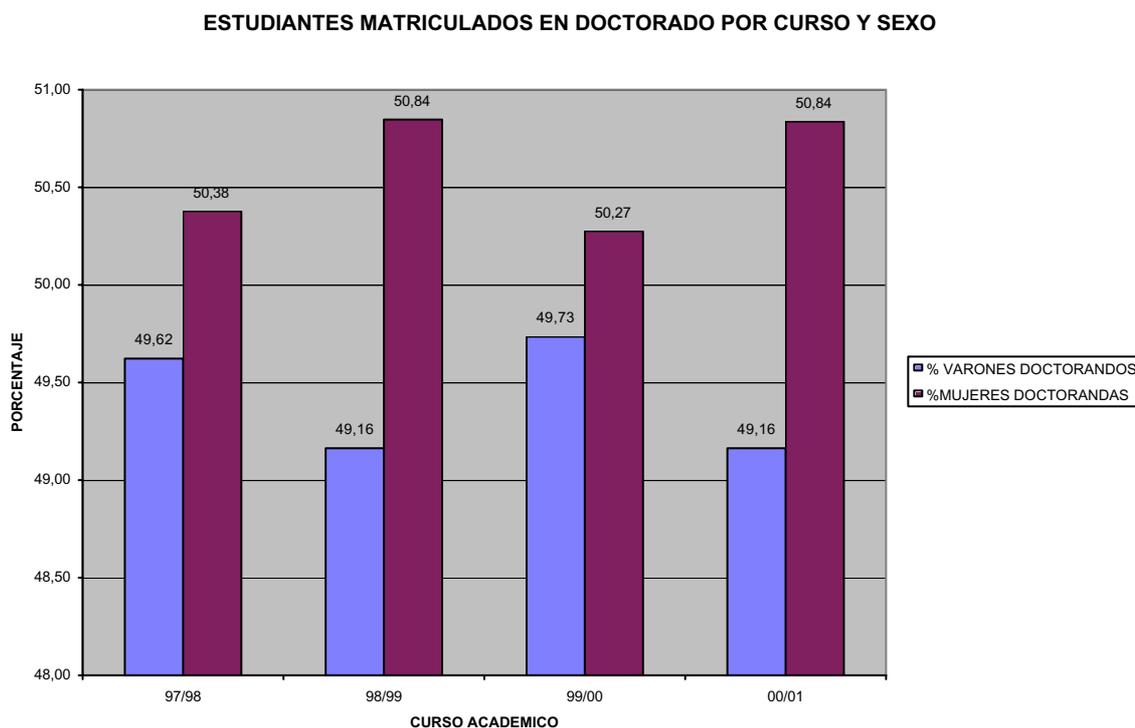
menor sobre el total de las mujeres licenciadas, pues son el 7,12 % en 1997-98, el 5,07 % en 1998-99, el 6,13 % en 1999-2000 y el 6,70% en 2000-2001.

6.2. DOCTORADO

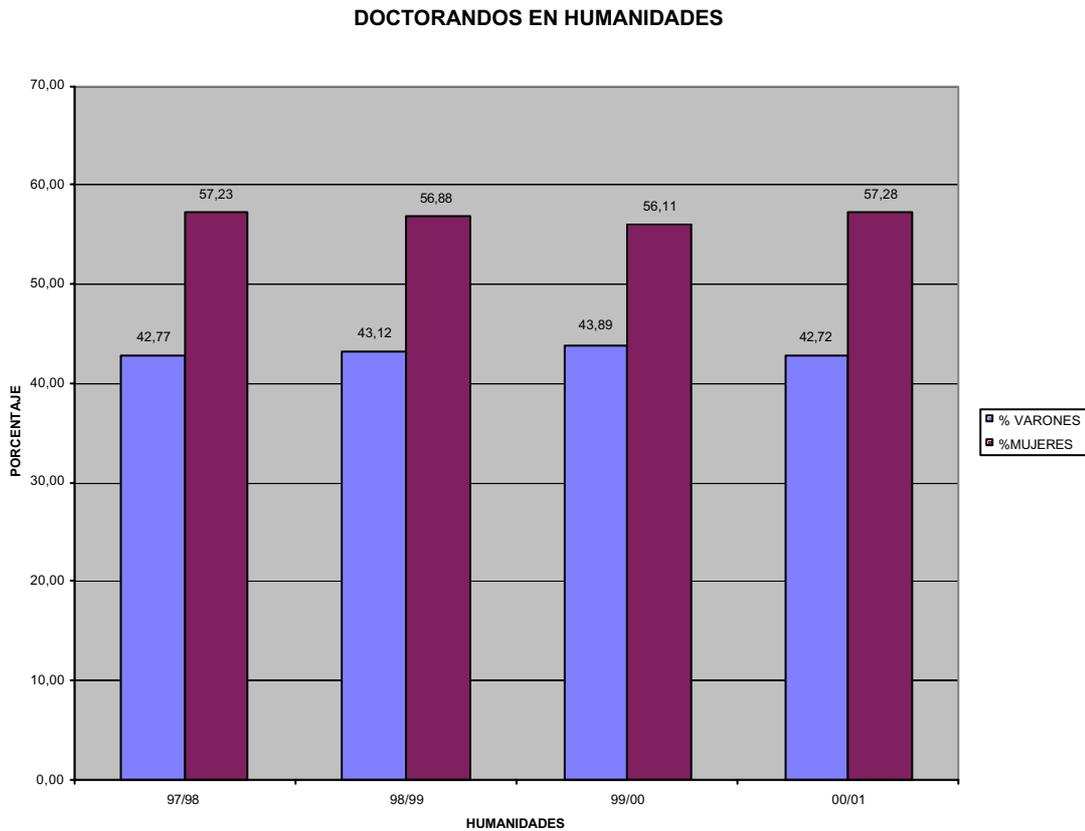
Los estudios de doctorado son el primer escalón en la carrera docente e investigadora.

Aquí comienza a vislumbrarse la pérdida de capital humano femenino que se irá incrementando a medida que se avance en la carrera académica. No obstante, aunque muy ligeramente, las mujeres siguen siendo mayoría como estudiantes de doctorado en los cuatro años y en todas las áreas excepto en la de Ingeniería.

En el año 1997-98, las mujeres doctorándose suponían el 50,38 %, el 50,84 % en 1998-99, el 50,27 % en 1999-2000 y el 50,84 % en 2000-2001. Es decir, superan la mitad por muy pocas décimas.

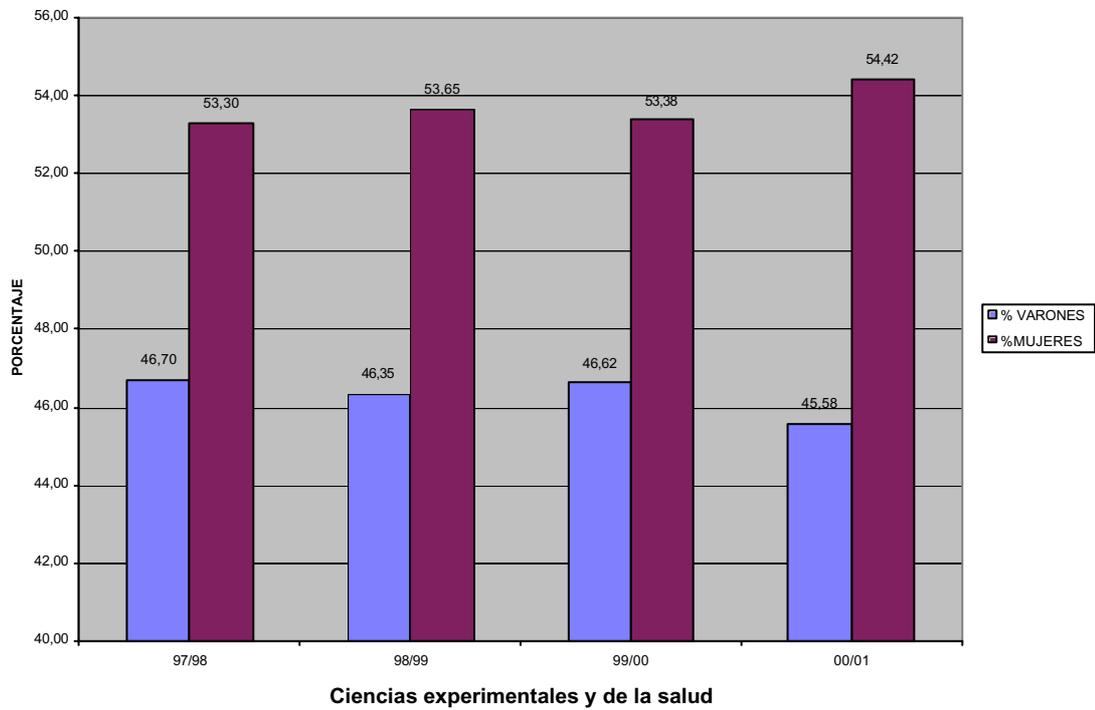


Hay que señalar que resulta algo difícil establecer comparaciones por área entre los estudiantes matriculados y licenciados y los doctorandos y doctores, dado que el INE-Base clasifica estos últimos tan sólo en cuatro áreas, pues unifica en una sólo las de ciencias experimentales y ciencias de la salud. No obstante, y salvando esta pequeña dificultad, la tendencia se mantiene. En efecto, las mujeres que cursaban estudios de doctorado en el área de Humanidades durante el curso 1997-98 eran el 57,23 % de todos los estudiantes de doctorado, el 56,88 % en el curso 1998-99, el 56,11 % en 1999-2000 y el 57,28 %:



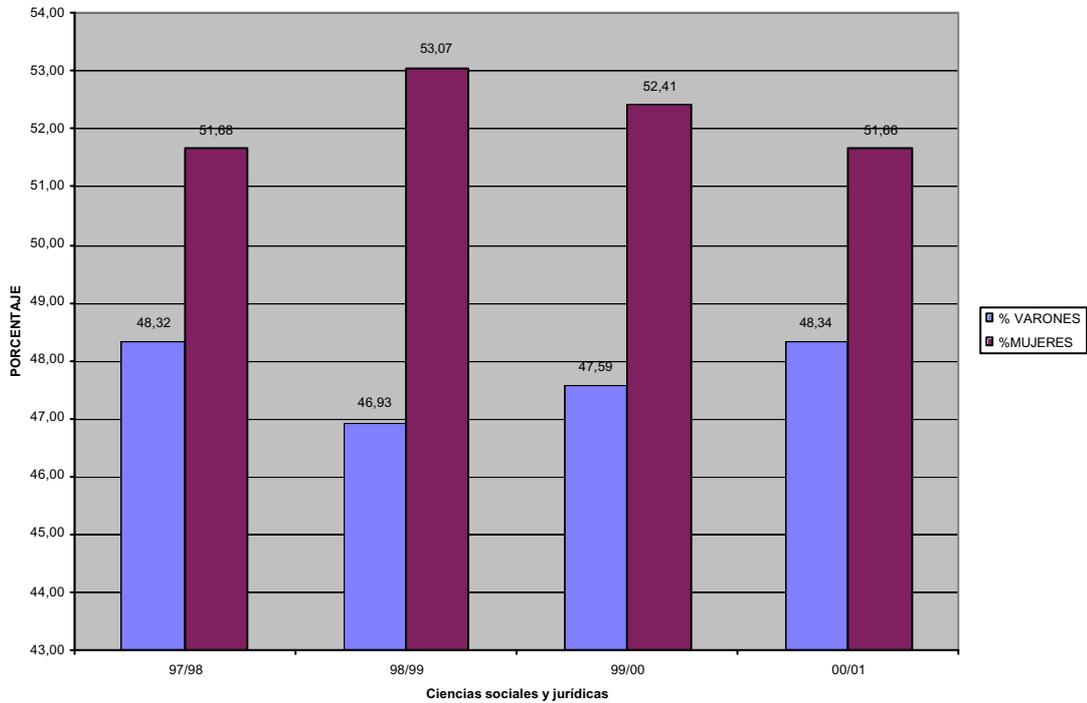
Las mujeres que se doctoraban en Ciencias Experimentales y de la Salud también superaban en proporción a los varones en todos los años del estudio, mostrándose una tendencia al aumento, aunque con alguna oscilación: eran el 53,30 % en 1997,98, el 53,65 % en 1998-99, el 53,38 % en 1999-2000 y el 54,42 % en 2000-2001, como se puede ver en el siguiente gráfico

DOCTORANDOS EN CC. EXPERIMENTALES Y DE LA SALUD



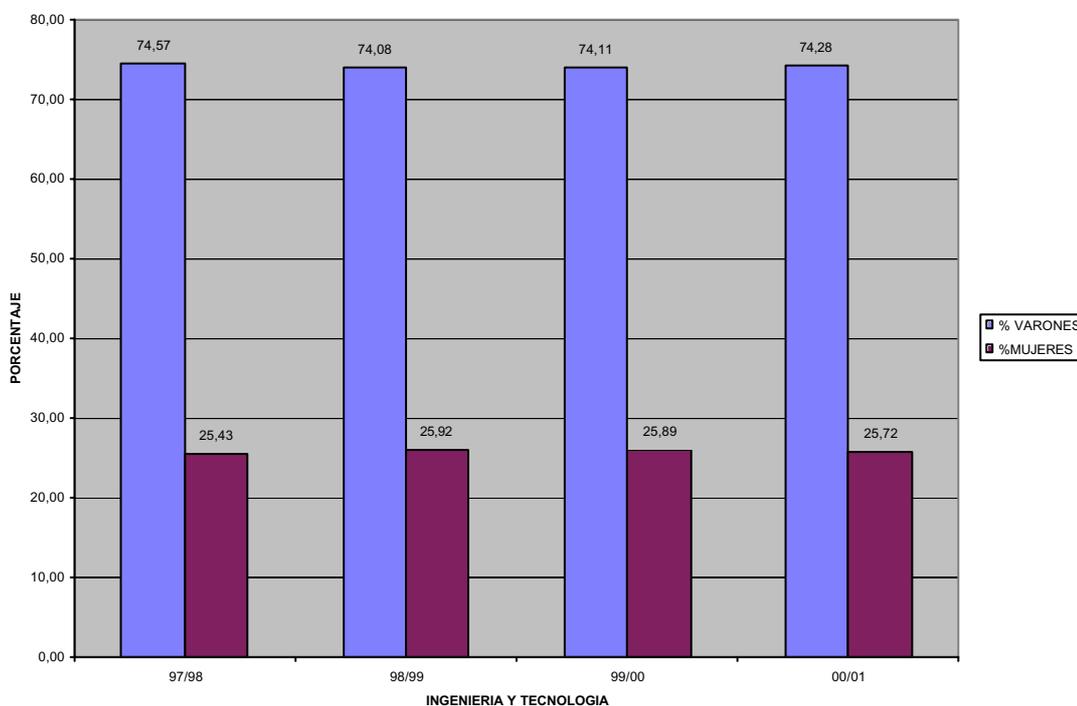
También son mayoría en el área de Ciencias Sociales y Jurídicas, fluctuando arriba o abajo, ligeramente:

DOCTORANDOS EN CC. SOCIALES Y JURÍDICAS



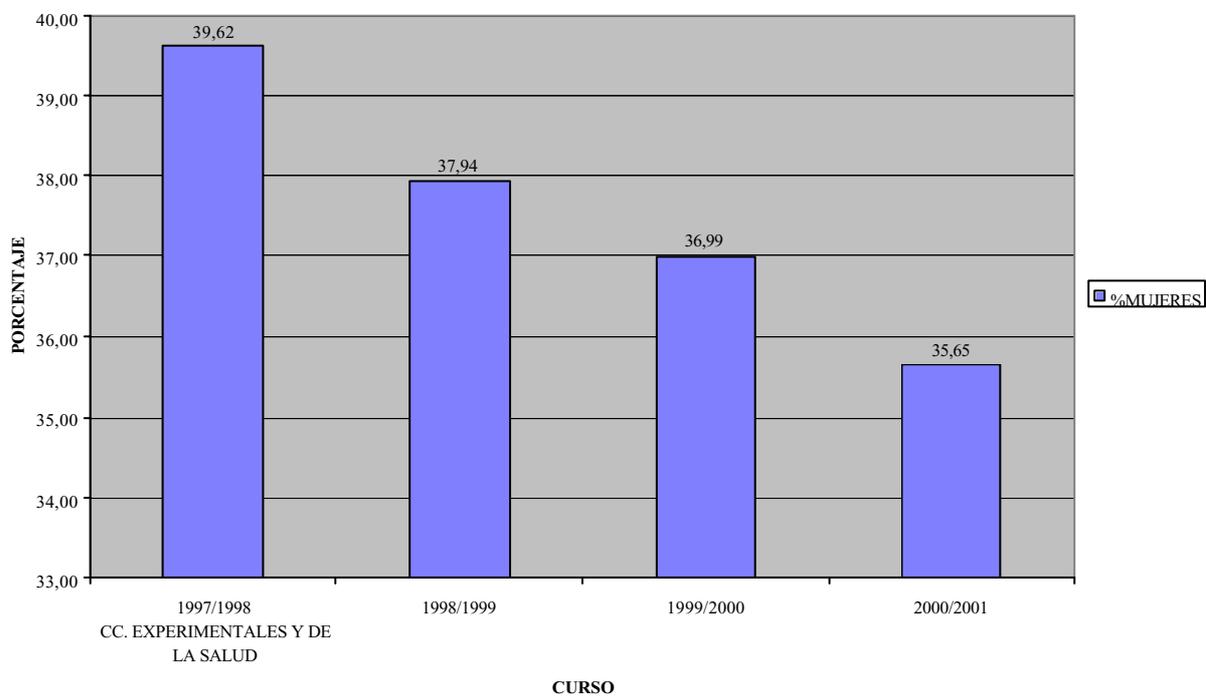
Como siempre, es en Ingenierías y Tecnologías donde las mujeres están en franca minoría, pues apenas sobrepasan el 25 % en cada uno de los años:

DOCTORANDOS EN INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA



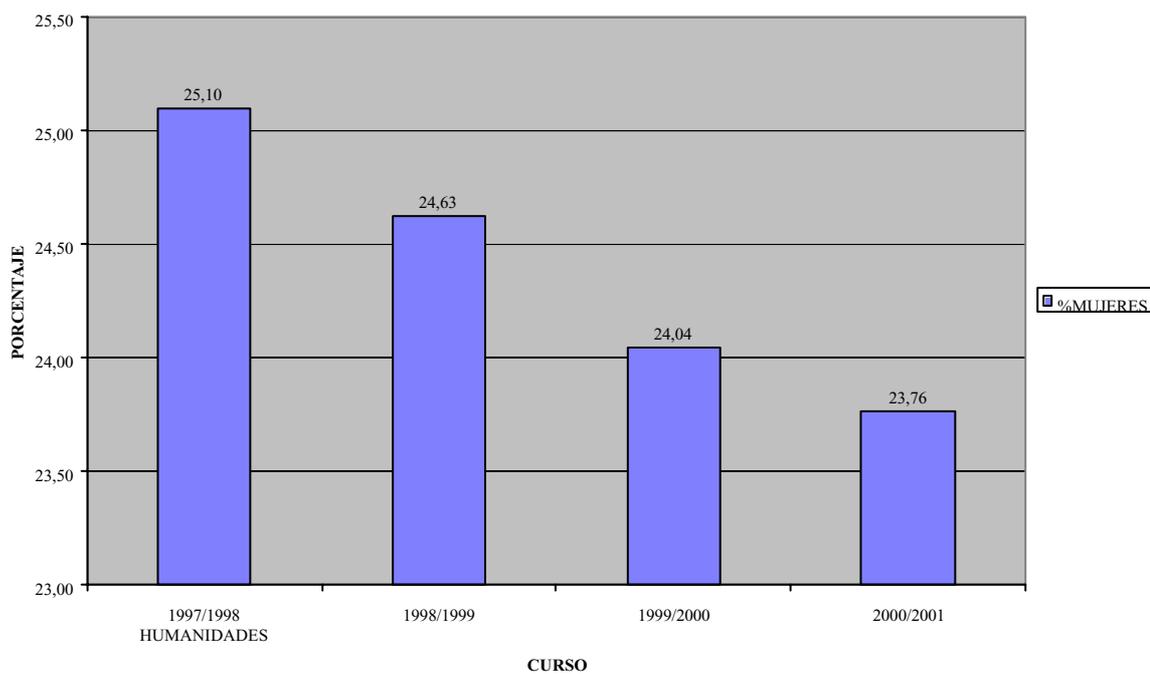
Lo interesante surge cuando analizamos como se distribuyen por área las doctorandas sobre el total de mujeres haciendo estudios de doctorado. En este sentido hay varias cosas interesantes. En primer lugar, un descenso continuado en las doctorandas en Ciencias Experimentales y de la Salud, a lo largo de los cuatro años, pues pasan del 39,62 % en 1997-98 al 37,94 % en 1998-99, luego al 36,99 % en 1999-2000, hasta llegar al 35,65 % en el 2000-2001:

MUJERES DOCTORANDAS EN CC. EXPERIMENTALES Y DE LA SALUD

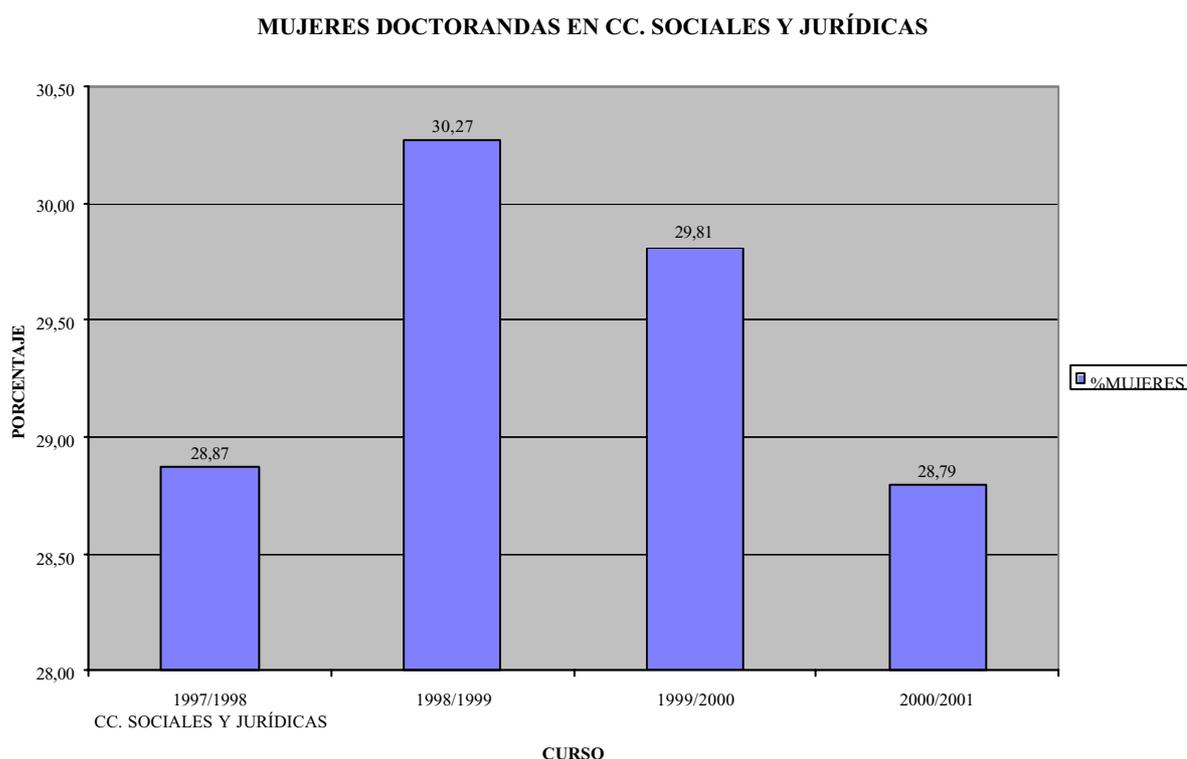


También experimenta este descenso el área de Humanidades:

MUJERES DOCTORANDAS EN HUMANIDADES

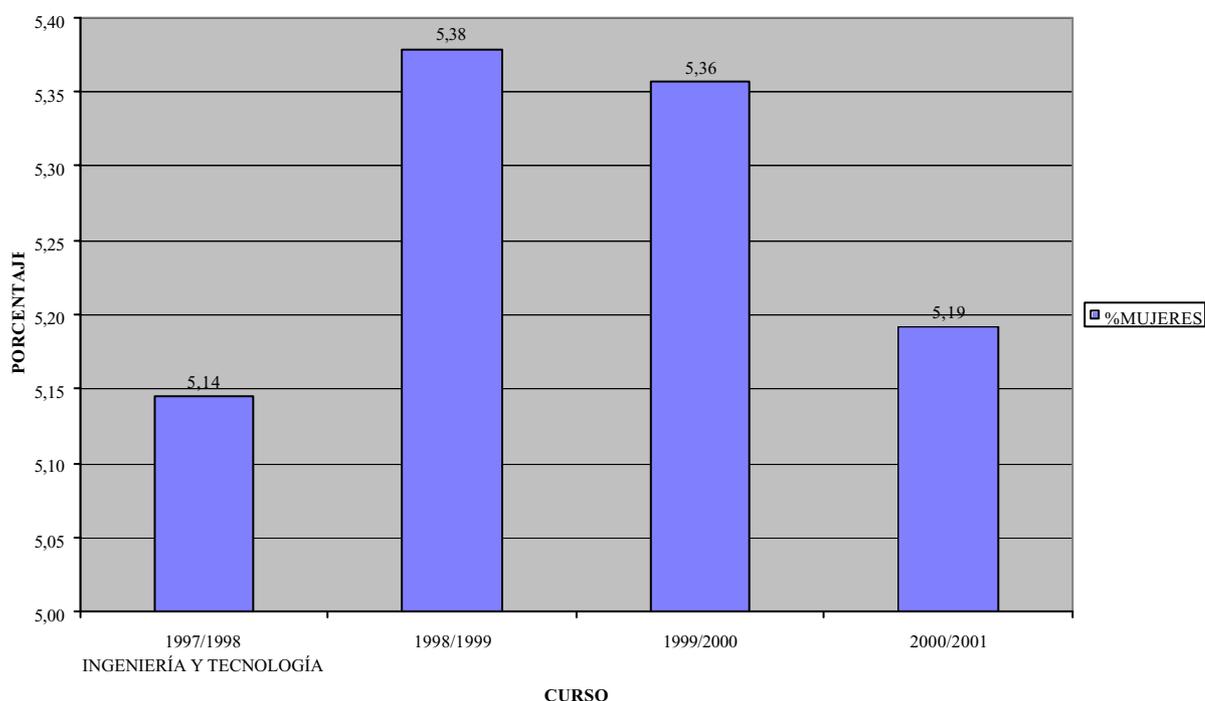


En el caso de las Ciencias Sociales y Jurídicas hay un descenso con ciertas oscilaciones, pues si bien hay un aumento de 1,4 puntos porcentuales del primer al segundo año del estudio, a partir de 1998-99 hay un ligero descenso cada año, llegando a ser el 28,79 % en el curso 2000-2001:



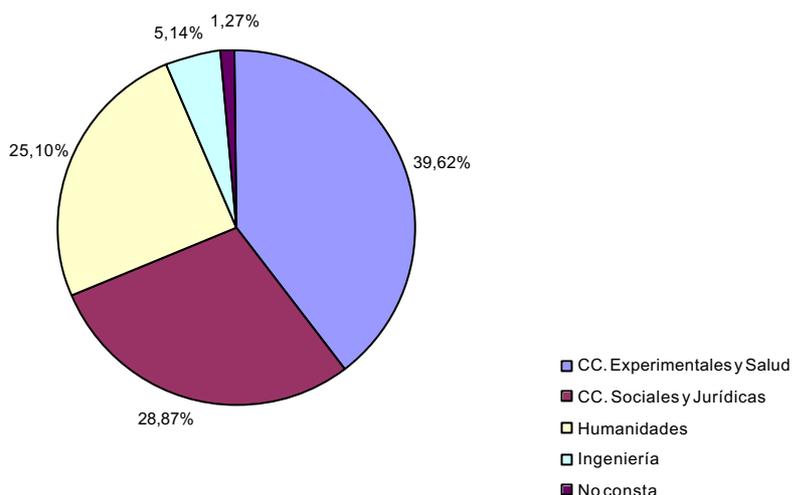
El caso de las Ingenierías es sumamente grave, pues, aun con ligera oscilaciones, el aumento experimentado en los cuatro años es de ¡0,05 puntos porcentuales!

MUJERES DOCTORANDAS EN INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA

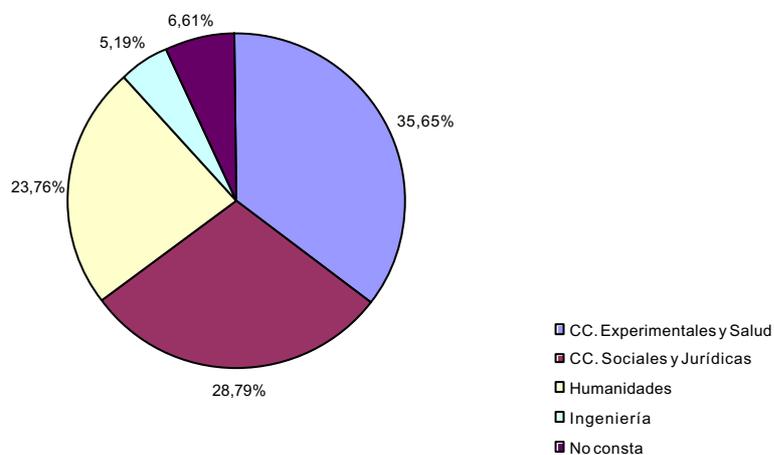


En segundo lugar, también es digno de observar que el porcentaje mayor de mujeres doctorandas - insisto, sobre el total de mujeres - se da en el área de Ciencias Experimentales y de la Salud, seguida del área de ciencias Sociales y Jurídicas, luego de la de Humanidades y, finalmente Ingeniería y Tecnología. Esto se aprecia, perfectamente, en los dos gráficos siguientes, del curso 1997-98 y del 2000-2001:

Distribución de doctorandas por áreas de estudio, 1997-1998

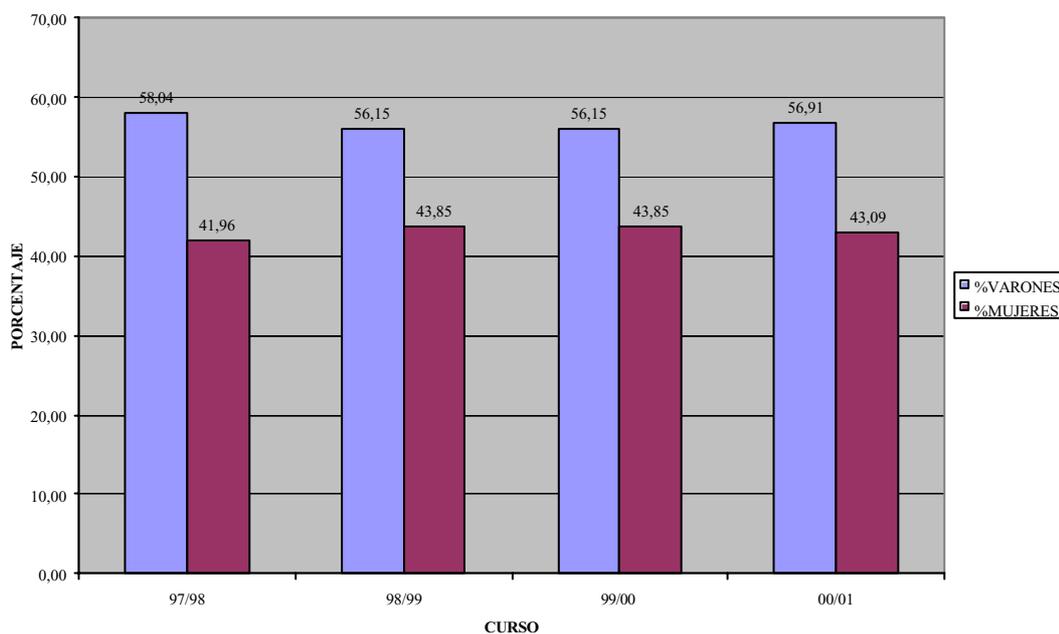


Distribución de doctorandas por áreas de estudio, 2000-2001

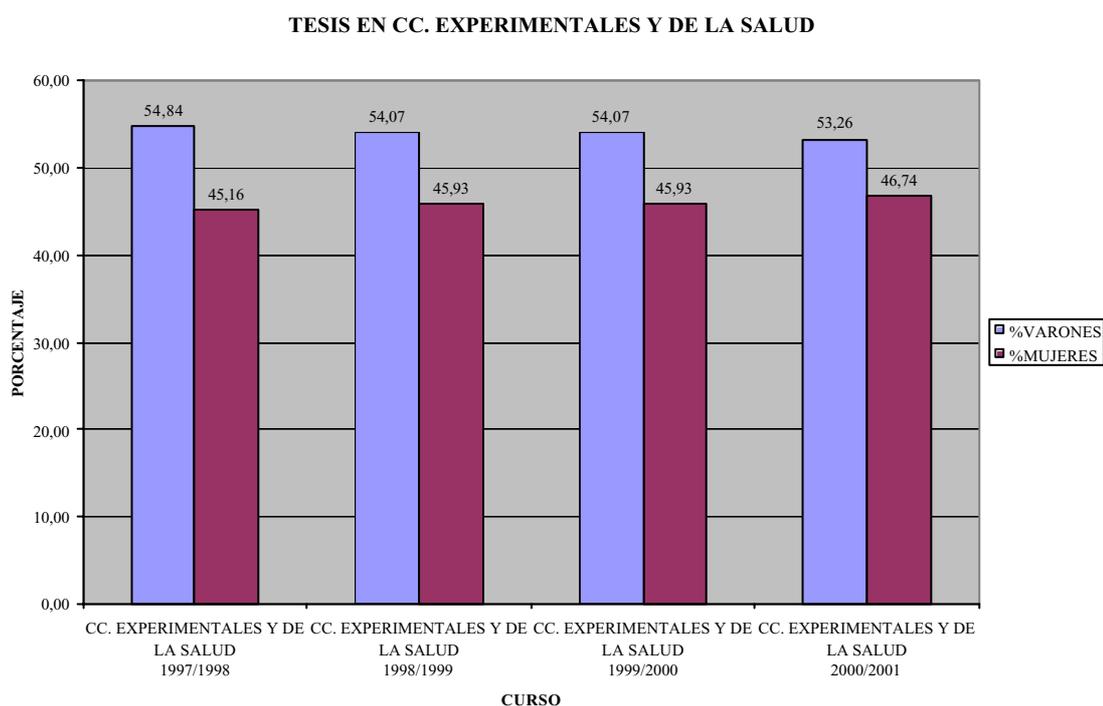


La proporción se invierte claramente en el siguiente escalón de la carrera académica. En todos los años estudiados, el porcentaje de mujeres que leyeron su tesis doctoral y obtuvieron, por tanto, el grado de doctora es menor que el de los varones:

TESIS PRESENTADAS POR CURSO Y SEXO

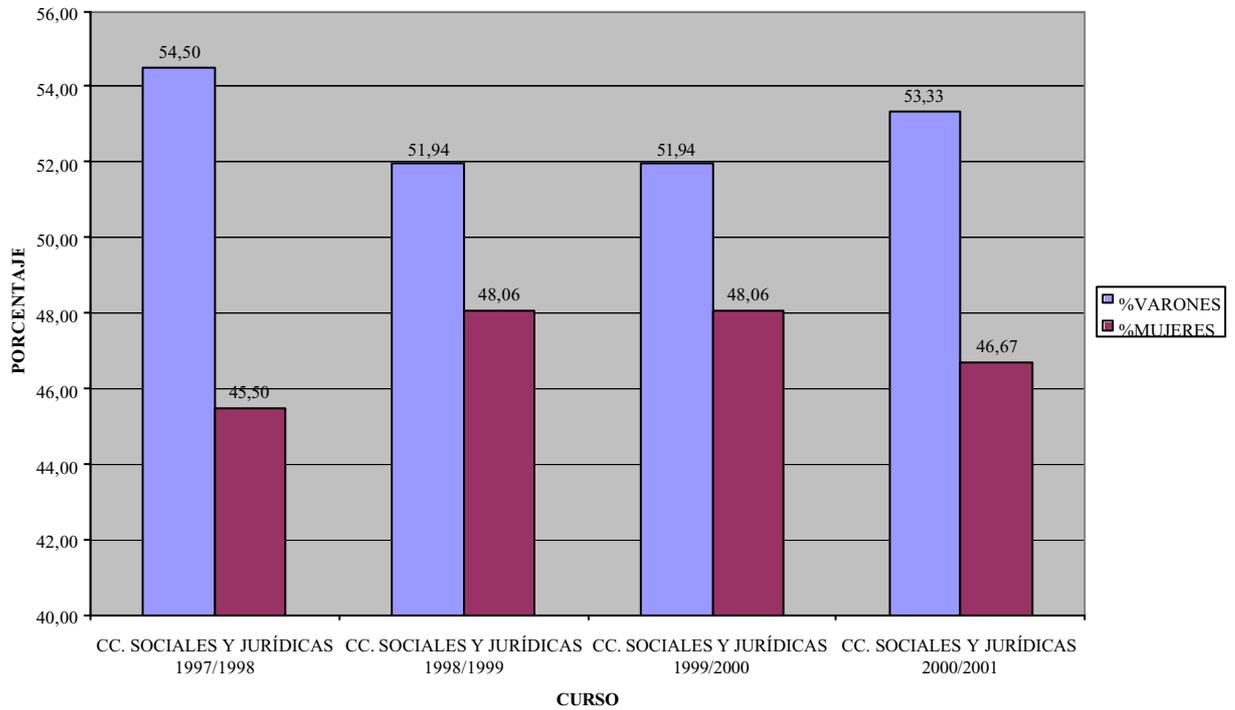


Por áreas también están menos representadas, produciéndose casi un empate entre las áreas en las que constituían mayoría como estudiantes, licenciadas y doctorandas. Así por ejemplo, en Ciencias Experimentales y de la Salud eran un 45,16 % en el curso 1997-98, el 45,93 % tanto en 1998-99 como en 1999-2000, subiendo ligeramente en 2000-2001 hasta alcanzar el 46,74 %:



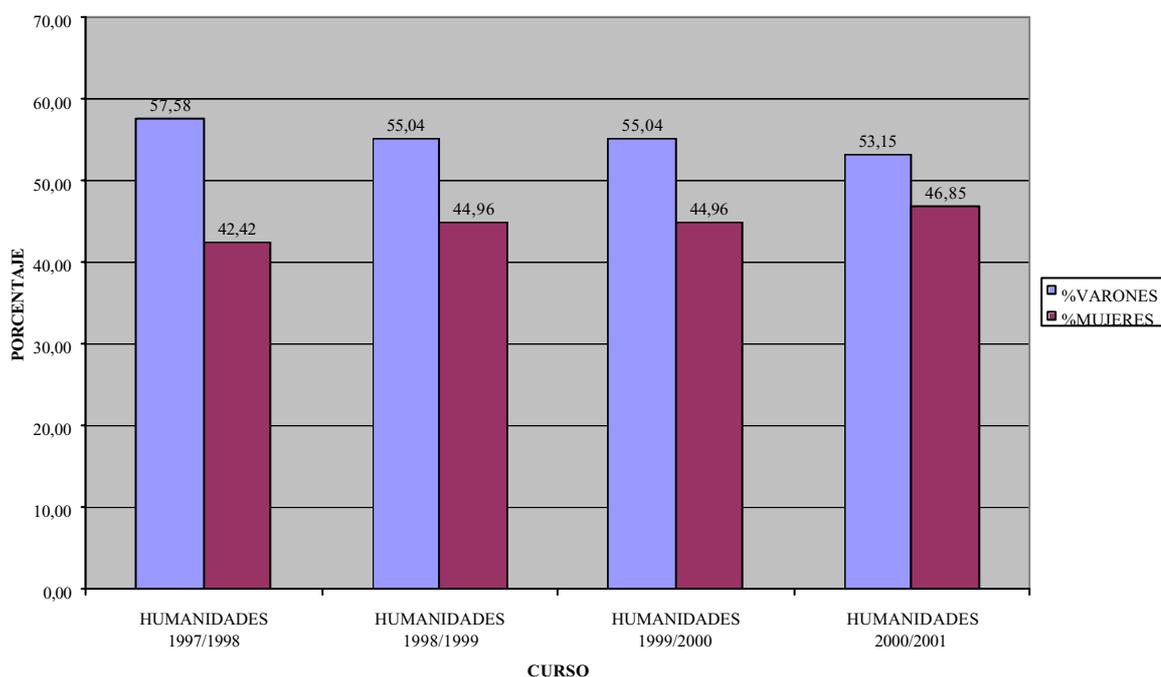
En el caso de las Ciencias Sociales y Jurídicas, también hay un ligero ascenso, pues las mujeres que se doctoran en dicha área pasan del 45,50 % en 1997-98 al 46,67 % en el curso 2000-2001:

TESIS EN CC. SOCIALES Y JURÍDICAS



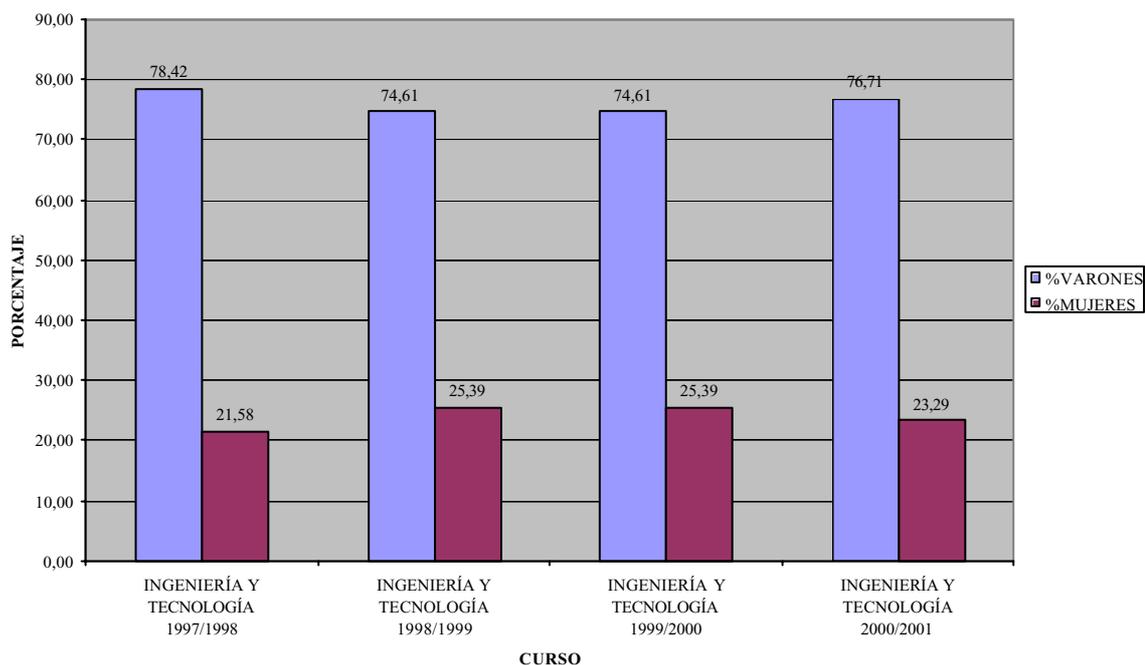
Y lo mismo sucede con Humanidades, área 'tradicionalmente femenina' en la que tampoco alcanzan a mitad, aunque hay un incremento de más de 4 puntos porcentuales en los cuatro años, ya que pasan del 42,42 % en 1997-98 al 46,85% en 2000-2001.

TESIS EN HUMANIDADES



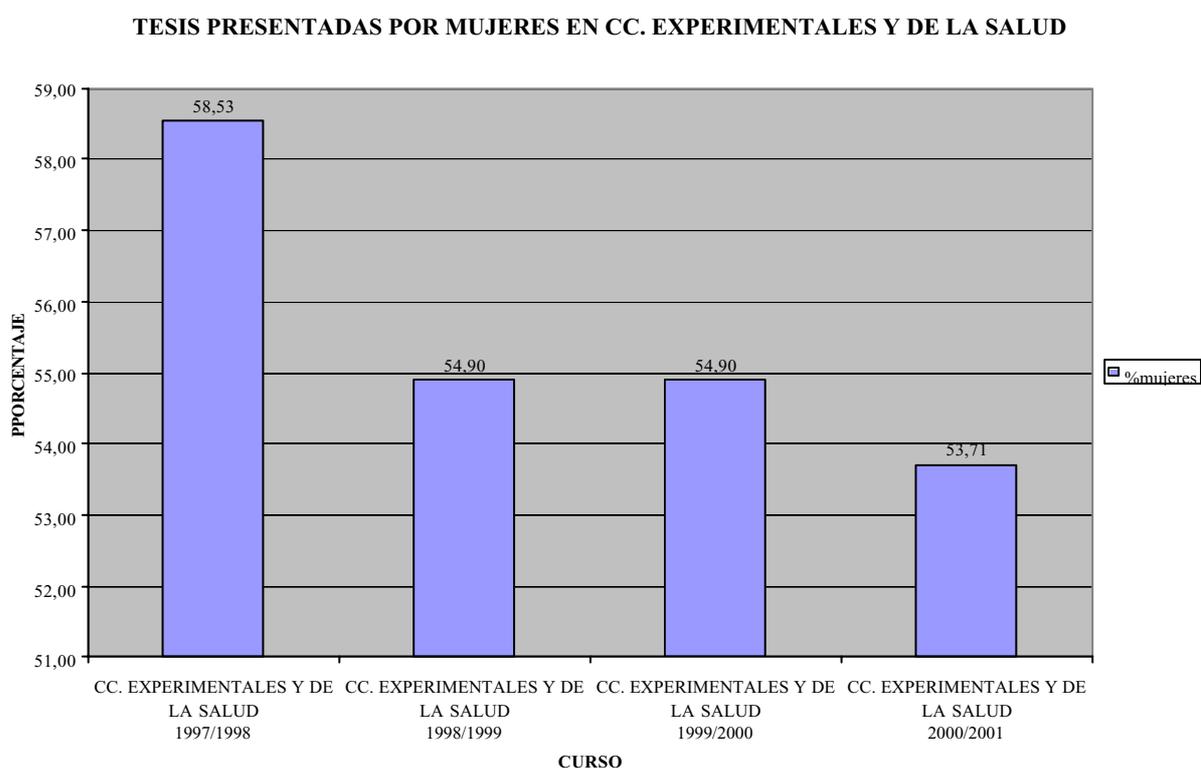
Incluso en el cómputo total de los cuatro años también se incrementa el porcentaje de tesis leídas por mujeres en Ingeniería y Tecnología, ya que pasan del 21,58 % en el primer año, al 23,29 % en el último, aunque en los años intermedios el aumento había sido mayor, produciéndose con respecto a éstos un descenso en el último curso estudiado:

TESIS EN INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA

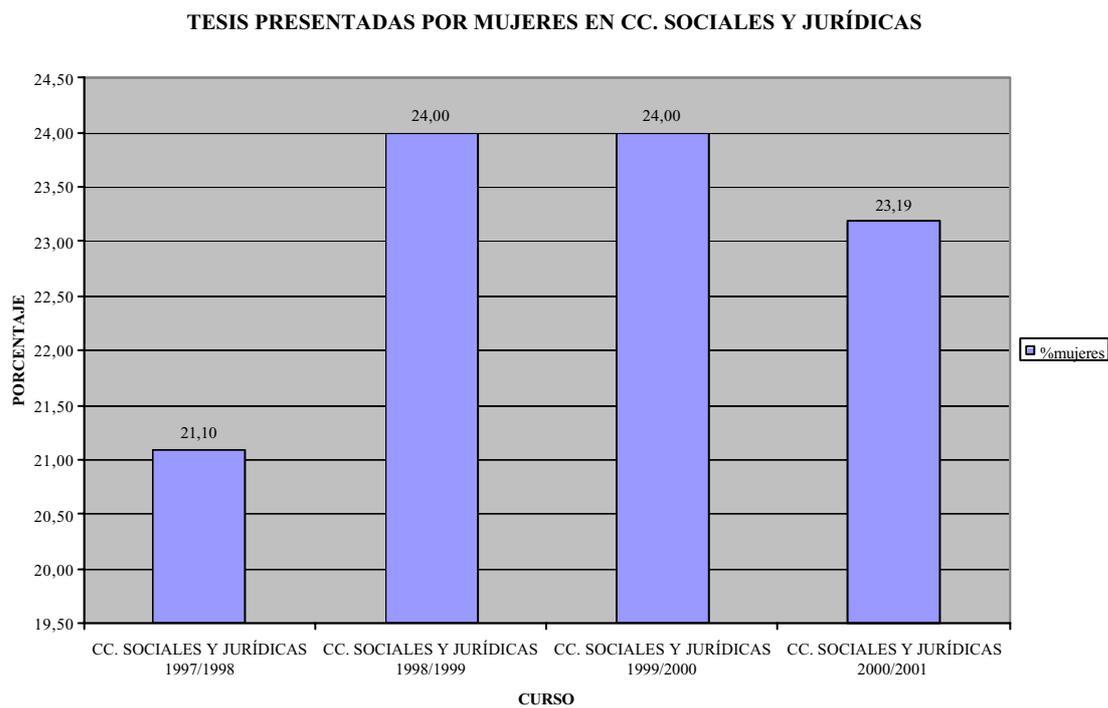


Obsérvese que en los datos presentados en los cinco gráficos precedentes siempre aparece el mismo porcentaje en los cursos 1998-99 y 1999-2000. Ello es debido a que el INE-Base repite los mismos datos para ambos cursos, debido a que las universidades no se los proporcionaron para la elaboración de las estadísticas.

Una vez más debemos plantearnos cuántas tesis leen las mujeres por área (es decir, cuántas mujeres se doctoran) con respecto a todas las tesis leídas por las mujeres (esto es, con respecto al cómputo global de todas las doctoras). Al igual que en el caso de los estudios de doctorado, el porcentaje mayor es en Ciencias Experimentales y de la Salud, en todos los años, pero obsérvese que hay un continuado descenso hasta alcanzar casi 5 puntos porcentuales:

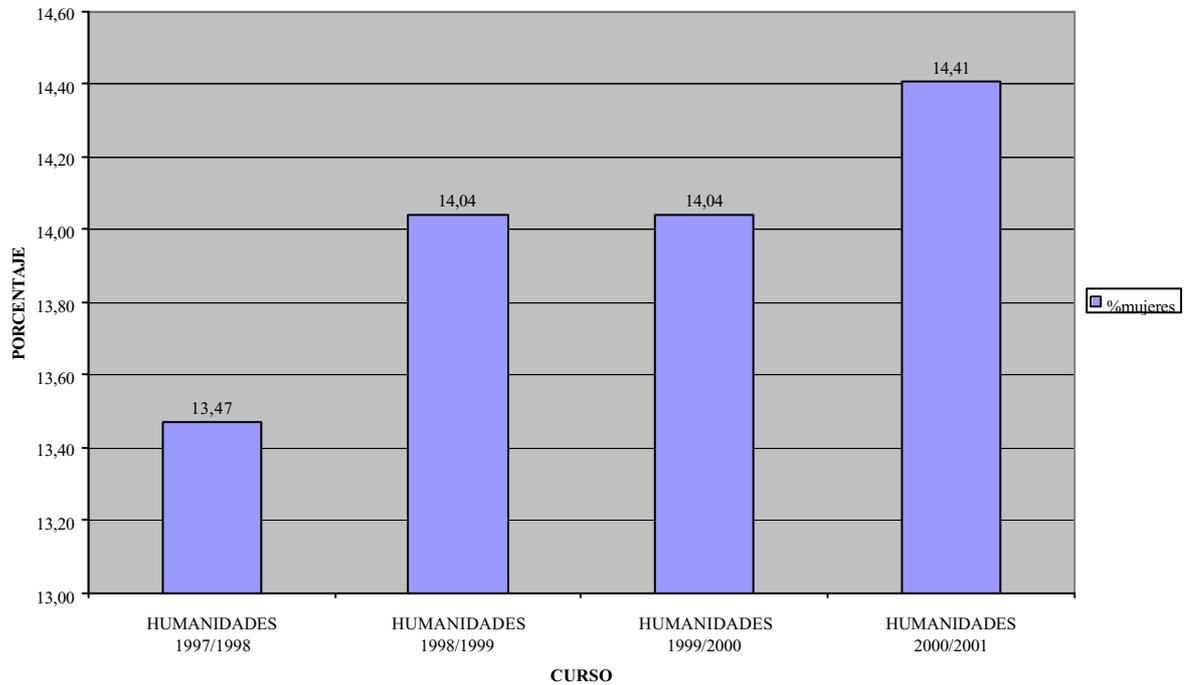


En Ciencias Sociales y Jurídicas, que son las que siguen en proporción, no obstante, se experimenta un oscilación, pues tras la subida del primer al segundo año, se produce un descenso e el último, con lo que el incremento final apenas supera los 2 puntos porcentuales:



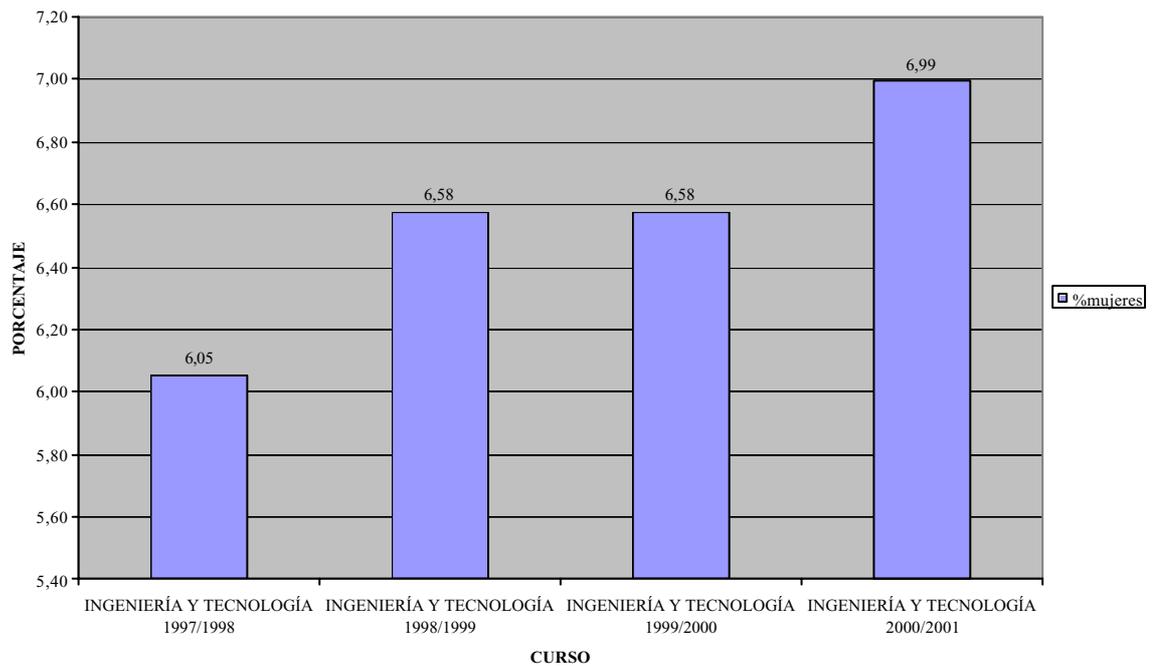
Por lo que se refiere a Humanidades, el aumento es pequeño pero continuado:

TESIS PRESENTADAS POR MUJERES EN HUMANIDADES



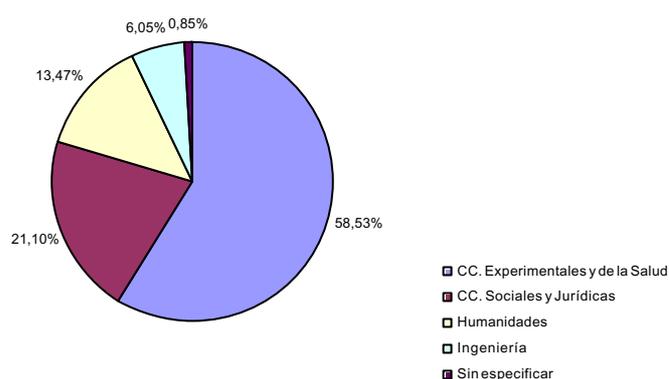
Y lo mismo sucede en Ingeniería y Tecnología:

TESIS PRESENTADAS POR MUJERES EN INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA

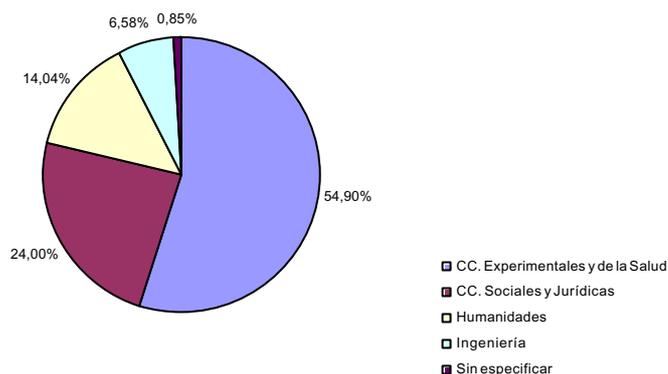


En los gráficos que presentamos a continuación se aprecia mejor aún la distribución de estas tesis leídas por mujeres, por áreas - insisto, sobre el total de mujeres - y que el mayor porcentaje de tesis leídas se da en el área de Ciencias Experimentales y de la Salud, seguida del área de ciencias Sociales y Jurídicas, luego de la de Humanidades y, finalmente Ingeniería y Tecnología:

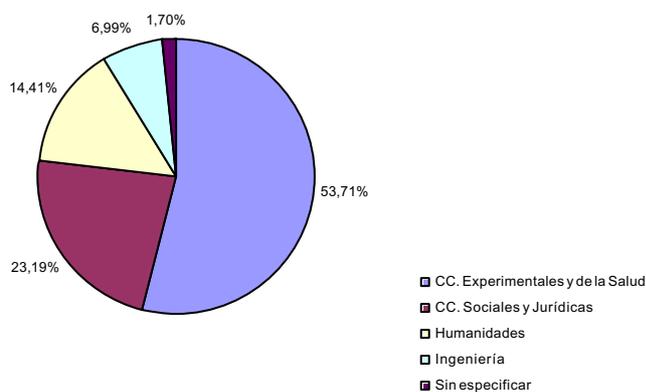
Distribución de Tesis doctorales de mujeres por área sobre el total de tesis leídas por mujeres, 1997-98



Distribución de Tesis doctorales de mujeres por área sobre el total de tesis leídas por mujeres, 1998-99 y 1999-2000



Distribución de Tesis doctorales de mujeres por área sobre el total de tesis leídas por mujeres, 2000-2001



6.3 PROFESORADO Y EQUIPOS DE GOBIERNO

El profesorado universitario se divide en dos categorías fundamentales: permanente (catedráticos y titulares, tanto de universidad como de escuela universitaria) y no permanente: asociados a tiempo completo o parcial y ayudantes. Además, existe la categoría de emérito, similar a la existente en muchos otros países. Debido a la reciente aprobación de la LOU, las categorías de profesorado no permanente se están renovando, pero aún no está en pleno funcionamiento.

Por lo que se refiere al profesorado permanente, para acceder a cualquiera de las categorías de catedrático de Universidad (CU), Catedrático de Escuela Universitaria (CEU) o Titular de Universidad (TU) es necesario tener el grado de doctor y efectuar un concurso-oposición, juzgado por 5 miembros: dos propuestos por el departamento y universidad que convoca la plaza y 3 por sorteo entre todos

los miembros de la categoría a la que se va a acceder, en el caso de las cátedras de universidad y 1 catedrático y dos profesores titulares, en los demás casos.

Hemos de hacer constar que el 24 de diciembre de 2001, se aprobó la nueva Ley universitaria, denominada *Ley Orgánica de Universidades*, (LOU) que sustituye a la LRU y que modifica sustancialmente, entre otras cosas, las categorías del profesorado, su cualificación etc. , aunque su aplicación en estos aspectos está previsto que comience en verano de 2003.

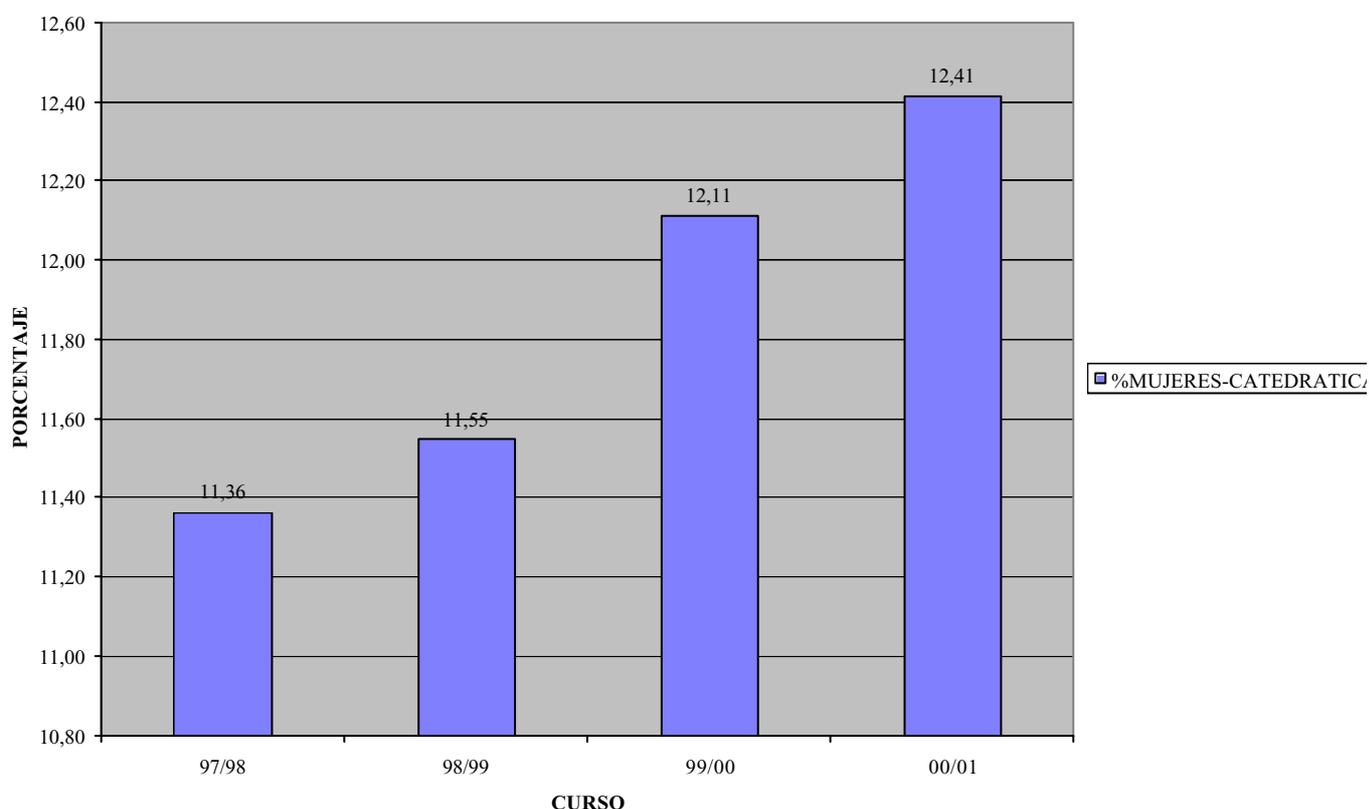
En el curso 1997-98, el número de profesores en la universidad pública española era de 66.878. Dicho número ascendía a 74.681 en el curso 1998-99, 77.338 en el 1999-2000 y 80.040 e el curso 2000-2001.

Por categoría y año, los porcentajes aparecen en el gráfico siguiente:

El aumento de número de profesores supuso un incremento porcentual global (es decir, para el conjunto de profesorado) de un 11,6 % en el curso 1998-99, de un 3,55 % en 1999-2000 y de un 3,49 en 2000-2001.

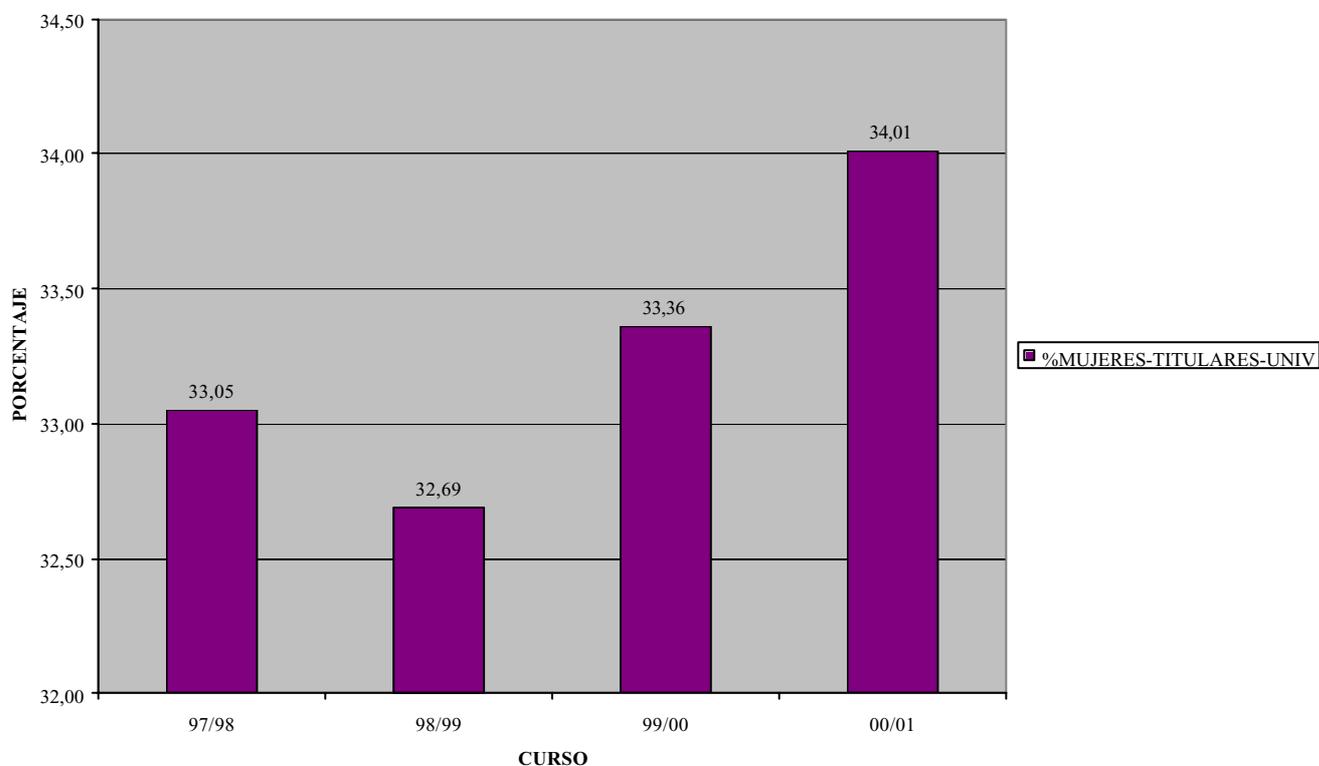
En el caso de las catedráticas, la categoría superior de las estudiadas, se puede apreciar que el aumento experimentado sobre el total de catedráticos (varones y mujeres) en los cuatro años es muy pequeño, apenas algo más de un punto porcentual:

% DE MUJERES CATEDRÁTICAS SOBRE TOTAL DE CATEDRÁTICOS



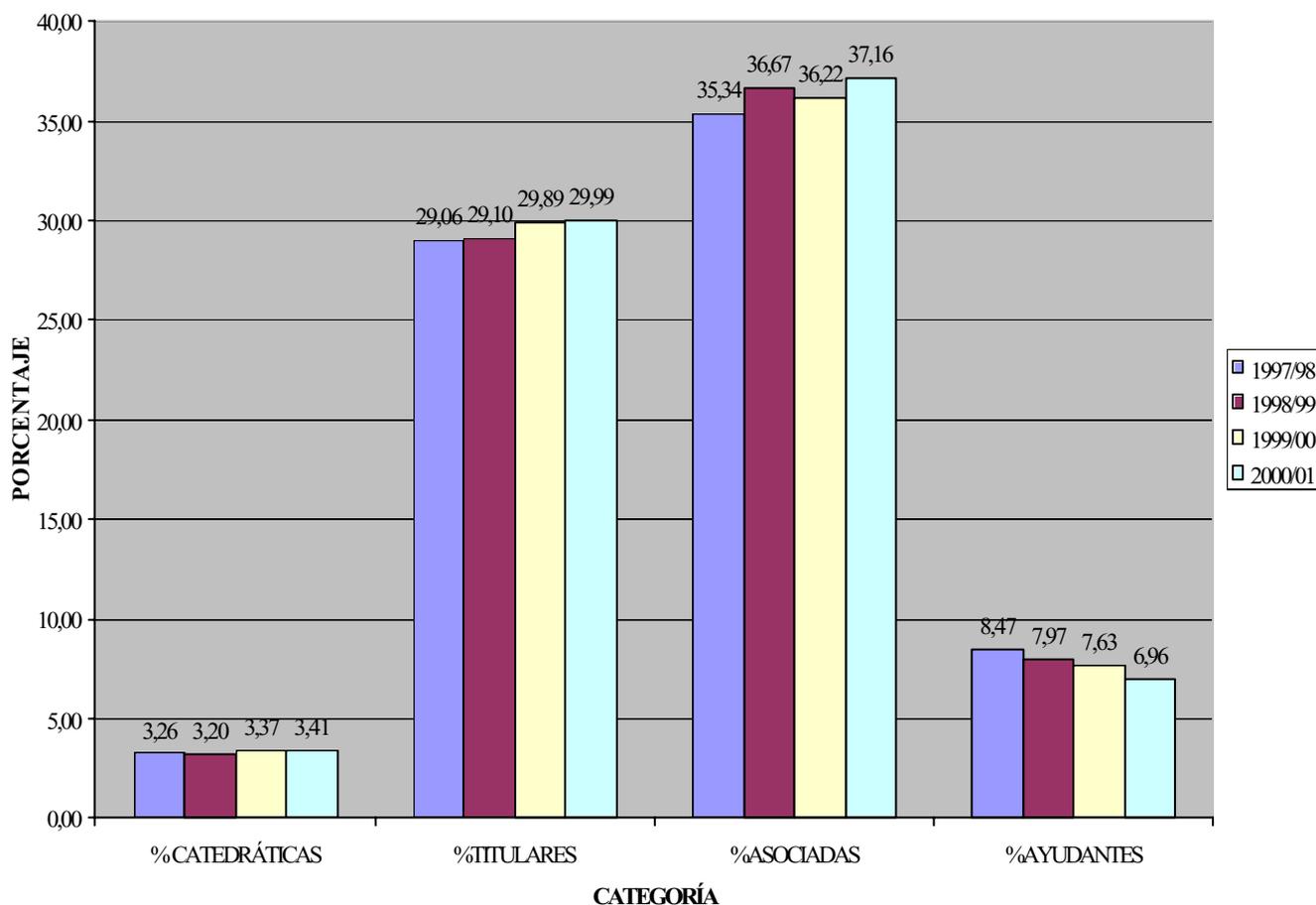
Lo mismo se puede decir de las profesoras titulares, que pasan del 33,05 % en el primer año, al 34,01 % en el último curso estudiado (del total de profesores titulares, mujeres y varones). En ambos casos, el aumento es claramente insatisfactorio, dado el número de mujeres en los escalafones anteriores, aunque el caso del aumento de catedráticas es claramente irrisorio.

% DE MUJERES TITULARES DE UNIVERSIDAD SOBRE TOTAL DE TITULARES



Esto se puede apreciar conjuntamente para todas las categorías seleccionadas en el siguiente gráfico en el que se ve comparativamente el incremento experimentado en los cuatro años. Nótese que en el gráfico aparecen la evolución de sólo cuatro categorías (CU, TU, Asociadas y ayudantes mujeres) sobre el total de profesoras, estando excluidas cinco categorías, por lo que la suma total de cada año no puede ser el 100 %.

EVOLUCIÓN DE CATEDRÁTICAS, TITULARES, ASOCIADAS Y AYUDANTES POR CURSO SOBRE TOTAL DE MUJERES



A continuación veremos cómo se distribuyen las categorías de profesorado por área. Como hemos visto, los tipos de profesorado son nueve, por lo que hemos limitado nuestro análisis a cuatro, que son la principales, a saber, catedráticos/as, titulares, asociados/as y ayudantes. Hemos de decir, que no hemos incluido en estas estadísticas (aunque sí en la base de datos) los catedráticos de escuela universitaria ni los titulares de escuela universitaria debido a que estos profesores imparten mayoritariamente enseñanza de ciclo corto, que no hemos incluido aquí. Por otro lado, la inclusión de mujeres CEU,

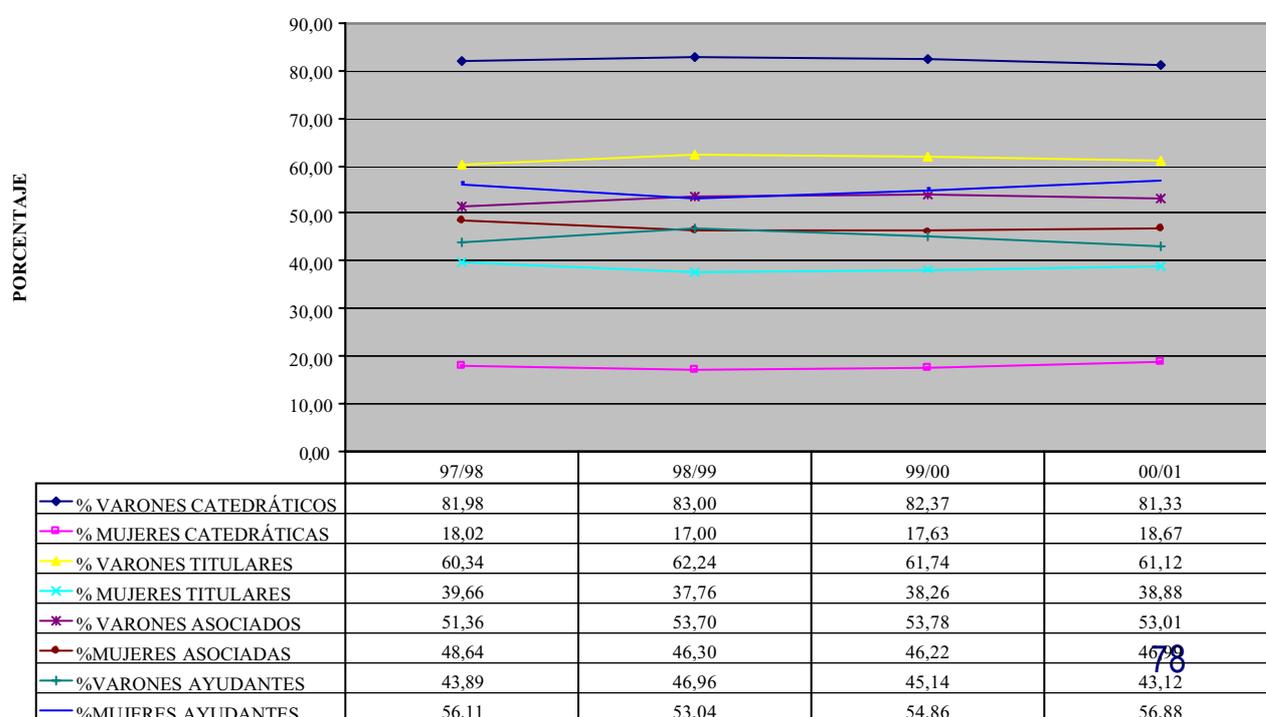
distorsiona la proporción de las mujeres en la máxima categoría universitaria, a saber la de CU. Hemos incluido la tabla de valores, para una mejor visualización.

El área en que mejor representadas están las mujeres es en el de Humanidades, al menos en las categorías de CU y de TU. En efecto, el porcentaje de catedráticas en 1997-98 era de 18,02 % frente al 81,98 % de catedráticos; en 1998-99 experimentaron, no obstante, un descenso pues suponían el 17,0 %; en 1999-2000 eran el 17,63% y en 2000-2001 el 18,67 %. Las profesoras titulares eran el 39,66 % en 1997-98, el 37,76 % en 1998-99, el 38,26 % en 1999-2000 y el 38,88 % en el 2000-2001. Es decir, hay un descenso en la serie, en lugar de un aumento como cabría esperar, dado el número de estudiantes, y doctoras en el área.

En el caso de las asociadas, el porcentaje con respecto a los asociados es bastante parejo, como se puede apreciar en la gráfica, pero, en cambio, el número de ayudantes mujeres, la categoría más baja en el escalafón de entre las escogidas, es superior en todos los años:

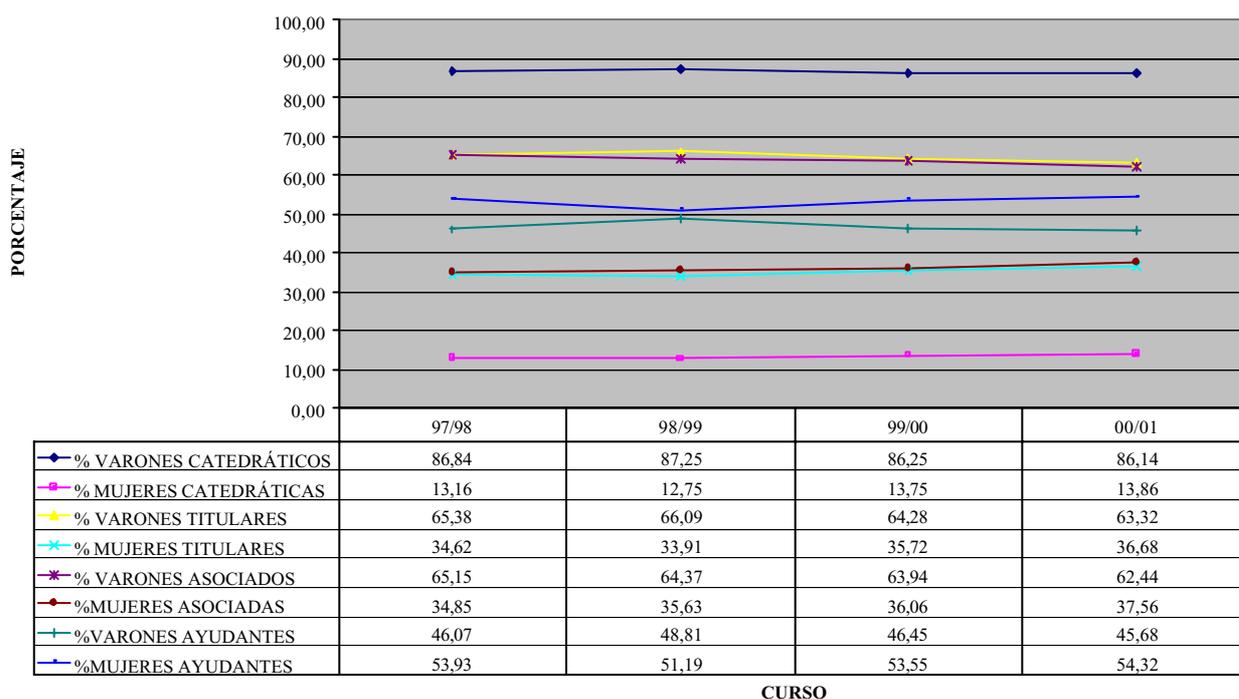
En el área de Ciencias Sociales y Jurídicas, tradicionalmente 'femenina' el

DISTRIBUCIÓN DEL PROFESORADO EN HUMANIDADES POR CATEGORÍA Y SEXO



porcentaje de catedráticas es muy parecido al de la media de todas las áreas: el 13,16 % en 1997-98, el 12,75 % en 1998-99, el 13,75 % en 1999-2000 y el 13,86 % en 2000-2001. Las profesoras titulares aumentan ligeramente en la serie (pasan del 34,62 % en 1997-98 al 36,68 % en 2000-2001, aunque con un ligero descenso previo). También experimentan un aumento de aproximadamente 3 puntos porcentuales de las asociadas. Por lo que respecta a las profesoras ayudantes son mayoría y aumentan del primer al último año estudiados.

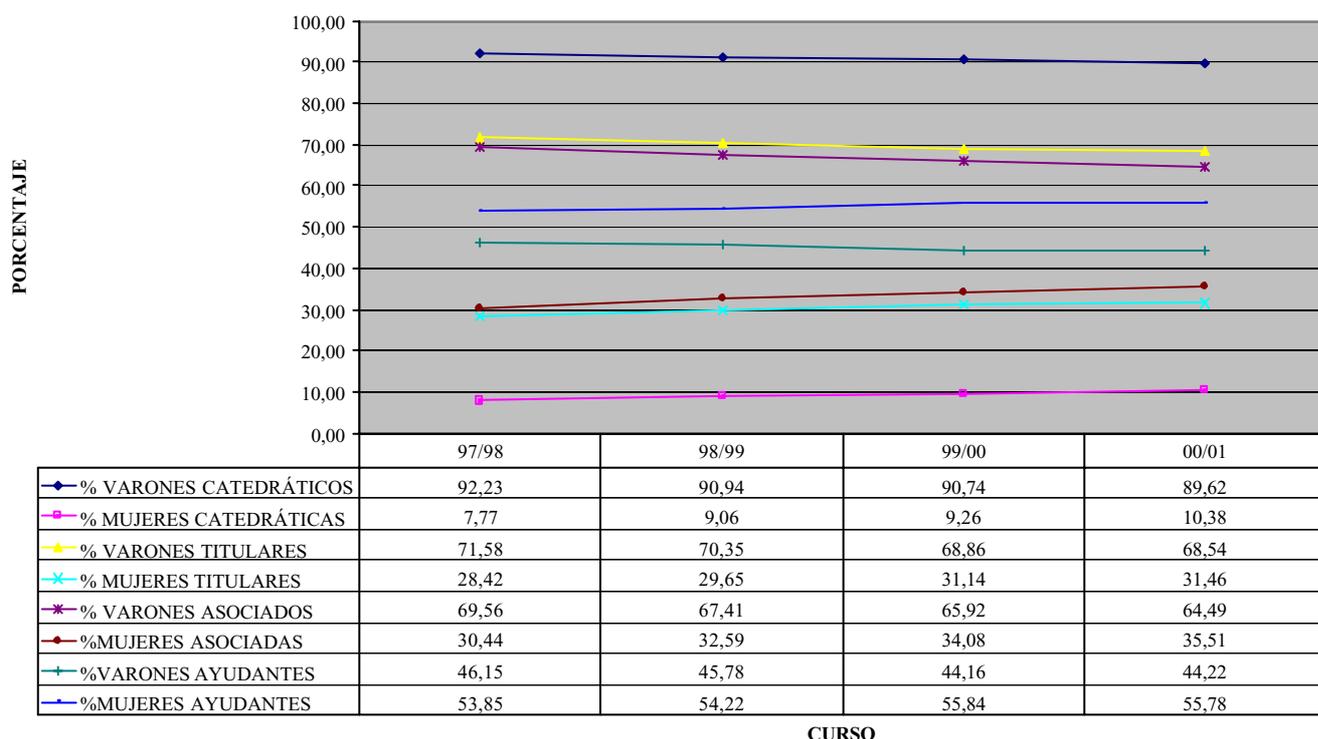
DISTRIBUCIÓN DE PROFESORADO EN CC. SOCIALES Y JURÍDICAS POR CATEGORÍA Y SEXO



En el área de Ciencias de la Salud el porcentaje de catedráticas ha aumentado (del 7,77 % en 1997-98 al 10,38 % en 2000-2001), aunque como se puede apreciar, es un porcentaje muy bajo. Lo mismo se puede decir de las profesoras

titulares, que pasan del 28,42 % en 1997-98 al 31,46 en 2000-2001. Las asociadas aumentan 5 puntos porcentuales y las ayudantes también aumentan casi dos puntos, siendo mayoría con respecto a los ayudantes varones:

DISTRIBUCIÓN DEL PROFESORADO EN CC. DE LA SALUD POR CATEGORÍA Y SEXO



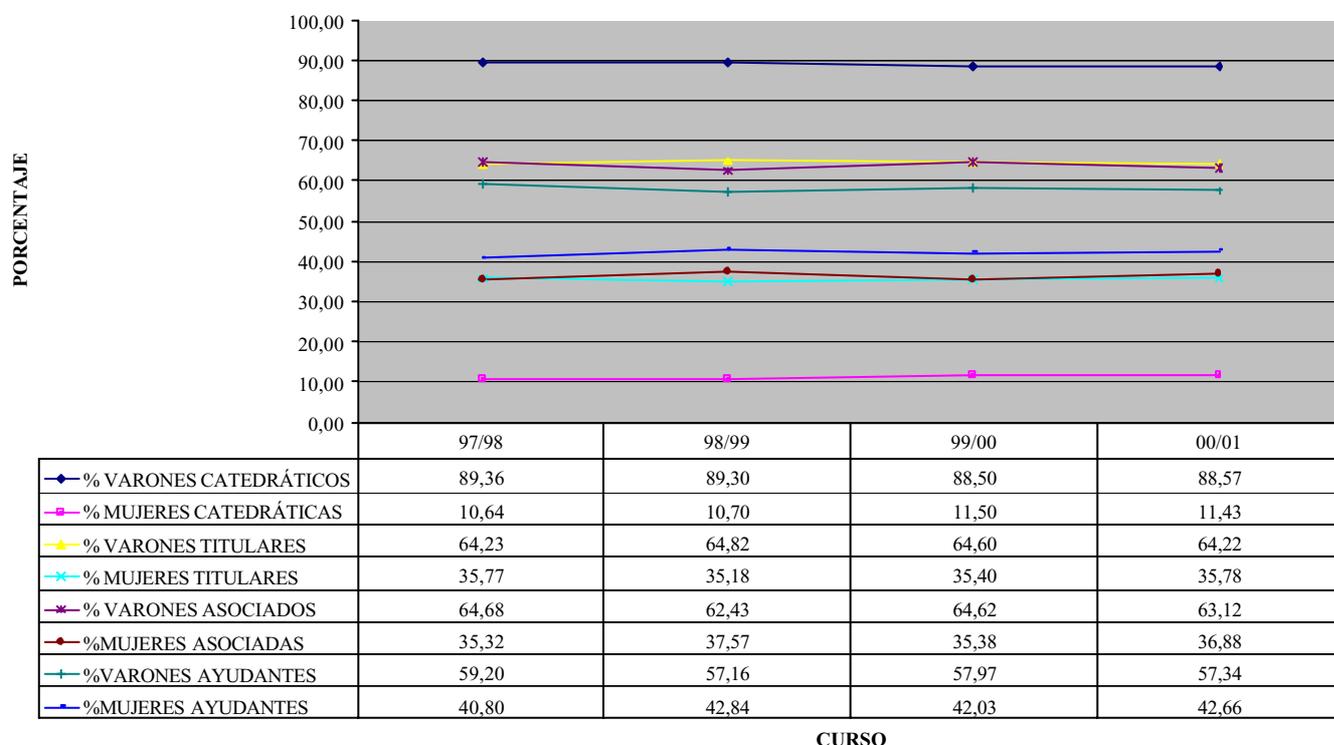
En el área de ciencias experimentales los catedráticos y catedráticas aparecen en los extremos superior e inferior respectivamente del gráfico, con un ligero aumento continuado de las catedráticas en la serie, (aunque hay un pequeñísimo descenso de 0,07 puntos porcentuales en el último año). Es decir, en el curso 1997-98, el porcentaje de catedráticas es de 10,64 % frente al 89,36 % de catedráticos. En el curso 1998-99 el número de catedráticas pasa al 10,70 %, en el 199-2000 son el 11,50 % y en el último año el 11,43%.

Las profesoras titulares representan el 35,77 % en 1997-98, el 35,18 % en 1998-99, el 35,40 % en 1999-2000 y el 35,78 en el 2000-2001, es decir, hay un incremento de 0,01 puntos porcentuales en los cuatro años, en esta categoría.

Con respecto a las asociadas, suponen el 35,32 % en el año 1997-98, el 37,57 % en el curso 1998-99, en el 1999-2000 constituyen el 35,38 % y en el 2000-2001 son el 36,88 % sobre el total de asociados en esta área.

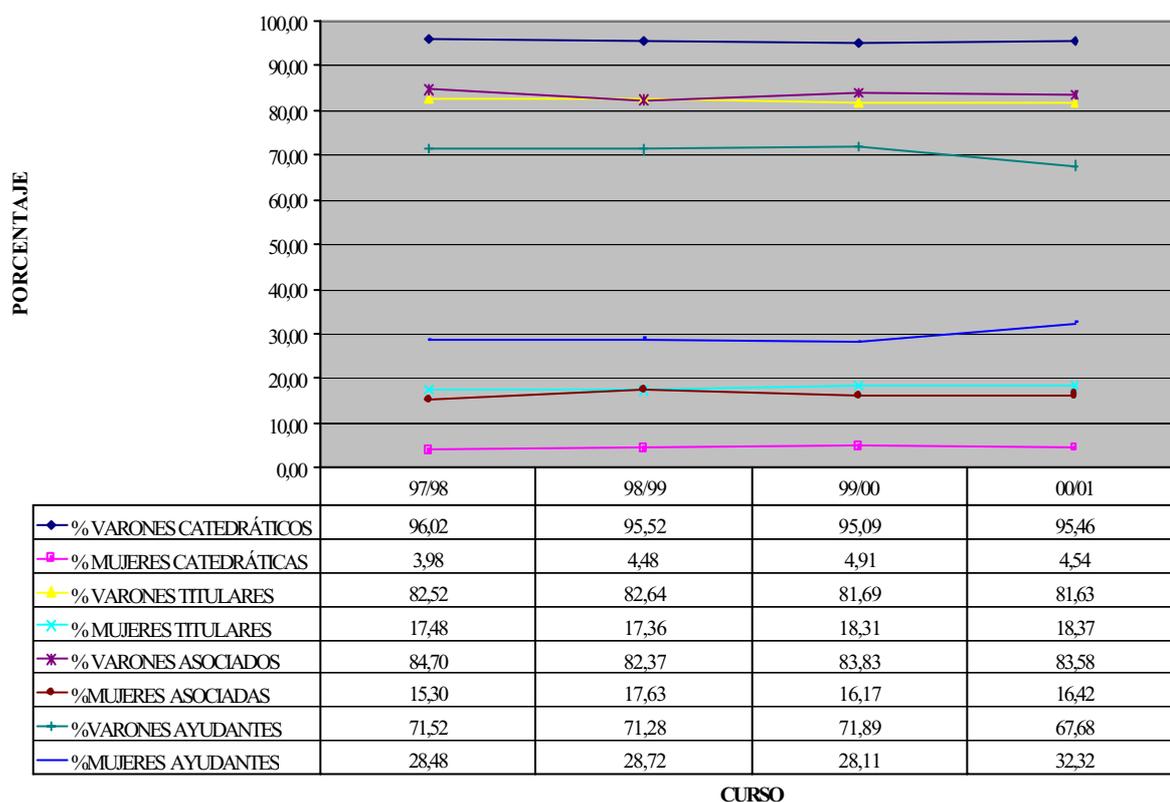
Finalmente, en la categoría de ayudante es donde mayor número de mujeres se concentra: el 40,80 % en 1997-98, el 42,84 % en 1998-99, el 42,03 % en 1999-2000 y el 42,66 % en 2000-2001.

DISTRIBUCION DEL PROFESORADO POR CATEGORÍA Y SEXO EN CC. EXPERIMENTALES



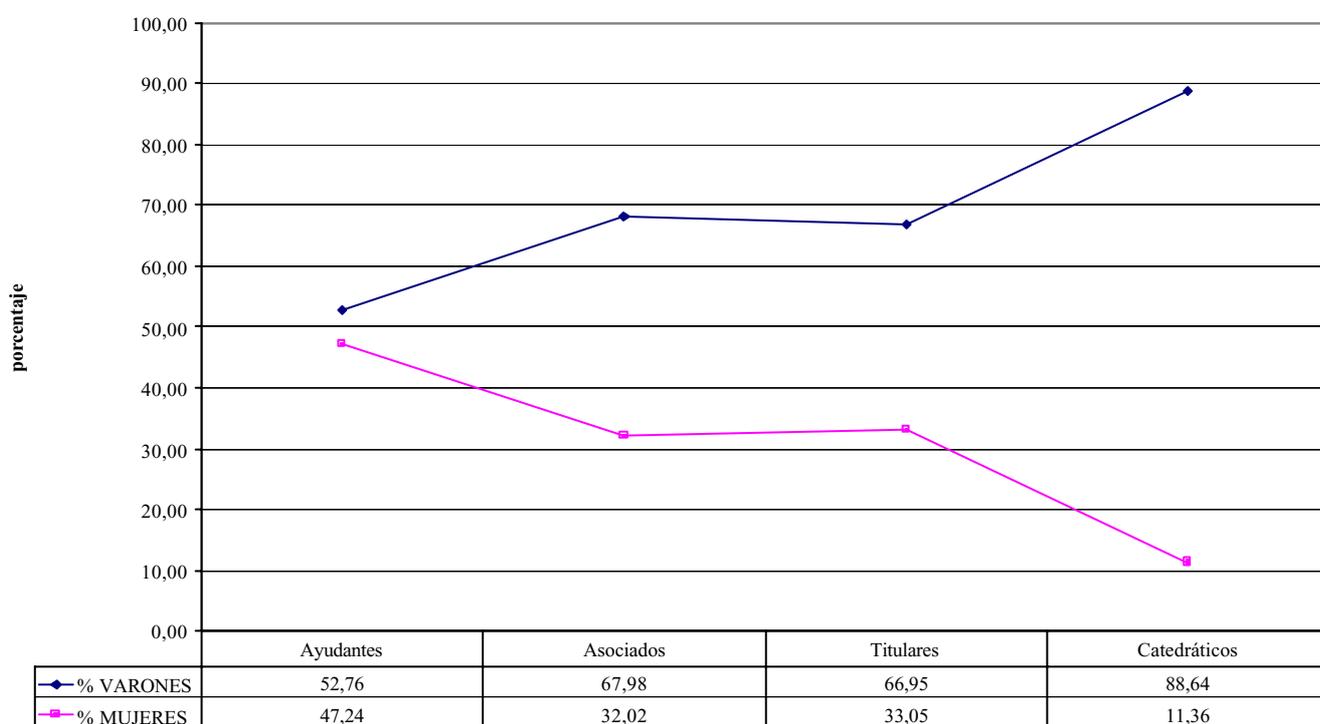
El caso del área de Ingeniería sigue siendo el más singular. Es cierto que las mujeres aumentan en las cuatro categorías, pero sus porcentajes son escandalosos. En efecto. Las catedráticas apenas constituyen el 3,98 % en el primer año del estudio, pero ni siquiera alcanzan el 5 % en el último curso. Por lo que se refiere a las titulares el incremento apenas llega a un punto porcentual en los cuatro años y se mueve en porcentajes inferiores al 20 %. Las asociadas son el 15,30 % en 1997-98 y llegan al 16,42 % en 2000-2001. Finalmente, las ayudantes representan el 28,48 % en el primer año y suben al 32,32 % en el último. Por hacer un comentario esperanzador, creemos que sería muy interesante e importante efectuar un seguimiento de estos datos en los próximos cinco años, para ver si ese aumento de casi cuatro puntos en las ayudantes se traduce en incrementos semejantes en las categorías superiores.

DISTRIBUCIÓN DEL PROFESORADO EN INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA POR CATEGORÍA Y SEXO



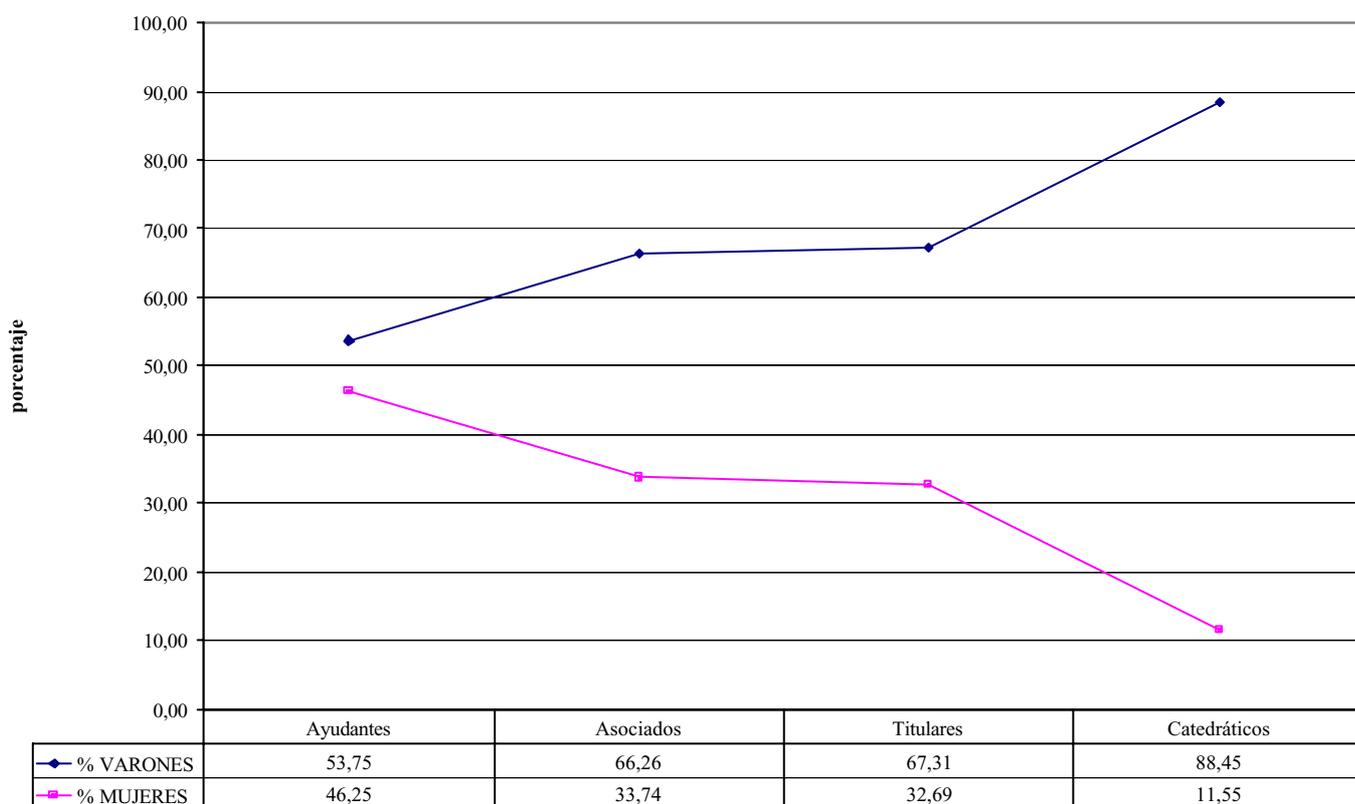
El descenso de mujeres según se asciende en la carrera académica es clara. En el año 1997-98 el número de ayudantes suponía el 47,24 % de todos los ayudantes, el 32,02 % de asociadas, el 33,05 % de titulares y el 11,36 % de catedráticas:

PROFESORADO CURSO 97/98

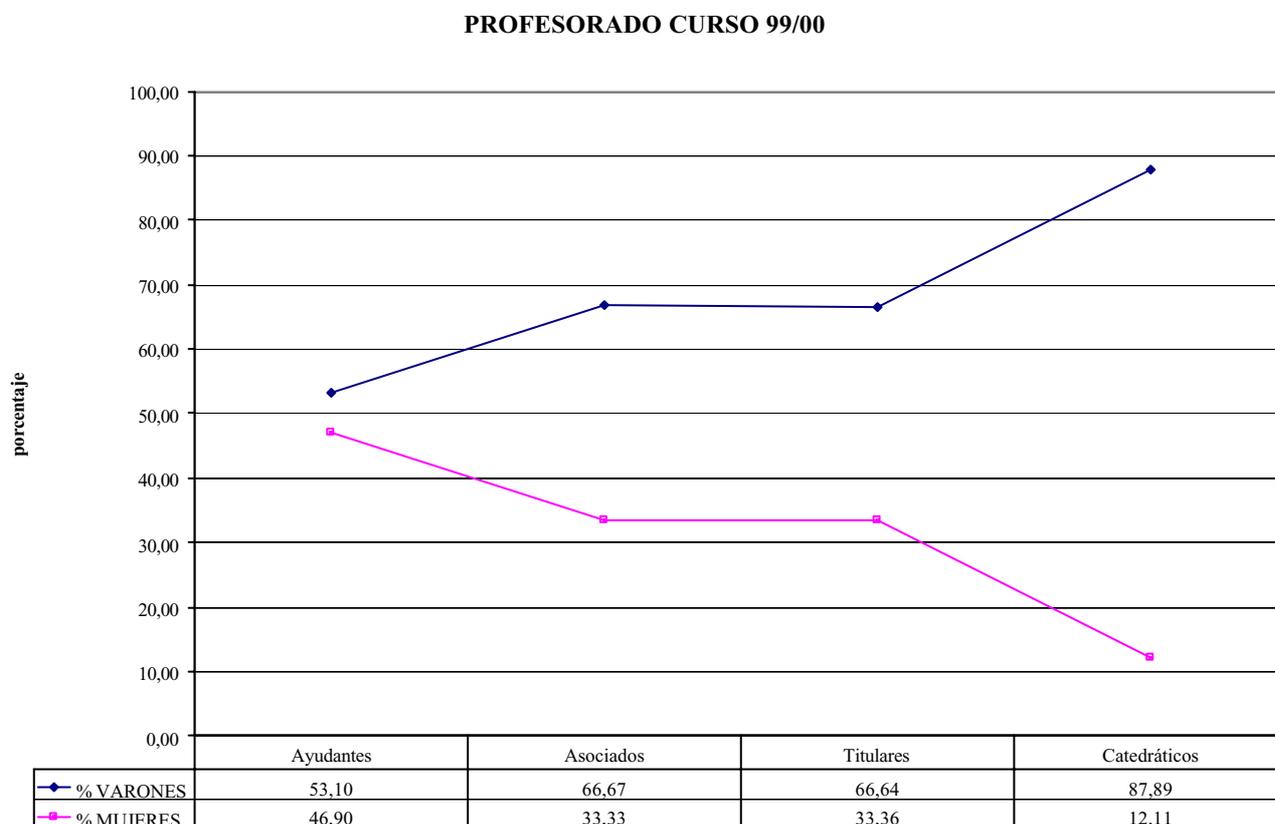


En el curso 1998-99 se siguen manteniendo las diferencias en categorías, aunque las profesoras ayudantes y las titulares experimentan un ligero descenso:

PROFESORADO CURSO 98/99

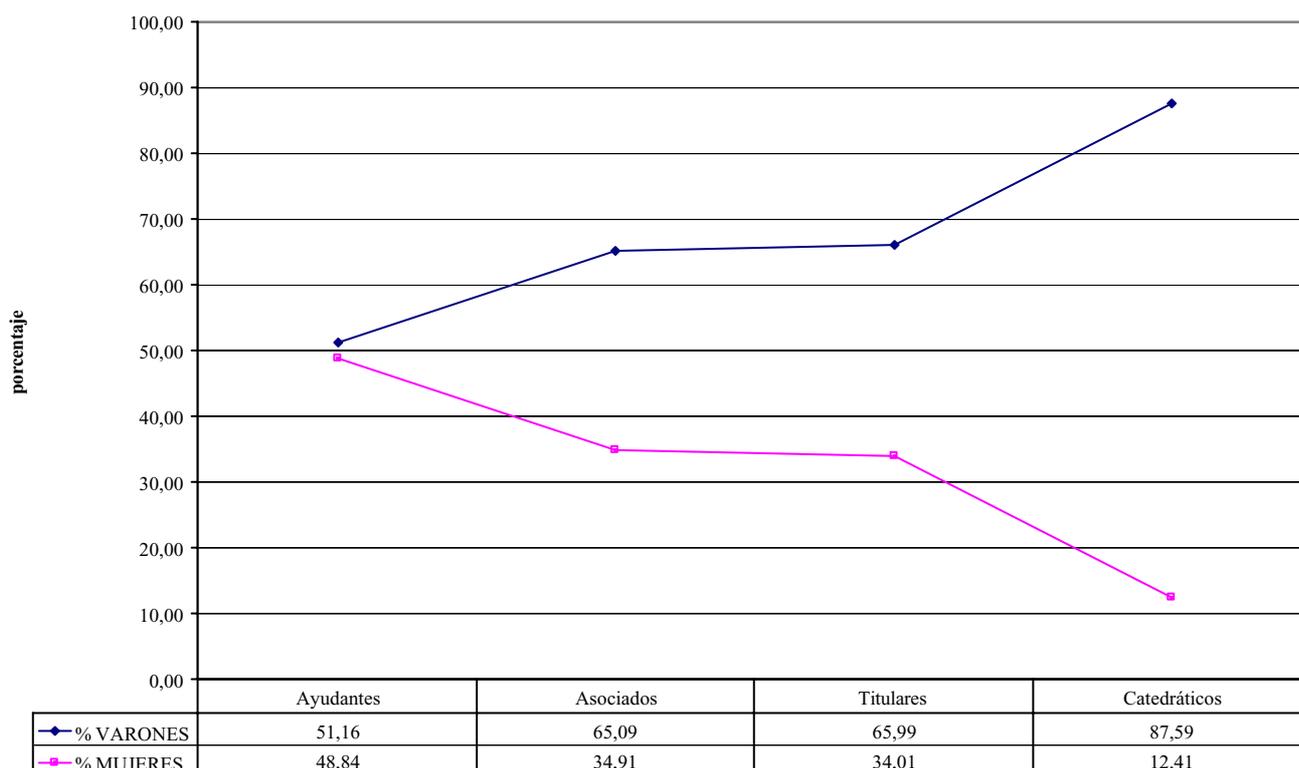


En el curso 1999-2000, la gráfica 'tijera' se cierra algo, debido al aumento de mujeres en todas las categorías excepto en la de asociado:



Finalmente, en el curso 2000-2001, hay casi un cierre de la tijera en el inicio, manteniéndose la apertura hasta llegar a la máxima en la categoría de catedrático, a pesar del aumento experimentado en todas las categorías:

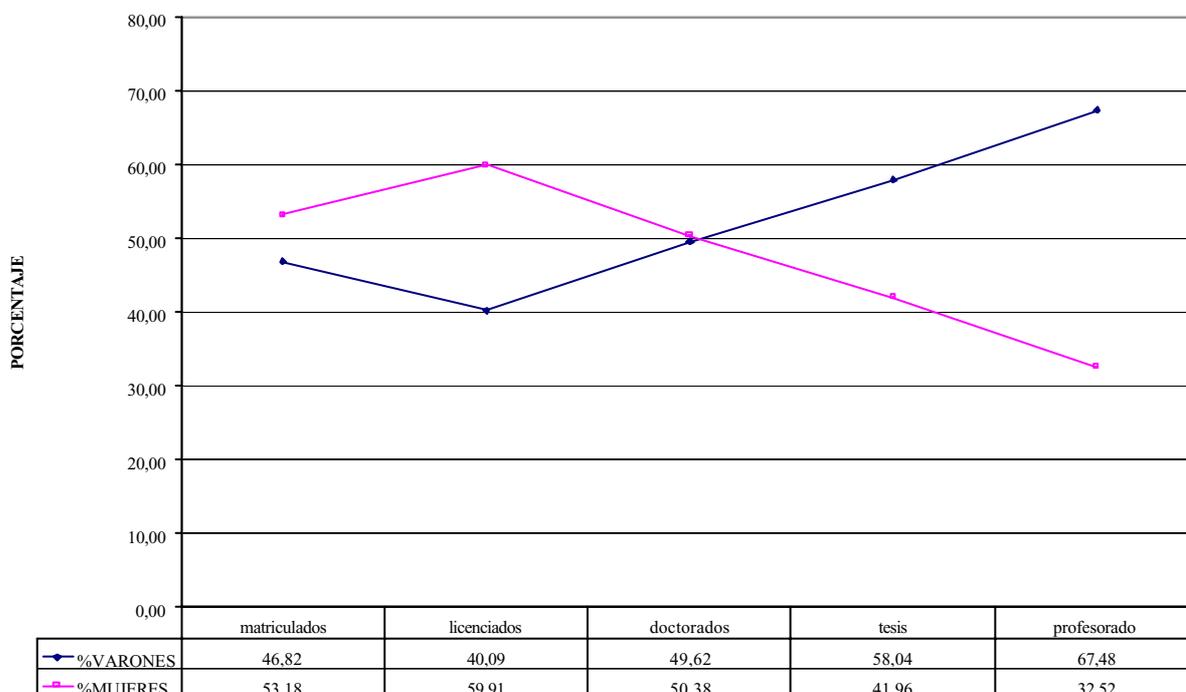
PROFESORADO CURSO 00/01



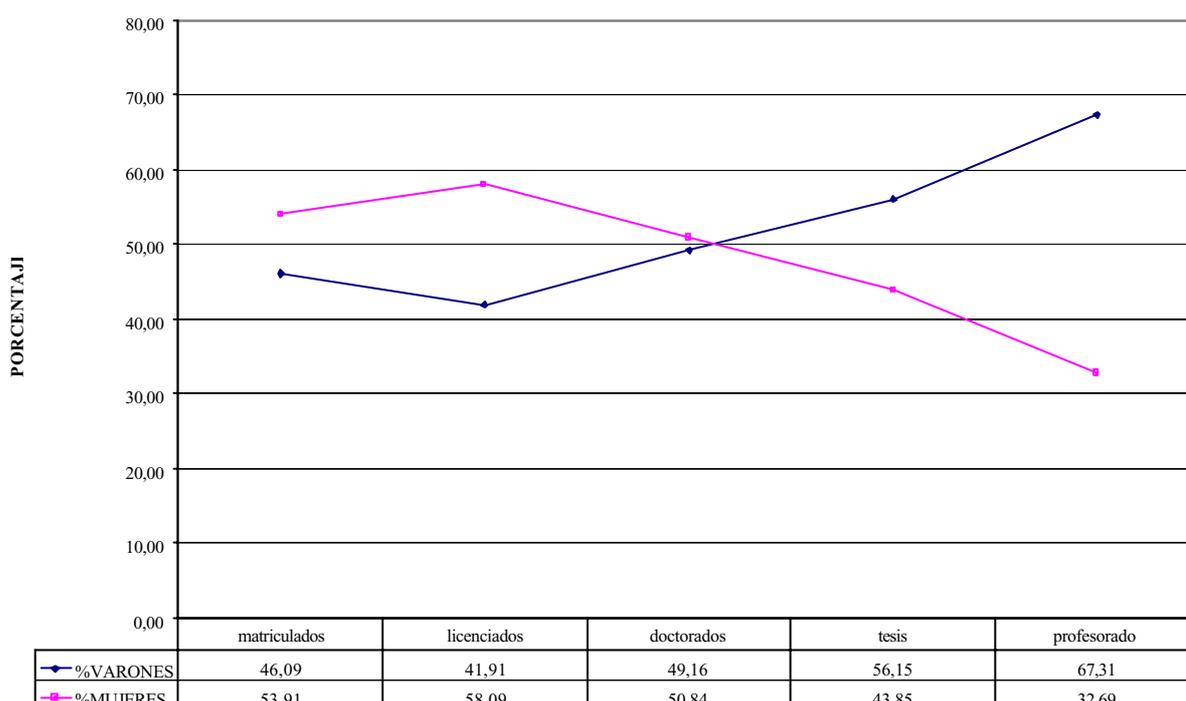
Pero donde mejor se aprecia la pérdida de mujeres a lo largo de todo el sistema en los gráficos que muestran la progresión en todos los escalones. En efecto, en todos los cursos estudiados son mayoría entre los estudiantes matriculados e incluso se licencian más mujeres que varones, lo que indica mejor rendimiento o menor índice de abandono por parte de ellas. Es en el doctorado donde empiezan a invertirse las proporciones, aunque en todos los años hay una ligerísima ventaja por parte de las mujeres matriculadas en los programas de doctorado. Sin embargo, el porcentaje de doctoras es claramente inferior en el caso de los doctorados concluidos: 16,08 puntos porcentuales menos en el caso

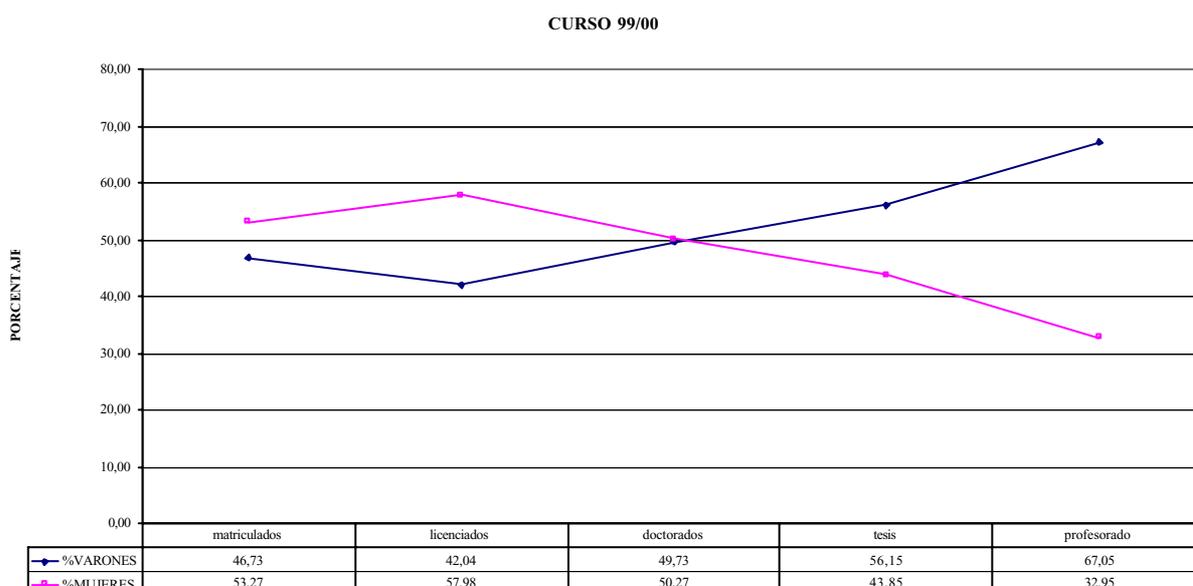
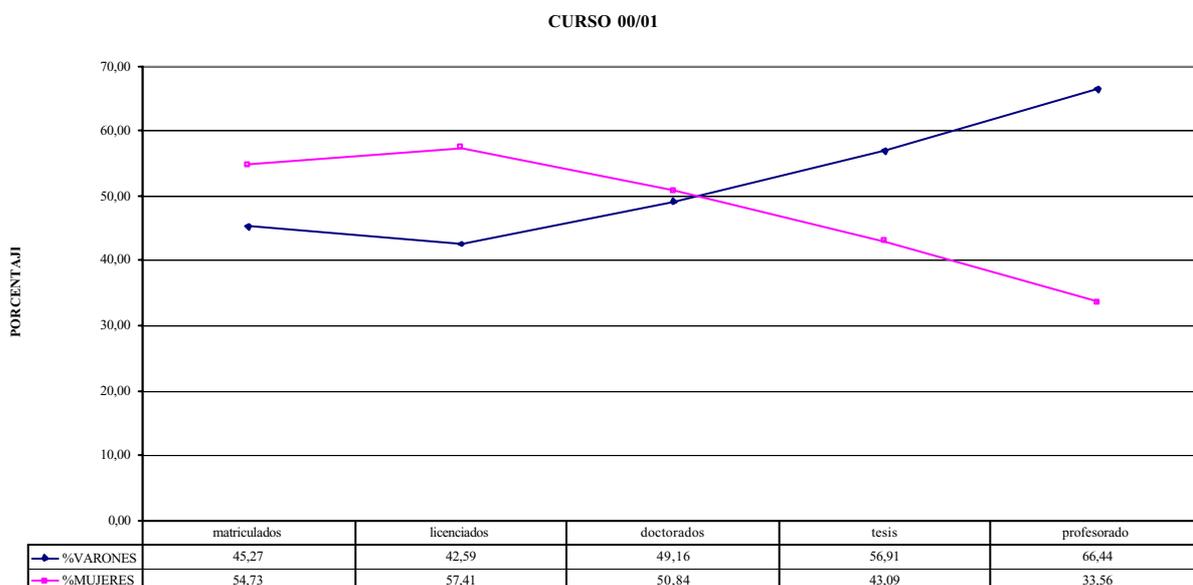
del curso 1997-98, de 12,3 en el curso 1998-99, de 12,3 en 1999-2000 y de 13,82 en el curso 2000-2001.

CURSO 1997/1998



CURSO 98/99



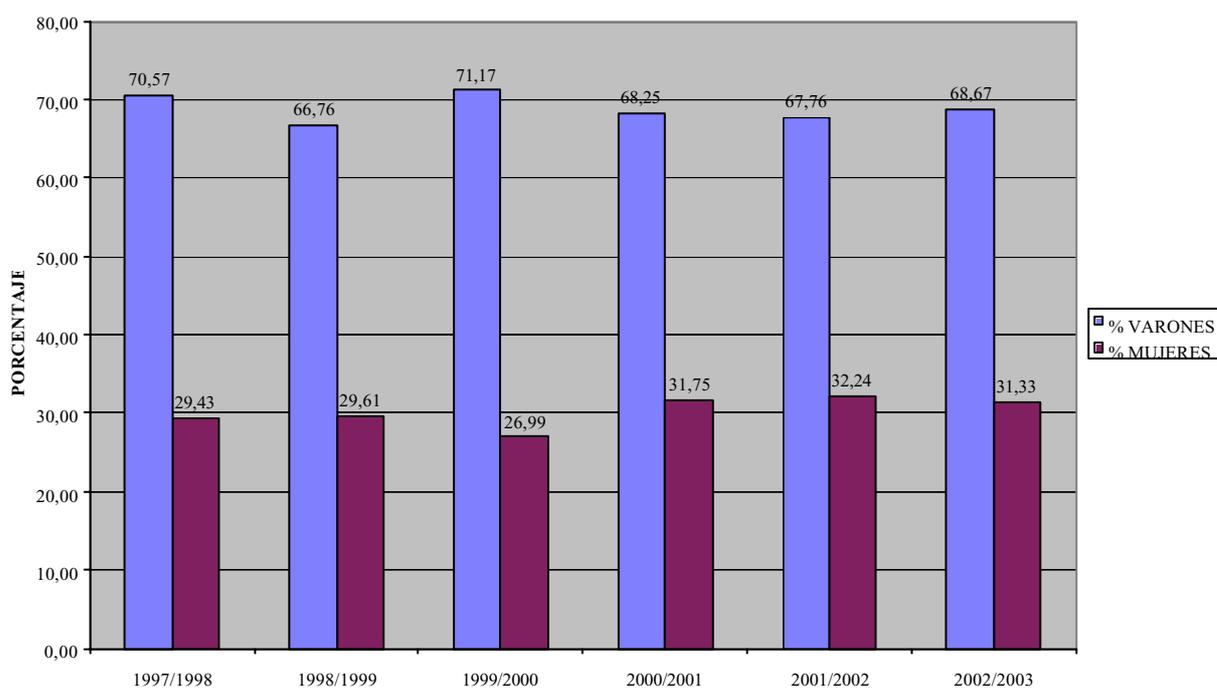


En el caso del profesorado - y obsérvese que es los datos de las cuatro gráficas precedentes sólo aparece el profesorado global - aunque hay una ligera disminución de la brecha existente entre los hombres y las mujeres la diferencia siempre es superior a los treinta puntos porcentuales. Sería interesante seguir la evolución en los próximos cinco años para saber si el aumento en doctorandas y tesis se traduce en aumento en las diversas categorías de profesorado, así como examinar en qué medida afectan la nueva

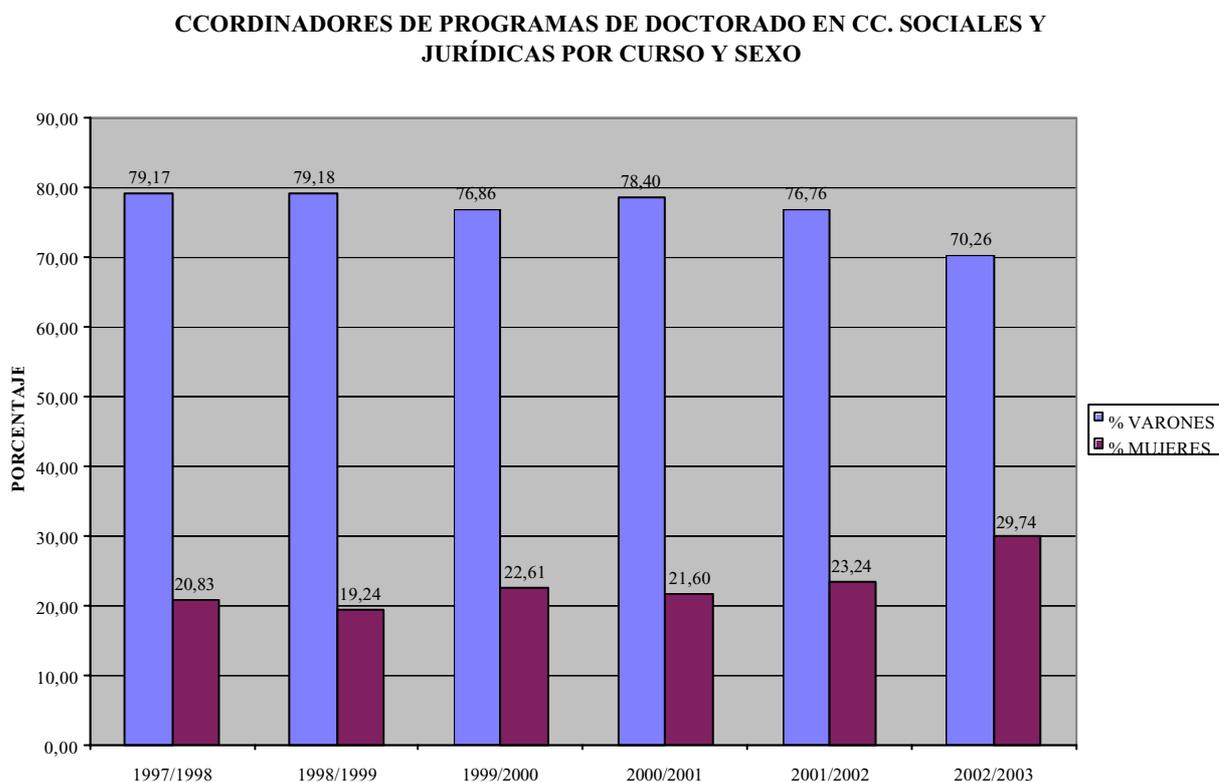
ley y los nuevos sistemas de contratación y de habilitación al progreso de las mujeres, si es que lo hacen.

En la bibliografía al uso, se suele señalar como una de las causas que desaniman a las jóvenes y mujeres a embarcarse en una carrera universitaria - y en especial de ciencias o ingenierías - la ausencia de modelos, *role models*, que les permitan verse representadas y un modelo a seguir en sus futuras profesiones. La importancia que se le da es tanta, que diversas organizaciones, universidades y academias nacionales han establecido programas al respecto. Debido al descenso que se produce en el nivel de doctorados obtenidos por mujeres hemos considerado oportuno analizar el porcentaje de coordinadores/as de doctorado desde el curso 1997-98 hasta el 2002-2003. Pues bien, tan sólo en el caso de Humanidades y en los tres últimos cursos, las coordinadoras superan el fatídico 30 %:

COORDINADORES DE PROGRAMAS DE DOCTORADO EN HUMANIDADES POR CURSO Y SEXO

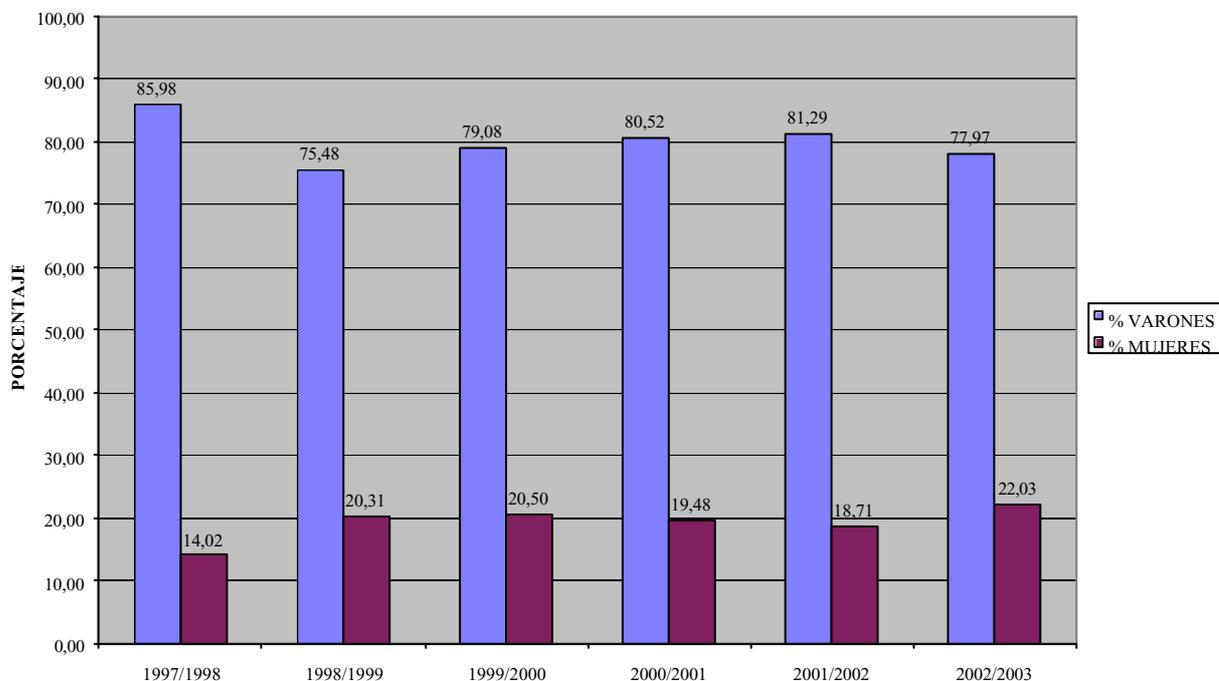


En el caso de las Ciencias Sociales y Jurídicas, sólo se aproximan al treinta por ciento (29,74 %) en el último curso, 2002-2003:



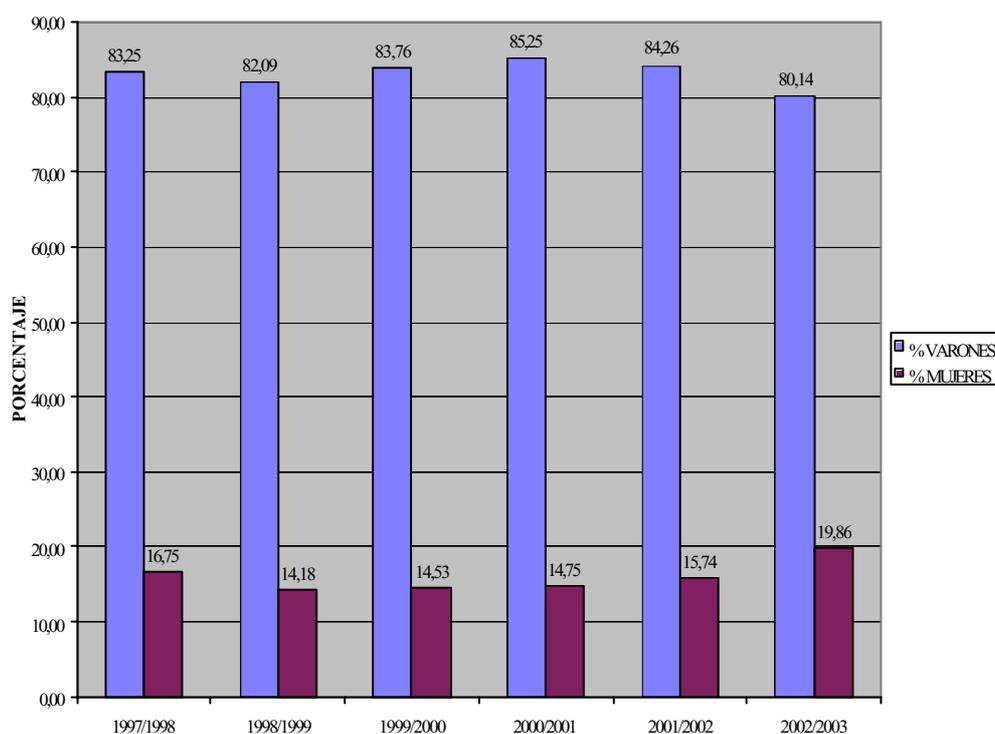
En el área de Ciencias de la Salud, donde, recuérdese, las tesis leídas por mujeres alcanzaban el 46,74 por ciento en el curso 2000-2001, las coordinadoras apenas sobrepasan el 20 % en la mitad de los años estudiados:

COORDINADORES DE PROGRAMAS DE DOCTORADO EN CC. DE LA SALUD POR CURSO Y SEXO



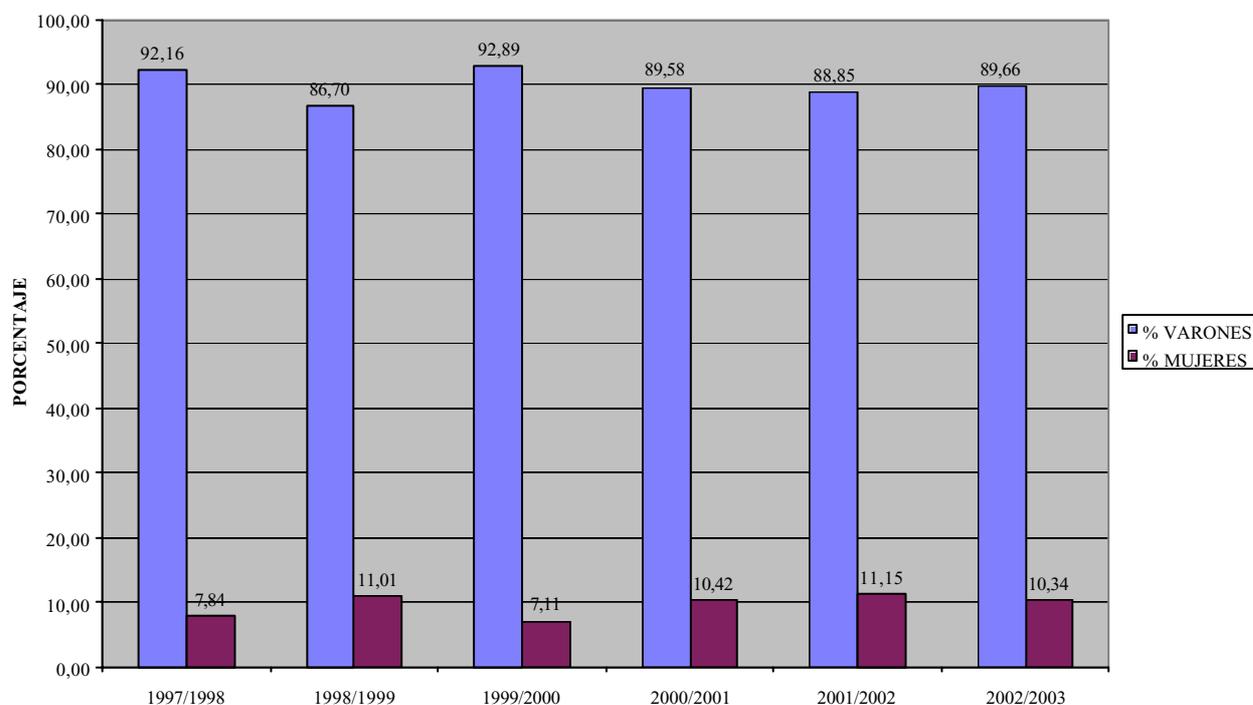
El porcentaje es aún menor en Ciencias Experimentales:

COORDINADORES DE PROGRAMAS DE DOCTORADO EN CC. EXPERIMENTALES POR CURSO Y SEXO



Y en las Ingenierías apenas sobrepasan el 10 % en la mayoría de los cursos:

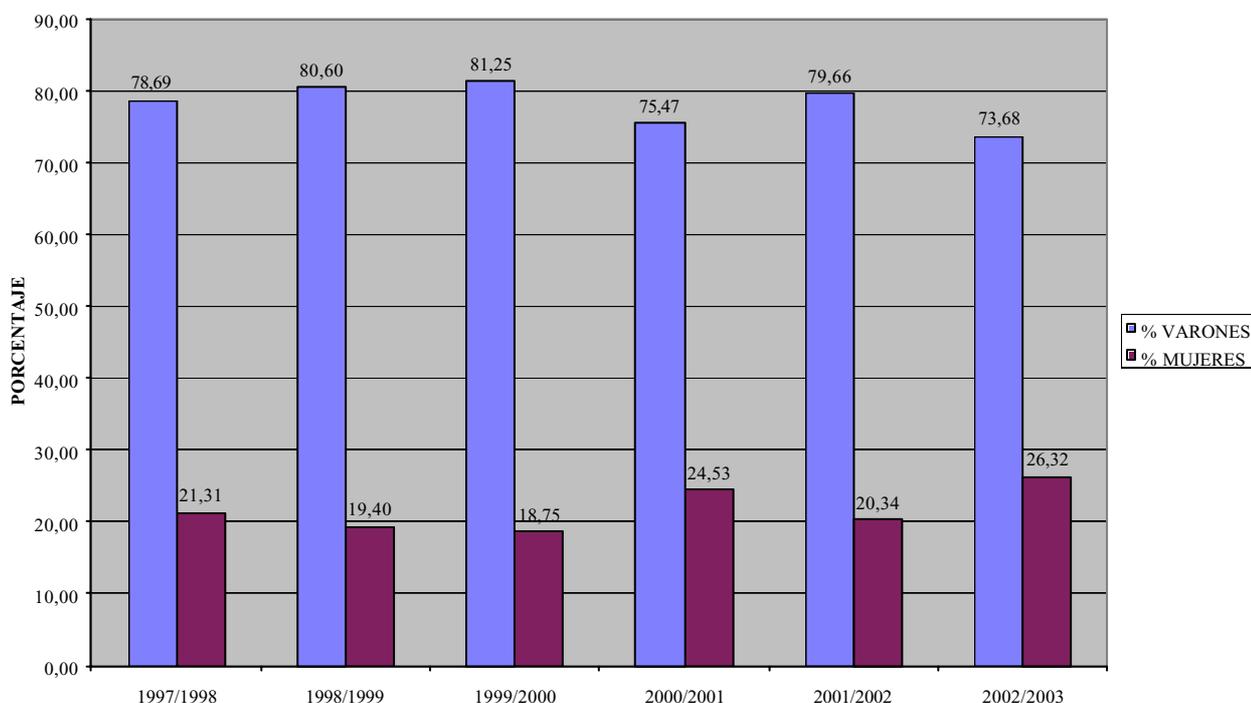
COORDINADORES DE PROGRAMAS DE DOCTORADO EN INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA POR CURSO Y SEXO



Obsérvese que hay fluctuaciones con un ligero descenso en el último curso.

Hay que señalar que en los datos de coordinadores hay un pequeño porcentaje en el que 'no consta sexo', que no figura en los gráficos, por lo que las sumas de cada año no equivale al 100 %. Por último, presentamos el gráfico de los programas no distribuidos por áreas:

COORDINADORES DE PROGRAMAS DE DOCTORADO NO DISTRIBUIDOS POR AREA POR CURSO Y SEXO



Es bien sabido que, además de no alcanzar los escalones más altos del escalafón las mujeres suelen estar infrarrepresentadas en los puestos de toma de decisiones en todas las profesiones. En el caso de la Universidad, dicha infrarrepresentación es alarmante. Como se puede ver en la tabla siguiente, que recoge los cargos académicos de las universidades indicada anteriormente, en el nivel máximo, el de rector, su presencia es casi testimonial (recuérdese que no se ha podido obtener ni el mismo número ni las mismas universidades para cada año), como sucede en el caso de los gerentes y, aunque en menor grado, el de los secretarios generales. Pero tampoco en un nivel 'más local' o cercano, los/as decanos/as de Facultades en el mejor de los años, tan sólo llegan al 30,07 %.

PERIODO	RECTORES	RECTORAS	SECRETARIO GENERAL	SECRETARIA GENERAL	GERENTE VARON	GERENTE MUJER	VICERRECTORES	VICERRECTORAS	DECANOS	DECANAS	DIRECTOR ESCUELA SUPERIOR	DIRECTORA ESCUELA SUPERIOR
1997/1998	23	0	20	3	21	2	145	28	151	31	40	0
1998/1999	23	0	19	4	21	2	153	26	142	33	42	0
1999/2000	24	0	21	3	21	3	156	32	132	30	42	0
2000/2001	25	0	17	8	23	2	159	37	153	35	47	0
2001/2002	19	0	14	5	16	3	126	30	115	24	38	0
2002/2003	28	3	21	10	28	3	220	63	140	43	37	0

Como indicamos al comienzo, debido a la disparidad de datos obtenidos, no ha sido posible obtener una tabla significativa de decanos/as por áreas. Sin embargo, y para mostrar la infrarrepresentación de las mujeres en este nivel, incluso en las áreas tradicionalmente 'femeninas' incluimos a continuación datos de algunas universidades:

Universidad Complutense de Madrid

Decanos por rama de enseñanza y sexo

Años	Ciencias de la Salud		Ciencias Experimentales		Ciencias Jurídicas y Sociales		Humanidades	
	H	M	H	M	H	M	H	M
1996	4	0	6	0	2	1	4	2
1997	4	0	7	0	1	2	3	3
1998	4	0	7	0	1	2	2	4
1999	4	0	6	1	1	2	2	4
2000	4	0	5	1	2	2	2	4
2001	4	0	5	1	2	2	2	4

Universidad de Granada

Decanos por rama de enseñanza y sexo

Años	Ciencias de la Salud		Ciencias Experimentales		Ciencias Jurídicas y Sociales		Humanidades	
	H	M	H	M	H	M	H	M
1997	2	1	4	0	3	0	7	0
1998	3	1	4	0	3	0	7	0
1999	3	1	4	0	3	0	7	0
2000	3	1	4	0	3	0	7	0

Universidad de Salamanca

Decanos por rama de enseñanza y sexo

Años	Ciencias de la Salud		Ciencias Experimentales		Ciencias Jurídicas y Sociales		Humanidades	
	H	M	H	M	H	M	H	M
1997	2	0	3	0	2	1	5	1
1998	2	0	3	0	2	1	5	2
1999	2	0	3	0	2	1	5	2
2000	2	0	3	0	2	1	6	1
2001	2	0	3	0	2	1	6	1

El caso de las Escuelas Superiores Técnicas, las que tienen encomendadas la enseñanza de las Ingenierías y Tecnologías fundamentalmente, es, una vez más, impresionante: como se aprecia en la tabla global, ni una sola de las escuelas de las que hemos obtenido información ha estado ni está dirigida por una mujer.

El ejemplo de la Universidad Politécnica de Madrid es claro:

Universidad Politécnica de Madrid

Directores y decanos de centros docentes y facultades

Años	Arquitectura		Industriales		Ciencias		Telecomunicaciones		Caminos		Informática		Náutica	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
1997	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
1998	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
1999	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
2000	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
2001	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0

Hasta aquí, el análisis que hemos realizado a partir de nuestra base de datos. Como mencionamos anteriormente, la base de datos adjunta es susceptible de mayores y múltiples explotaciones, pero, lo más importante de todo, es que haya una continuidad en la recogida de datos estadísticos que permitan análisis continuado, sin tener que empezar desde el principio cada vez.

7. EL ESTUDIO CUALITATIVO

INTRODUCCIÓN

En los últimos años no son escasos los estudios, seminarios o congresos que se han realizado orientados al análisis de la situación de la mujer en diversos ámbitos laborales, su grado de inserción, las dificultades relacionadas con el conflicto entre vida laboral y familiar y temas concordantes. Algunos trabajos han abordado también la situación de la mujer en el sistema de ciencia y tecnología, tanto en nuestro país como en otros del entorno europeo y del iberoamericano.

El presente análisis cualitativo trata de contribuir a esos estudios ofreciendo un material directo que refleje las opiniones de las participantes en el sistema de ciencia y tecnología desde el ámbito universitario.

Hacer aflorar la percepción que las propias mujeres tienen de su actividad y de las dificultades o facilidades que encuentran a lo largo de su trayectoria profesional, nos parece que es un paso imprescindible para impulsar el debate explícito sobre problemas que en muchos casos no resultan suficientemente visibles y, con ello, es posible que contribuyamos a encontrar puntos nucleares sobre los que actuar para mejorar la situación de la mujer investigadora.

Sin lugar a dudas, muchos son también los cambios que se han producido en general respecto a la inserción de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad y hoy parece conseguida cierta “normalidad” en la participación activa de la mujer en la vida académica e investigadora. Parecen lejanos los días, aunque no lo sean tanto como aparece expresado por alguna de las entrevistadas, en que la mujer

científica resultaba una *rara avis* cuando no directamente se le excluía de muchas profesiones y actividades. Como simple muestra, no han pasado tantos años desde que algunas escuelas técnicas superiores ni siquiera disponían de “baño para mujeres” porque se suponía que este tipo de ser humano no tendría la ocurrencia de estudiar una carrera científica. En esos mismos lugares era posible encontrar ese servicio pero en la sección de “secretarías administrativas”.

A la luz de los resultados de esta investigación, así como de otras que se vienen realizando, se desprende que todavía son muchos los problemas a los que se enfrentan las mujeres en el desarrollo de su trayectoria profesional, muchos de ellos en ocasiones siguen ocultos o sin la necesaria reflexión sobre sus causas, incluso por parte de las mismas protagonistas.

Uno de los importantes resultados del trabajo cualitativo que hemos realizado consiste precisamente en explicitar respuestas que ayuden a comprender la percepción de las mujeres universitarias para poder diseñar instrumentos que permitan mejorar su situación provocando su participación activa en las medidas que se consideren pertinentes.

Los resultados de este estudio, por lo que se refiere al aspecto descriptivo de la situación profesional de las mujeres en el sistema de ciencia y tecnología, coinciden en gran parte con resultados de otras investigaciones reflejadas en muy diversas publicaciones. Se trata por nuestra parte de ampliar el análisis para intentar aclarar una serie de problemas que giran en torno a las diferencias que por motivos de género encontramos en los distintas facetas de la vida profesional y personal.

Dar la voz a un grupo de profesionales, para incitar a la autoreflexión y caracterizar con mayor precisión aquellas dificultades, ha sido uno de los objetivos principales del presente estudio y su rasgo diferencial más característico.

Los estudios cualitativos, en general y debido a su propio planteamiento metodológico, no pretenden cerrar temas o presentar resultados categóricos, sino más bien lo contrario; se pretende abrir a la reflexión una serie de problemáticas detectadas a partir del análisis del discurso de las entrevistadas.

En este estudio, en particular, hemos intentado no perder la riqueza de expresiones y experiencias proporcionadas por nuestras interlocutoras. Por ello, hemos tratado de presentar la mayor parte de los resultados a partir de las propias citas y expresiones extraídas de las entrevistas, porque en la mayoría de los casos son suficientemente explícitas y expresan gráficamente con enorme viveza cada uno de los puntos a tratar.

La organización del informe se estructura a partir de una serie de ejes temáticos comunes a todas las entrevistas. En ellas se planteó realizar un recorrido por la trayectoria profesional de cada entrevistada, sus momentos más destacados y sus interrelaciones, los estímulos o dificultades que pudieran darse con las demás facetas de la vida de esas personas. Hemos conservado en lo esencial ese orden como una forma de organizar la información recogida, para que respetando la secuencia en la que se fueron planteando los diversos temas emergieran nuevos aspectos y nuevas relaciones entre ellos. No hemos pretendido realizar unas historias de vida, con todo el interés que esa metodología pudiera tener, sino articular una serie de entrevistas en profundidad orientadas al esclarecimiento de

una problemática bien específica para estimular la reflexión y el debate sobre medidas posibles.

Como no podía ser de otra manera, muchos son los temas que se superponen o son transversales a las distintas etapas de la vida de una persona. En el estudio mismo brota con naturalidad esa pluricausalidad, esta es una razón poderosa para que no hayamos suprimido algunas repeticiones y, en algunos casos, hemos decidido mostrarlas porque responden a preocupaciones o temas que van reapareciendo e incluso conforman nuevos ejes temáticos.

En la organización de los resultados del estudio hemos tratado de analizar por separado dos temas que siempre aparecen entrelazados, el desarrollo profesional y el más amplio contexto social. Los dos aspectos aparecen interrelacionados pero una adecuada separación analítica es importante para delimitar con precisión las mismas líneas de conexión entre esos ámbitos.

Por último, queremos destacar la extraordinaria disposición de todas las entrevistadas. Con su actitud colaboradora han facilitado el trabajo y la posibilidad de realizarlo ajustándonos al calendario previsto; a pesar de sus múltiples ocupaciones se han implicado en las entrevistas permitiendo extraer una rica experiencia de sus propias vidas y contribuyendo así a poner en discusión pública muchos problemas que con frecuencia quedan relegados al ámbito de “lo personal” o “lo privado”. A todas ellas nuestro más sincero y profundo agradecimiento.

RESULTADOS GENERALES DEL ESTUDIO CUALITATIVO

En primer lugar facilitamos un resumen de los núcleos temáticos y las tendencias más importantes que han aparecido en el estudio, aunque el desarrollo de cada uno de estos ejes se presentará en los apartados correspondientes. En particular, entre esos rasgos de tipo general destacan un conjunto de reflexiones sobre los valores socialmente imperantes, su presencia o no en el ámbito universitario, y las tensiones entre la vida familiar y profesional.

Núcleos temáticos y tendencias

En el conjunto de las entrevistadas se podrían establecer algunos rasgos diferenciales que pueden relacionarse con la edad o categoría profesional. En este sentido, cabría señalar que en las intervenciones de las entrevistadas de mayor edad (mayores de 45 años) y mayor rango el análisis y reflexión sobre la situación de las mujeres aparece con mayor profundidad y resulta más exhaustivo que entre las más jóvenes. La mayor parte de las jóvenes se plantean inicialmente el problema como “externo” o “inexistente”, sin embargo, una vez que se avanza en las entrevistas comienzan a aflorar problemas y situaciones que tienen un correlato claro con los planteados por las entrevistadas de mayor edad.

Es interesante observar cómo entre las mayores suele aparecer cierta esperanza en que para las próximas generaciones el problema será diferente, especialmente por los cambios del modelo de familia, la mayor presencia activa y reivindicativa de

las mujeres, mientras que entre las más jóvenes no hay conciencia explícita del tema. Sin embargo, al avanzar las intervenciones de estas últimas se va articulando una verbalización de una consciencia difusa que no habían manifestado inicialmente. En las entrevistadas más jóvenes es un hecho asumido que tendrán que postergar su vida familiar, ninguna se plantea tener hijos hasta que no hayan conseguido la estabilidad laboral porque sería incompatible con su trabajo. Teniendo en cuenta que el horizonte de estabilidad laboral se ha alargado para el conjunto de la población, el impacto que esto tiene para la trayectoria profesional de las mujeres provoca un efecto aún más fuerte sobre las formas de vida familiar y los patrones reproductivos.

En este sentido es importante insistir en el tema de la estabilidad laboral como un punto de partida para la vida familiar, y concretamente para el momento de tener hijos.

En las entrevistadas de mayor edad queda claro que, en el momento de su inserción laboral o cuando empezaron su carrera universitaria, el tema de la estabilidad laboral no aparecía como un problema social importante para quienes alcanzaban el nivel de estudios superiores. En el mercado de trabajo de este tipo de profesionales se daba por supuesto que todos iban a encontrar trabajo, “en un sitio u otro”. Aparece claramente que la inserción laboral, por el hecho de ser mujer, se producía con mayor dificultad en las empresas, tanto privadas como públicas, y por ello se presenta la actividad docente como el camino inicial que resultaba más fácil para una mujer. En particular, la salida profesional más probable para una mujer se situaba en la educación secundaria. Este rasgo resulta importante y es recurrente entre este segmento de entrevistadas. Para la mayoría de ellas la docencia secundaria era el punto de mira en el que se concentraban

sus posibilidades al comienzo de los estudios universitarios, a pesar de que tuvieran otras aspiraciones. El objetivo de conseguir una ubicación laboral en la enseñanza secundaria aparecía como una opción realizable tanto a nivel personal como familiar e incluso social. Estaba aceptado y reconocido como un elemento de “progreso” para la mujer que estudiara una carrera universitaria, e incluso que luego sacara unas oposiciones y ejerciera como docente a nivel secundario. Era un lugar seguro, de estabilidad, y allí los horarios permitían compatibilizar de manera eficiente la vida familiar con el trabajo fuera de casa.

En este sentido, el ámbito de la docencia era el sitio adecuado para la mujer con “capacidad” para el estudio.

Las entrevistadas que comenzaron su carrera profesional como profesoras de enseñanza secundaria recuerdan aquella época con cierta nostalgia, valoran mucho retrospectivamente aquella actividad porque sentían una verdadera vocación por la docencia y se lamentan de la situación actual del profesorado de instituto.

Resulta destacable que, a diferencia de la valoración positiva de la docencia en secundaria, por lo que respecta al impulso vocacional y a las decisiones de incorporarse a la vida académica o universitaria, el ámbito de la docencia no es un tema preponderante entre los factores de satisfacción o de interés, salvo en algunos casos de las entrevistadas. Curiosamente el interés por la docencia universitaria resulta más destacado entre las profesoras más jóvenes. Parece como si el recuerdo de la experiencia en secundaria se mantuviese con una estimación más positiva que la experiencia docente universitaria.

Entre las que no comenzaron por la docencia en secundaria, la decisión de la opción profesional universitaria está determinada por la voluntad o el deseo de continuar en la investigación. No obstante, ninguna de las entrevistadas recuerda haber tenido inicialmente una vocación decidida de investigadora sino que en el mismo proceso han ido encontrando el camino que las ha terminado convirtiendo en investigadoras, generalmente de la mano de alguno de sus profesores (en todos los casos varones).

En algunos casos se enuncia este tema del poco interés de la docencia universitaria como una crítica a las instituciones académicas y de evaluación porque se prima y se premia la investigación por encima de la docencia. Al menos en las instituciones de corte académico debería equipararse el peso relativo de las dos actividades. Aparece pues una preocupación por la docencia universitaria aunque esta actividad no sea la que les haya impulsado en su trayectoria profesional. Sin embargo, la docencia en tercer ciclo aparece como una actividad claramente estimulante y de satisfacción profesional.

Aunque dedicaremos un apartado específico a la investigación, señalemos aquí dos de los temas que brotan con mayor insistencia como críticas al sistema de investigación y de evaluación del profesorado. En la investigación se señala la carencia de recursos y de apoyo específico a la investigación (ausencia de personal de apoyo, escaso reconocimiento de la actividad de gestión de proyectos), en la evaluación y promoción se destaca que se tiene más en cuenta la excelencia investigadora que la docente y que los baremos para medir la calidad de la investigación no son los adecuados para determinadas áreas de la ciencia y la tecnología. Se insiste excesivamente en la “innovación” y menos en lo socialmente necesario.

Valores

Se enuncian de manera repetida a lo largo de las diferentes entrevistas diferencias entre valores masculinos y valores femeninos, que parecen conformar para estas mujeres la base principal explicativa de la diversidad de los logros profesionales. Nos referimos a que, por lo general, explican el hecho de que haya menos mujeres en puestos de responsabilidad o en estamentos académicos más altos, por la presencia y la práctica de un sistema de valores diferenciado entre géneros.

Como punto de partida, para llegar a ejercer un puesto de responsabilidad hay que tener ambición, que es fuente y guía de la competitividad, y que se traduce en un ansia de poder. Ese objetivo de obtener poder viene determinado en muchos casos por componentes sociales que lo demandan como punto de llegada para el hombre. Así, el estatus, el prestigio y el reconocimiento vendrían dados como hechos sociales históricos vinculados al ejercicio de una profesión o de cualquier trabajo por parte de los hombres. Para obtener buenos resultados se da por sobreentendido que deberán dedicar una parte importante de su quehacer a conseguir esa meta aplicando unos medios que se entienden como rasgos característicos de modelos masculinos: la competencia, la lucha por el poder, la frialdad y el desapego en las relaciones humanas, por encima de las relaciones personales o la vida familiar, como elementos capaces de producir satisfacción personal.

Desde el lado de las mujeres se entiende que la ambición y la competitividad no son “valores intrínsecamente femeninos”, que la mujer prima las relaciones interpersonales, afectivas, por encima de sus metas profesionales. Esto queda muy bien reflejado en la cita siguiente: “Me gustaría que cuando me jubilara mis

compañeros y alumnos dijeran qué buena persona era, por encima de mis méritos docentes o investigadores”.

Esta primacía de las relaciones interpersonales, además de las directamente relacionadas con la vida privada, familiar, etc., estaría estrechamente vinculada a la capacidad de trabajo en equipo que las mujeres consideran que poseen por encima de los hombres. Se percibe que las mujeres propician la organización del trabajo en equipo, mientras que los hombres trabajan en solitario, o por el beneficio individual. En este sentido hay una percepción de la actividad masculina como una actividad egoísta, enfocada al beneficio personal, mientras que la mujer estaría buscando el beneficio colectivo.

Por otra parte, se hace referencia a una autolimitación de las mujeres en su ejercicio profesional, justificándolo por la falta de ambición como modelo masculino de lucha por el poder. En ese tipo especial de actividad muchas de ellas no quieren participar por decisión propia, otras no se sienten capacitadas para hacerlo y otras no “pueden” hacerlo por sus circunstancias personales (familiares). En cierta forma aparece un rasgo común a todas: la falta de interés por llegar a una determinada meta, que no se han planteado o bien no les produce una satisfacción personal suficiente como para justificar ciertas formas de actuar.

Manifestaciones muy claras al respecto surgen expresadas en fórmulas del tipo: “estoy muy bien como estoy”, “ya llegué hasta aquí, para qué me meto en más líos”.

También habría que citar lo que en algún caso se definió como “cobardía” por parte de los hombres, entendida como una manera de “guardar las formas” y como una

táctica para “llegar”, frente a la “sinceridad” femenina que proviene de la ausencia de una estrategia a largo plazo para obtener poder.

Se menciona también que las mujeres tienen más intereses y más diversos que los hombres, esto estaría relacionado con la búsqueda de la satisfacción personal no sólo a través de los logros profesionales.

Sin embargo, esto último en la mayoría de los casos resulta contradictorio ya que uno de los argumentos más recurrentes es el de la falta de tiempo para dedicarse a otras cosas. En este sentido, las entrevistadas que están realizando una tarea que consideran satisfactoria en su desarrollo profesional, fundamentalmente en el área de investigación, no están interesadas en apartarse de ella y, sumado a las “obligaciones” (en algunos casos) y “responsabilidades” (en otros) familiares, no estarían en condiciones de asumir la realización de otras actividades sin descuidar las anteriores.

Al mismo tiempo se trasluce, en las mayores, cierto agotamiento de la actividad presente y expresan el deseo de “jubilarse” para poderse dedicar a otras cosas.

COMPATIBILIDAD TRABAJO-FAMILIA

A la luz de las opiniones expresadas en la mayoría de las entrevistas, en la actualidad es más difícil lograr la compatibilidad entre la vida laboral y familiar que en anteriores décadas.

Esta situación viene determinada fundamentalmente porque las carreras profesionales actualmente son más largas y debido a que, en ningún caso, es posible adquirir un puesto en la universidad que asegure una estabilidad laboral antes de los treinta años.

Entre las entrevistadas de mayor edad quedan claramente reflejadas las posibilidades que tuvieron todas ellas de acceder a un puesto de trabajo independientemente de su situación familiar y su extracción social una vez finalizados sus estudios superiores. Las dificultades y exigencias a que se vieron sometidas se analizarán en otro apartado. Pero lo que queda expresado claramente es que ninguna mujer en la década de los 60, 70 o, incluso, 80, se planteaba que no tendría hijos hasta alcanzar una plaza de funcionaria.

Esto hay que leerlo con cuidado porque es posible que, en la mayoría de estos casos, el sostén económico principal estuviera dado por el marido. Aquí habría que pensar en una lectura diferente puesto que en la actualidad las mujeres tienen asumido la necesidad de alcanzar un estatus económico independiente y, por tanto, son ellas las que deciden aplazar la vida familiar hasta el momento de obtener la estabilidad.

En cualquier caso, sobre todo desde las catedráticas, se percibe una seria preocupación por este retraso en las perspectivas vitales de las mujeres que en estos momentos están realizando el doctorado, porque están pensando en el cambio de relaciones sociales que se establecerá en pocos años más y en el sinsentido que para ellas significa el abandono de la satisfacción personal, que significan los hijos, por el desarrollo de una carrera profesional.

Hay que apuntar que en la mayoría de estos casos siempre se ha contado con la ayuda familiar, de padres o suegros, para el cuidado de los hijos y, en un sector minoritario, con ayuda externa, pagada.

“Hemos querido ser madres como nuestras madres que no trabajaban, y profesionales como cualquier hombre”.

Este tipo de valoración expresa en algunos casos una gran preocupación sobre su situación actual y de futuro; se han obtenido grandes logros tanto en el terreno profesional como en el familiar pero con costes personales muy altos, lo que genera una fuerte preocupación por las repercusiones en problemas de salud que pudieran desencadenarse, fundamentalmente derivadas del estrés.

Otro aspecto a destacar es que la postergación de la vida familiar no sólo se argumenta por el cambio social o del mercado de trabajo en general, sino también por los requisitos que se exigen actualmente para el acceso a un puesto en la universidad (los requisitos de estancias en el extranjero, de publicaciones de calidad, etc.) que suponen una exigencia muy alta.

Por otra parte se hace especial hincapié en la falta de ayudas sociales para los padres. Esta será la reivindicación más importante por parte de la totalidad de las entrevistadas, la inexistencia por parte del Estado de unos mecanismos que faciliten la compatibilidad de la vida familiar con la laboral. Fundamentalmente se hace mención a la necesidad de crear una red de guarderías con horarios que contemplen de manera realista las necesidades de los padres. Esto se irá haciendo más patente en los años venideros puesto que, en la medida en que se van teniendo los hijos más tarde, menos posibilidades habrá de que los abuelos puedan ayudar como se hacía tradicionalmente. Y además se establece que esta forma de ayuda “informal” tampoco es la correcta o apropiada en un estado moderno, donde se está hablando de la plena incorporación de la mujer al mundo laboral.

Por otra parte se hace mención al hecho de que deberían establecerse algunos mecanismos que reconocieran la carga adicional que tienen las mujeres en lo que al cuidado de los hijos se refiere, fundamentalmente en los primeros años de vida de estos. Si se habla de un sistema de evaluación y promoción equitativo, debería contemplarse y evidenciar de alguna manera los “huecos” curriculares que pueda tener una mujer en ese periodo de su vida.

“Si presentas un curriculum con un hueco de un año o dos en publicaciones o en investigación seguramente los evaluadores lo considerarán un fallo en tu carrera, qué hacemos frente a esto, ¿ponemos en el curriculum del año tal al cual me dediqué a ser madre?”

No obstante se considera un privilegio el trabajo en la universidad, frente a las exigencias de la empresas. Se plantea que en el ámbito de la empresa ya no

existe la discriminación como tal de manera explícita, no se rechaza la entrada de una mujer por el mero hecho de ser mujer sino que más bien es el hecho de que vaya a tener hijos y que no vaya a rendir igual que un hombre lo que se esgrime. En las entrevistas ha aparecido un especial énfasis en la situación “de privilegio” que se vive en las universidades respecto a la situación de la mujer. Se entiende que la universidad siempre ha sido y tiene que seguir siendo una institución que esté por delante del resto de la sociedad.

Pero también en algunos casos se ha mencionado que la universidad es un sitio en donde las mujeres pueden acceder porque tienen más “paciencia” o mayores posibilidades de “aguantar” más tiempo hasta obtener una plaza o unos ingresos económicos, mientras que para los hombres sigue siendo una condición muy importante el hecho de empezar a trabajar y ganar dinero y por eso buscan una salida laboral más “rápida” en la empresa privada.

En algún caso se ejemplifica esto relacionándolo con el mayor número de estudiantes mujeres en la carrera de medicina, una carrera muy larga y “sacrificada”, sin embargo, esto no se corresponde con el todavía bajo número de mujeres que estudian ingeniería ya que, si bien tiene un porcentaje mucho mayor que hace apenas una década, no alcanza las cifras de medicina siendo una carrera también muy larga. Esto se intenta explicar por la expectativa laboral de una y otra rama de actividad. Las ingenierías siguen considerándose al día de hoy como carreras con salidas laborales rápidas, con posibilidades de altos ingresos.

En cualquier caso, en esta investigación aparece en muchos casos una referencia a la feminización de ciertas áreas de conocimiento, algunas históricas y otras emergentes. Incluso en el caso de las ingenierías se apuntó en algunos casos a

determinadas áreas en las que hay mayor presencia femenina y que se corresponden con el estereotipo de la mujer cuidadora, humanitaria, educadora, etc.

LAS TRAYECTORIAS PROFESIONALES DE LAS MUJERES EN LA UNIVERSIDAD

1. ITINERARIO FORMATIVO

Factores determinantes para la elección del área de estudio

Factores socio-económicos:

Entre las catedráticas o titulares que comenzaron a estudiar la licenciatura antes de la década de los ochenta, la elección de la carrera o del área de estudio no estaba condicionada por la “salida laboral”. En ninguno de estos casos se nos ha planteado la opción de una carrera u otra porque tuvieran más salidas profesionales. En este sentido se analiza el cambio social que ha marcado la transformación del mercado de trabajo así como el menor número de estudiantes que accedían a la universidad, por tanto la demanda de trabajo era menor.

“Lo que ocurre es que también salía muchísima menos gente y todos se colocaban en un sitio o en otro”.

Cat.

El sólo hecho de tener una licenciatura se consideraba, por parte de mucha gente, como la llave inmediata para obtener un trabajo. Sin embargo, como se verá más adelante, en algunas carreras, fundamentalmente en las ingenierías, la salida profesional para las mujeres no estaba asegurada ni en organismos públicos ni en privados, y la docencia en general y la universidad en particular era el ámbito posible de inserción laboral.

En lo que se refiere a las carreras biosanitarias, o de físico-matemáticas, la expectativa laboral para las mujeres al inicio de los estudios estaba muy marcada por la salida docente a nivel de estudios secundarios. Se trataba de un hecho aceptado por el entorno social y familiar así como por las propias mujeres que iban a iniciar una carrera universitaria.

"Me planteaba sacar unas oposiciones y ser profesora de instituto, en aquel momento yo creo que estaba mejor la enseñanza secundaria que la universidad".

Tit.

Por otra parte la posibilidad de la enseñanza secundaria era un factor de estabilidad y de poder alcanzar un objetivo tangible que permitía desarrollar los demás aspectos de la vida.

"Tú sacabas unas oposiciones y ya tenías una situación laboral estable, era compatible con ser madre, con tener tus hijos. Y nadie te miraba mal por el hecho de hacer tus cosas, de tener que compatibilizar las dos cosas, podías hacer correctamente las dos cosas."

Tit.

Respecto a los factores socio-económicos que pudieran determinar la elección de un área de estudio se nota una clara diferencia en las generaciones más jóvenes que han estudiado a finales de los 80, o principios de los 90, para quienes la elección de la carrera universitaria estuvo marcada, por un lado, por los cupos, es decir, por la carrera a la que podían acceder por sus calificaciones y, por otro, por una elección pensada en función de las salidas laborales, ya fuera porque de hecho las tuvieran, como en el caso de las ingenierías, o porque si no tenían salida laboral la decisión estaba directamente relacionada con un tema de vocacional.

"Yo tenía claro que tenía que ser una carrera técnica y con salidas profesionales".

Ayte.

"Yo quería estudiar matemáticas que era lo que me gustaba, me decían que no era fácil encontrar trabajo, pero a mí me gustaba, qué iba a hacer..."

Tit.EU

"Yo la verdad es que estudié geológicas un poco por casualidad, yo quería estudiar Biología pero la nota no me daba y bueno, me metí aquí y por suerte luego me fue gustando".

Ayte.

Factores familiares

En todos los casos se reconoce la importancia del estímulo y apoyo familiar a la hora de iniciar una carrera universitaria. En la gran mayoría los padres fueron el soporte no sólo material sino de estímulo intelectual y afectivo.

"Mi madre estuvo trabajando desde muy joven y toda la vida se la

Cat.

pasó trabajando, en su época no era nada normal, pero por eso en mi familia el concepto de mujer emancipada estaba totalmente absorbido, por eso encontré un gran apoyo por parte de mis padres para estudiar”.

“Mi madre había sido una universitaria frustrada. Mis padres pertenecían a un nivel socioeconómico bajo pero tenían bastante claro que su aspiración hubiera sido poder salir de ese entorno estudiando y no pudieron hacerlo. Ellos tenían clarísimo que sus hijos irían todos a la universidad y continuamente nos empujaban ...”.

Cat.

“Mi padre era una persona entusiasta de la ciencia y yo creo que invirtió todos sus esfuerzos en convencernos de que estudiar valía la pena.”

Cat.

En este sentido una diferencia importante aparece entre las entrevistadas que provienen de ciudades pequeñas y de familias con menores ingresos, ya que para ellas realizar estudios universitarios implicaba además el tener que trasladarse a otra ciudad.

“El problema fue cuando mis padres vieron que la niña tenía que venirse a estudiar a Madrid, no hubo una oposición abierta pero yo sí sentía que ellos sufrían porque su hija se iba de casa...”

Cat.

“Mi familia económicamente no es que estuviera muy bien, eso suponía que viniera a estudiar a Barcelona, recuerdo haber tenido por un lado la presión económica en mi familia y por otro lado la presión de mi madre que me decía que estudiara Magisterio para no tener que irme de casa, pero eso sí, todo con un gran respeto”.

Tit.

“En aquella época no era muy normal que una persona de una familia humilde como la mía aspirara a estudiar, entre otras cosas era un gasto enorme para los padres, tenían que estar muy convencidos

Tit.

para poder afrontarlo y hacían unos esfuerzos enormes".

Entre las entrevistadas más jóvenes se percibe el hecho de estudiar en la universidad como algo "normal" o "natural" que nunca se hubiera planteado como un tema de análisis ni a nivel familiar ni a nivel personal. Por tanto no se explicita ninguna contribución familiar, ya sea favorable o negativa, en la decisión de realizar una carrera universitaria.

Sin embargo, en cuanto a la elección de la carrera sí encontramos algunas manifestaciones especiales en relación con las ingenierías, en el sentido de que no está muy claro que las mujeres tengan las mismas posibilidades de ejercer en esa área que los hombres, así como algunas expresiones que indicarían que incluso para ellas mismas no era la decisión más "natural" respondiendo a los patrones clásicos de las que deberían ser las ramas de estudio de las "mujeres".

"En mi casa es que fuimos al revés, mi hermano estudió Derecho y yo Ingeniería".

Ayte.

Esto se puede relacionar con comentarios de profesoras de mayor edad:

"Es que no era muy mono que una chica estudiara Ingeniería, se supone que teníamos que estudiar Derecho o Letras".

Tit.

Expectativas

Ante la pregunta de cuáles eran las expectativas que tenían al comenzar la carrera universitaria se evidencia que en ningún caso las entrevistadas recuerdan haber tenido inicialmente una vocación decidida de investigadora, sino que en el mismo

desarrollo de los estudios han ido encontrando el camino que las ha conducido a la investigación, en la mayoría de los casos gracias al apoyo de alguno de los profesores. En este sentido se percibe un alto nivel de satisfacción con la trayectoria profesional desarrollada, puesto que en la mayoría de los casos se partía de una expectativa de futuro poco clara, se acepta que lo obtenido ha sido mayor o mejor que lo que se esperaba.

Estudiando la licenciatura

Entre las profesoras de mayor edad, la experiencia como estudiantes de licenciatura se vivió de manera diferente, tanto por el momento en que la desarrollaron como por la carrera elegida. Es en las carreras de ingeniería donde las diferencias porcentuales entre el número de alumnos hombres y mujeres era más acentuado y, por tanto, se producen diferencias importantes en las experiencias respecto a las estudiantes de las demás carreras.

...cuando yo estudiaba las chicas sólo podíamos jugar al baloncesto porque era el deporte que requería menos personas en el equipo, sólo teníamos que ser cinco y nosotras llegábamos a duras penas...

Cat.

Cabe destacar que este hecho se vivió por una parte de las entrevistadas como una ventaja en lo que a la relación con sus compañeros de promoción se refiere.

...en aquel momento éramos muy poquitas mujeres, de 300 alumnos entramos nuevas otra compañera y yo, y otra compañera que había empezado el año anterior, o sea que éramos tres chicas en total en la clase... mi experiencia fue muy buena porque mis compañeros me cuidaban un montón, me respetaban mucho, me tenían en bandeja. Fueron de los años mejores de mi vida porque aprendí un montón de cosas y por la gente que era muy maja.

Cát.

En algunos casos esta diferencia porcentual entre alumnas y alumnos se resalta como una experiencia satisfactoria, incluso como una ventaja, también entre algunas entrevistadas más jóvenes de estas carreras.

pero yo era muy feliz porque ahora en ingeniería hay muchas chicas, pero cuando yo hice la carrera era genial, éramos cuatro chicas y todos los demás chicos, nos trataban como reinas. Nunca tuve ningún tipo de apreciación sobre el tema de ser mujer. Es cierto que los profesores eran casi todos hombres aunque en esa época ya había alguna mujer, incluso alguna más mayor.

Tit.

Sin embargo, por parte de los profesores sí se sentían en algunos casos intimidadas, lo que generaba un sentimiento de reafirmación personal que se plasmaba en la necesidad de demostrar que estaban en igualdad de condiciones o incluso que sus capacidades eran mayores.

A algunos profesores les chocaba, había uno en particular que el primer día al encontrarme a mí sola en la clase me mira de arriba abajo y dice "la mujer y la sartén en la cocina están bien". Yo me dije, "¡Uy!, mal comienzo".
...pues yo lo primero que pensaba era que conmigo no iba a poder, que yo iba a demostrar que mi capacidad era igual a la de mis compañeros y que yo era capaz de llegar igual que ellos, que no por eso yo me iba a amedentar, de ninguna manera. Pero por suerte no todos los profesores eran así...

Cat.

Me contaban una cosa, que nunca sabré si era verdad o era falsa, yo firmaba sin poner mi nombre, sólo mis apellidos. Y dicen que en mis exámenes en rojo ponían "Ojo, hembra". Yo no sé si es verdad...

Tit.

Estoy hablando de una carrera que era tradicionalmente de hombres. Me acuerdo cuando empecé cuando éramos siete alumnas y cuando entró el primer día de clases el que ahora es catedrático nuestro nos dijo: "pero bueno, qué hacéis aquí tantas mujeres, pero qué os pensáis que vais a hacer aquí tantas mujeres", lo dijo de broma, pero bueno, lo dijo.

Tit.

Otra de las dificultades que se comentan en las áreas de ingeniería están relacionadas con el sector público hasta principios de los años setenta. Este tema se retomará en el apartado dedicado al trabajo profesional fuera de la universidad.

sí que encontré dificultades por ser mujer. Por ejemplo yo quería hacer prácticas como todos mis compañeros, en esos momentos se hacían prácticas de inspección... y me presenté y me dijeron que por ser mujer no podía. Yo pregunté por qué y me dijeron que no se permitía subir a las mujeres a los coches oficiales. Eso me sentó muy mal, realmente muy mal, pero tuve que acatar lo que me dijeron.

Cat.

...yo sabía que en la universidad esas cosas no pasaban, que en la universidad no discriminaban de esa manera que lo hacían en la empresa. A lo mejor les daba un poco de risa verte pero no te discriminaban de esa manera.

Tit.

La ausencia de infraestructuras básicas para las estudiantes mujeres en las Escuelas de Ingenierías, al menos hasta mediados de los años setenta, es un dato que muestra claramente que la universidad no contemplaba el ingreso de mujeres en esas áreas de estudio.

...Tú imagínate como sería la mentalidad en la escuela... que cuando hicieron el edificio no hicieron lavabos de mujeres, solamente hicieron uno en administración porque pensaron que habría alguna secretaria, pero no hicieron lavabos de señoras en ningún piso. O sea que nos tocaba ir a la facultad de derecho para ir al lavabo. Al final nos hicieron uno en la planta baja, solamente uno. Estaba claro que nadie pensaba que pudieran estudiar mujeres en esta facultad.

Cat.

Y la escalera la hicieron totalmente al aire, era un problema ir con faldas en una época en que las mujeres no llevábamos tanto pantalón.

...entré en esta Escuela en el año 65. Era el año de iniciación de la Escuela y había 1000 alumnos y dos alumnas. No había servicios para mujeres, ni nada.

Tit.

Esto contrasta claramente con la opinión de otras entrevistadas que realizaron sus estudios en la misma época pero en carreras donde el porcentaje de mujeres que la estudiaban era diferente, tal es caso de Farmacia, Química, Biología, Matemáticas, Psicología.

En mi promoción por ejemplo éramos mitad y mitad. En profesores inicialmente había más hombres.

Cat.

...en la época de Franco, la carrera de Matemáticas estaba llena de curas y monjas. No era una situación normal. Era una situación anómala también, pero había muchas mujeres...

Tit.

Lo que es dentro de la universidad hablando concretamente de las diferencias hombre-mujer, en aquel momento yo creo que no había una diferenciación en cuanto a lo que era entrar aquí y dedicarte a la tarea docente. De hecho yo en estos momentos no sabría decir cuántos profesores hay ahora en la Facultad, pero casi pondría las manos en el fuego de que hay por lo menos un 50% de mujeres y cuando yo estudié también éramos muchas.

Tit.

2. ITINERARIO PROFESIONAL

Estudiando el doctorado

En este apartado veremos cómo fue el proceso de decisión para continuar con los estudios de tercer ciclo, algunos elementos que favorecieron o no la realización del doctorado y su relación directa con el inicio de la carrera universitaria.

En muchos casos se plantea el inicio de los estudios de doctorado como un hecho que se profujo de forma “casual”, no como una decisión que se hubiera considerado a lo largo de los estudios de licenciatura o como una posibilidad que la propia institución favoreciera o estimulara.

El regimen en aquel momento quería que fuera una universidad muy particular y eligió mucho a los profesores, y la idea que tenían era que las primeras promociones se quedaran de profesores, formar muy bien a las promociones para que se quedasen de profesores. Y ese fue mi caso. Cuando acabé la carrera me propusieron continuar, como ves, pura casualidad. Como ves mi vida es pura casualidad. Pues me puse a trabajar muy bien en la tesis y la terminé en muy poco tiempo y nada más acabarla empecé a firmar oposiciones y vine a dar aquí.

Cat.

...sin que lo hubiera pensado muy seriamente, pero por razones un poco que tú no lo decides, empecé a hacer la tesis. Así estuve cinco años haciendo la tesis y después conseguí una beca... para irme dos años a la Universidad de Oxford, allí fue realmente cuando me enganché en el mundo de la investigación.

Cat.

La “casualidad” generalmente está relacionada con algún profesor que, a la luz del interés o de los resultados académicos de la persona en su asignatura, les anima a

colaborar en su investigación, convirtiéndose de esa manera en su “mentor” y “guía” durante el resto de sus carreras.

Creo que tuve la suerte de tener a alguien que me enseñara que estaba en un sistema y que lo que tenía que hacer era ir reclamando esto y lo otro según lo establecido en ese sistema. Entonces recuerdo que dije que sí, que quería hacer una tesis doctoral, lo que suponía más años, pero tuve la suerte de que una empresa vino aquí al departamento a pedir que quería que se hiciese un trabajo de investigación aplicada. El jefe de departamento me escogió a mí. Entonces hice la tesis doctoral y ya me ofrecieron una plaza de Profesora Ayudante y ya pues estaba remunerada.

Tit.

Yo he sido un poquito privilegiada en cuanto a que he tenido suerte con la persona con la que empecé a trabajar aquí, que fue mi maestro. Era una persona muy emprendedora y trabajábamos muchos y producíamos mucho. Además al ser el principio del departamento e, incluso, el principio del área de investigación en España, entonces cuando yo iba a oposiciones pues era fácil. Claro que tenía que currármelas mucho como todos, pero en ese sentido mi curriculum investigador se destacaba mucho del resto. Yo lo achaco sobre todo a que tuve la gran fortuna de empezar a trabajar con esta persona.

Cat.

... Mi director de tesis ha sido quien me ha ido guiando paso a paso, y gracias a él entré aquí, con sus apoyos. Luego cuando acabé la tesis hemos seguido trabajando juntos pero luego ya fui abriéndome camino sola. El director de tesis siempre es una persona importante que te va guiando y te va enseñando los primeros pasos. Es verdad que para entrar tener un padrino es básico, al menos en el momento en que yo entré, es verdad que había mucha gente que aspiraba a lo mismo y bueno, si tienes un apoyo dentro pues es muy importante. Al menos en aquel momento. Pero luego cada uno se va formando y siguiendo su camino por su cuenta.

Asoc.

...nada más terminar el curso yo empecé a trabajar con el catedrático, haciendo la tesina y además también nos daba

Cat.

la oportunidad de al llegar a quinto dar las prácticas a los de tercero. Yo empecé a dar clases muy facilitas porque eran las prácticas...

en aquellas épocas era como milagroso, había plazas, pues enseguida conseguí una plaza de profesor adjunto, no de plantilla, pero era el equivalente a titular.

Luego fue más duro porque para poder hacer oposiciones me tuve que marchar a otra ciudad cuatro años fuera y mi marido y mi hija estaban aquí y mi familia toda estaba aquí. En Madrid no había ninguna plaza, por eso me tuve que marchar allí. Yo esperaba porque en aquella época había mucha movilidad de plazas y yo esperaba que saliera alguna plaza pronto y yo me pudiera volver a Madrid, pero tuve mala suerte y no pude volverme y estuve allí cuatro años. Al final salió una plaza de Profesor Adjunto, que era menos de lo que yo era porque yo estaba de Catedrático, pero como era la única oportunidad que tenía de volverme pues renuncié a mi cátedra y como yo también tenía mi plaza de Profesora Adjunta, ya que había hecho anteriormente las oposiciones, pues me volví otra vez a mi antigua plaza y tuve que pedir excedencia en el cuerpo de catedráticos y he estado como catedrática excedente un montón de años desde el año 81 al año 99, es decir muchísimos años después ya por fin salió una plaza de catedrático aquí y entonces ya por concurso de méritos la pude conseguir.

En algún caso, ante la “necesidad” de contar con un “mentor” para incorporarse a la vida universitaria se apunta la siguiente observación:

... me llamaron para que diera clases de una asignatura que a mí me gustaba, entonces estaba compatibilizando la secundaria con las clases en la universidad. Para entonces también los hijos eran más mayores, era menor la dependencia física. Entonces me planteé hacer la tesis doctoral. ...me puse a trabajar muy bien en la tesis y la terminé en muy poco tiempo y nada más acabarla empecé a firmar oposiciones y vine a dar aquí. No hubo ese tiempo intermedio que para mí era muy gravoso de tener que estar dependiendo de una persona, de poner buena cara, ese tipo de cosas yo no la pasé. No tuve que estar en un departamento haciéndome méritos. En ese sentido mi experiencia ha sido distinta.

Tit.

En este aspecto es interesante señalar que en prácticamente todos los casos, incluidas las entrevistadas más jóvenes, la dirección de sus tesis doctorales fue realizada por hombres. Resultaría interesante analizar la proporción relativa de directores de tesis mujeres y hombres en conexión con los porcentajes correspondientes de hombres y mujeres en cada una de las áreas. El resultado de nuestro trabajo cualitativo señala la posibilidad de que la proporción de hombres directores de tesis e investigadores principales de proyectos resulte mayor que la proporción de ellos en las correspondientes áreas. Podríamos estar ante un notable sesgo que incide en la posibilidad de alcanzar las mujeres niveles más altos en la actividad profesional.

La obtención de una beca de investigación para realizar los estudios de doctorado así como las estancias postdoctorales han sido clave, en muchos casos, para la obtención de una plaza y, como se verá en algunas de las citas, el proceso era como un desarrollo “natural” de la carrera, sobre todo comparado con las dificultades actuales para acceder a una plaza universitaria.

...solicité la beca de formación de personal investigador y me la concedieron... y empecé mi formación como investigadora. Terminé mi tesis y conseguí una plaza en la escuela de lo que entonces era profesor adjunto contratado.

Cat.

...tuve la oportunidad de conseguir una beca de investigación de doctorado y enseguida, porque en aquellas épocas era como milagroso, había plazas, pues enseguida conseguí una plaza de profesor adjunto que era el equivalente a titular. Una plaza de profesor adjunto no de plantilla pero de profesor adjunto. Entonces ya empecé a dar mis clases...

Cat.

Terminé mi tesis y conseguí una plaza en la escuela de lo que

entonces era profesor adjunto contratado. Luego saqué por oposición de estas de las antiguas la plaza y posteriormente saqué también la plaza de catedrático. O sea que toda mi vida he estado aquí.

Cat.

...una vez acabé la tesis doctoral lo típico aquí pues trabajando muchísimo, y me dieron una plaza de docente colaborador en docencia e investigación, y después en unas pruebas que se llamaban de idoneidad me dieron la plaza de titular, y me han ido dando y tengo ya cuatro sexenios de investigación. O sea que ahora soy Profesora Titular con cuatro sexenios y por lo tanto llevo aquí pues bastantes años, desde el 73, treinta años que estoy aquí.

Tit.

Transcurridos dos años de estudios fuera volví aquí, y en esos momentos tenía claro que lo que quería era continuar una carrera dentro de la investigación en la universidad, regresé a la misma universidad donde había realizado mis estudios de doctorado y poco tiempo después salió una plaza de profesor titular que fue lo que me permitió empezar a desarrollar algo más propio. Hasta ese punto durante la época de doctorado uno desarrolla o ejecuta lo que le dice su director, cuando uno se traslada a hacer un postdoc es más o menos la misma situación solo que sin un control tan cotidiano de lo que es el desarrollo de una tesis doctoral. Finalizado esto intenté empezar a abrirme camino dentro de lo que era una investigación más bien propia, esto tiene sus dificultades como es el tema de conseguir financiación para lo cual era necesario no digo un cuerpo de doctrina pero sí una serie de trabajos suficientes como para poder pedir financiación, para poder desarrollar tu propio trabajo.

Tit.

A finales de los años 70 cuando empecé la tesis quizás no había tanta gente que se quisiera dedicar a este tipo de cuestiones y fue relativamente fácil. Además coincidió aquel periodo con la puesta en marcha de la LRU en el cual se puso en marcha una renovación de la plantilla de profesorado de universidad en determinados niveles y en ese

Tit.

sentido debo reconocer que tuve suerte, en aquellos momentos yo no sabía que eso era así cuando tomé la decisión. Pero ahora cuando lo miro en perspectiva asumo que quizás en aquel momento era más fácil y en ese momento debido al número de alumnos que había que es diferente al de ahora, pues quizás era más fácil obtener una plaza que ahora.

La mayor parte de las entrevistadas de mayor edad, ya sean catedráticas o titulares, señalan que el periodo de realización de sus estudios de doctorado coincidió precisamente con la fase de su vida en la que tuvieron sus primeros hijos, con la consiguiente sobrecarga de trabajo y anímica que les produjo la gestación y atención a sus niños.

En dos casos se señala que no pudieron optar por la baja maternal, entre otras cosas porque en ese periodo no estaba reconocido este beneficio social para las becarias, e incluso una de ellas indica que debió mantener en secreto su embarazo porque suponía que informar de ese dato en la entrevista de selección podría significar quedar eliminada como candidata para la obtención de la beca.

En ambos casos, vivían con culpa el hecho de la maternidad y su ocultamiento, trabajando con mayor intensidad para que no se pudiera pensar que por el hecho de estar embarazadas o tener hijos su rendimiento profesional sería menor.

...Yo empecé la beca recién nacido mi hijo y falté sólo ocho días después de parir, y con mi hija el mismo día que daba a luz estaba aquí, dejé todas las cosas del laboratorio a punto y me despedí diciendo "me voy a la clínica, ahora vuelvo" y a los ocho días estaba aquí otra vez.
¿Baja maternal? Qué va, nada de nada, yo era becaria, no me podía permitir esos lujos. Ahora lo tienen, pero yo no tuve baja maternal, tuve justo los ocho días para poderme mover...
...la época de becaria fue dura, ahora tampoco tengo mucho tiempo, pero en la época de becaria vas a tope porque

Cat.

quieres sacar en el menor tiempo posible muchas cosas, entonces tuve mucha ayuda de mis padres en ese sentido. Por las mañanas tenía una señora en casa por si los niños se ponían malitos o cualquier cosa de esas, eran muy pequeñitos. Y por la tarde mi padre que los recogía primero del parvulario y luego del colegio. Ellos vivían bastante cerca de mi casa así que yo los recogía luego y los llevaba a casa.

Yo por ejemplo cuando estaba haciendo la tesis nació mi hija, entonces en lugar de hacerla en cuatro años pues la hice en seis. Pero no por ningún problema si no porque es una cosa natural.

Tit.

Pero incluso en el caso de que el periodo de realización de los estudios de doctorado no coincidan con el del cuidado inicial de los hijos, se establece como un periodo de gran esfuerzo profesional y “sacrificio personal” marcado por las exigencias del propio grupo de investigación. Este tema es importante para el análisis que haremos posteriormente sobre la situación actual de las mujeres que están estudiando el doctorado en la universidad.

...conseguí una beca para hacer el doctorado. Y ya me enamoré de la investigación. Yo era becaria de un departamento pero la parte experimental la hacía en otro, con lo cual estaba a caballo entre dos departamentos y yo creo que aprendí el doble, porque al estar con dos grupos de gente tan distinta yo creo que aprendí el doble de otra gente. Leí la tesis muy pronto porque al estar con dos grupos que se presionaban mucho el uno al otro con que si uno trabajaba más que el otro, y a mí me tenían ahí en el medio, yo no tenía sábados ni domingos, ni mañanas, ni noches, ni nada, por supuesto te puedes imaginar que la vida social inexistente y la vida afectiva inexistente, me dedicaba...nada más que a mi investigación y a mi trabajo y entonces leí la tesis muy pronto. En dos años y medio o tres años terminé la tesis doctoral y la leí. Y como todavía me quedaba beca continué en el departamento haciendo cosas de

Tit.

investigación y ya me conseguí una beca posdoctoral para irme al extranjero.

Cuatro años desde que empecé los cursos hasta que leí la tesis. Hay gente que lo hace más rápido, otra que tarda más, depende un poco de lo que vayas haciendo. Lo mío era bastante experimental así que el laboratorio te va marcando el día a día, que suele ser bastante duro...

Ayte.

Una situación algo diferente aparece en el caso de Titular de Escuela Universitaria en el que aparentemente la presión por la realización del doctorado no es la misma que en los demás casos, aunque no se debe olvidar que es una opción laboral que en muchos casos se ha ofrecido para resolver la dificultad de concluir la tesis doctoral y que es un tipo de profesorado que no tiene plenas competencias en el campo investigador.

...la tesis la voy a leer ahora. En eso sí que ha pasado mucho tiempo porque ha habido un paréntesis familiar, de hijos, eso sí influye mucho. Yo, en lo que es la parte profesional te puedo decir que en mi entorno de trabajo no he tenido ningún tipo de dificultades por ser mujer, ahora, que ha habido un periodo que familiarmente era difícil, porque tenía hijos pequeños y en ese momento se ha ralentizado todo lo que era mi trabajo, eso en mi caso es indiscutible. Es así.

Tit.EU

También recogemos algunas opiniones que reflejan experiencias diferentes, que contrastan con la mayoría en el sentido de que no fue tan fácil el acceso, la promoción o la obtención de una plaza definitiva. En cualquier caso, muchas de estos temas se retomarán en el apartado sobre La situación actual de las mujeres en la universidad.

Si hubiera sido chico en ese momento en el que en la universidad me ofrecieron varios puestos de trabajo

Tit.

probablemente hubiera seguido en la universidad sin hacer las oposiciones a secundaria. Y si hubiera seguido en la universidad sin hacer las oposiciones a secundaria pues probablemente en poco tiempo hubiera entrado, como luego pasó con lo de las idoneidades, pues hubiera entrado a formar parte del profesorado numerario de la universidad.

Tuve un contrato porque la Comunidad Autónoma nos da ayudas y algunas pueden incluir contratos o becas, o como se quiera llamar con cargo a proyectos y tuve una de estas. Después la verdad es que me ha costado, no había una plaza expresa para mí ni muchísimo menos y tampoco había muchas porque estaba bastante saturada. Al ser alguien de fuera, cosa que es muy común en todas las universidades españolas, pues tampoco contaban conmigo porque yo no era de aquí, por lo cual lo intente pero no era nada fácil. ... fue largo porque yo veo el ejemplo de algunos compañeros míos que al acabar el doctorado se fueron a hacer una estancia posdoctoral y al regresar se incorporaban y tenían su plaza. Yo no la tuve porque no era realmente de ningún sitio.

Tit.

Estuve un año en Londres, haciendo un máster. Me costó un poquito la adaptación porque yo era muy pueblerina y no había salido de mi tierra. Estamos hablando del año 86/87. Pero bueno, me fue muy bien y al volver pues en esa época el Ministerio se hacía un poco cargo de la gente que había mandado el extranjero y conseguí una beca de reincorporación y ya estuve otros tres años en el departamento muy a gusto haciendo una investigación, pero el problema es que no salían plazas y no salían plazas. Tenía ya treinta y tantos años, muchos títulos colgados en la pared y sin trabajo fijo, a mí eso me repercutió en un problema digestivo, estuve enferma bastante tiempo. Pero bueno, me recuperé y casi inmediatamente salió una plaza de profesor titular, oposité y la saqué.

Tit.

No tengo yo experiencias de decir que he estado diez o doce años viendo si salía la plaza o no salía la plaza, que si la tesis o no la tesis, digamos, lo que es la carrera más normal... en mi caso es que salieron unas plazas de Titular de Escuela Universitaria y me presenté, entonces la saqué y ya entré a la universidad con plaza, no a ver lo

Tit.EU

que pasa. Entonces te digo que en ese caso entré con ventaja. Que no era decir dejo un trabajo seguro por un trabajo inestable, no, dejaba un trabajo seguro por otro seguro. Entonces yo luego ya no he sentido el tema de la inestabilidad.

Estancias en el extranjero

Un par de décadas atrás, las estancias en el extranjero, ya fueran en el periodo predoctoral como en el postdoctoral, si bien no eran un requisito indispensable para la obtención de una plaza como se plantea en la actualidad, sí suponían un factor de “progreso”, de “posicionamiento”, de desarrollo profesional, etc.. En el caso de las mujeres que eran madres esto ha significado una dificultad añadida en su carrera que han intentado compensar con otro tipo de actividades. Queda expresado de manera clara que, en el caso de los hombres, esta situación no se vivía con la misma intensidad puesto que lo normal para ellos era desplazarse con su familia o en solitario dejando aquí a su familia por un periodo de tiempo.

En el caso de las mujeres cuyas parejas pertenecen también al ámbito científico o académico, este problema se planteaba de otra manera porque se abría la posibilidad de que los dos emprendieran una etapa de investigación fuera del país.

Por tener hijos y marido que trabaja en otra cosa he tenido que renunciar en diferentes momentos de mi carrera a estar estancias largas en el extranjero o en otros sitios. Sí he realizado estancias cortas y los extrañaba tanto que yo misma me daba cuenta de que no podía irme por mucho tiempo. Eso es lo único realmente a la que he tenido que renunciar, pero bueno, lo he compensado con estancias cortas y haciendo trabajo aquí.

Cat.

... estuve unos meses en Canadá porque los que hacíamos el

Cat.

doctorado procurábamos salir, pero yo no podía hacerlo por mucho tiempo. Yo me casé muy joven, me casé con 24 años y enseguida tuve una hija y no pude salir mucho tiempo. Siempre he salido pero siempre por pocos meses, estancias cortas. Si hablamos de las dificultades de la mujer... pues una de las dificultades o algo que yo siempre he echado de menos es haber estado mucho tiempo fuera, porque yo he estado muchas veces pero siempre tiempos cortos, un mes, dos meses, tres meses. Yo creo que lo máximo que he llegado a estar seguido fuera de casa ha sido cuatro meses o tres meses y medio, y eso ha sido por ser madre de familia y por tener unas obligaciones familiares que un hombre no se hubiera echado encima.

A mí me pasó por el idioma, no por mis hijas. Por el dichoso inglés y... no, la verdad es que tampoco hubiera ido por mis hijas. ¡No! seguro, yo no hubiese ido por mis hijas.

He hecho estancias de poco tiempo. Pero hacer un postdoc fuera pues claro que no y evidentemente esto favorece mucho la carrera.

Tit.

Estamos hablando ya de los años 80, ... lo que sí es cierto es que en aquellos momentos marchar al extranjero sola, como mujer, sí resultaba algo más sorprendente. De hecho de este laboratorio fui la primera persona, no la primera mujer, sí ambas cosas, la primera persona y mujer que tomó esta decisión de hacer los estudios postdoctorales.

...De la gente que ha hecho postdocs de aquí de este laboratorio pues sí tendría que decir que han tomado la decisión más hombres que mujeres. De hecho estando en Estados Unidos yo conocí varios postdocs españoles y la mayoría de ellos, varones, se trasladaban con su familia, lo cual pues facilitaba realmente su estancia allí.

Tit.

Investigación

En el apartado anterior se hizo referencia al inicio “casual” en el trabajo investigador por parte de las entrevistadas. No obstante, en la actualidad todas están ampliamente satisfechas con su trabajo a pesar de los niveles de exigencia institucionales o personales. En ningún caso se ha hecho referencia a la posibilidad de dejar la universidad por la empresa privada, más bien lo contrario, todas plantean que no ven ningún aliciente que pudiera llevarlas a un cambio de actividad.

Sin embargo, el desarrollo de la actividad investigadora supone para las entrevistadas una exigencia y un nivel de responsabilidad que muchas veces está reñida con su vida personal.

La carrera investigadora en la universidad exige muchísimo tiempo de dedicación, el único tema que es realmente maravilloso es la flexibilidad de horario. Tu aquí puedes venir a las seis de la mañana si quieres sacar algo, tienes que cumplir tus horas docentes, pero luego si tú te quieres ir pronto por la tarde puedes hacerlo y trabajar en casa. No es lo más conveniente, pero lo puedes hacer. Pero trabajar aquí se trabaja muchísimo. ...la mayoría de la gente aquí trabaja muchísimo.

Cat.

Aquí no puedes dejar un papel en un cajón guardado, aquí tenemos un laboratorio abajo, yo trabajo con virus y las enfermedades no tienen horario de trabajo. Yo en verano a veces como tengo una guardia en el laboratorio me han llamado para avisarme que ha aparecido algo y entonces he venido porque puede ser un problema gordo, y no son cosas que digas "ay, qué bonita, qué bicho tan raro", no eso puede significar que esté perdiendo dinero un productor, eso es mucho dinero y va ya en conciencia social, no se puede dejar descuidado.

Cat.

De hecho con los años me han hecho muchas ofertas de empresas farmacéuticas y no me ha interesado. Me interesa desde aquí colaborar con alguna empresa farmacéutica en un algún aspecto concreto, pero trabajar allí no me interesa nada.

Cat.

Me gusta mucho la investigación y estoy muy metida en ella, hace como tres años que estoy en proyectos europeos, voy a reuniones a donde haga falta... la verdad es que no paro. Pero claro, no tengo familia y casi te diría que vivo para esto.

Tit.

Por otra parte, al esfuerzo y exigencias de la actividad investigadora en las áreas de ciencia y tecnología se la compara con la investigación en áreas de humanidades o sociales, lo que en la opinión de nuestras entrevistadas es una tarea más sencilla, que permite una flexibilidad mayor de tiempos, pero sobre todo de espacios.

Yo por ejemplo tengo una amiga que es profesora de estética, pues esta chica se lleva los libros a casa y puede trabajar allí. Pero yo tengo un experimento y no me puedo llevar el laboratorio a la cocina de mi casa, tengo que estar aquí. Yo el trabajo lo tengo que hacer aquí y si tengo que estar aquí de las ocho de la mañana a las doce de la noche, pues tengo que estar aquí. Esta amiga yo la veo que trabaja de otra manera, ella va a la facultad, da su clase y luego se puede llevar el trabajo a casa. Ella también puede permitirse el lujo de tener una nena y ella estar trabajando en casa y la nena pintando o haciendo los deberes al lado. Eso le permite a las mujeres estar en mucho mejor condiciones que nosotras que estamos aquí tragando horas, y ese es el campo de la ciencia y la tecnología. Yo tengo que venir aquí, si tengo una reacción en continuo pues yo tengo que venir a las cuatro de la mañana a tomar una muestra o a hacer algo. Tú no te imaginas la cantidad de noches que venimos aquí de madrugada, mujeres.

Tit.

Yo creo que en general el área de ciencia siempre se trabaja más, se investiga más, yo creo que la gente es más responsable. Yo no conozco mucho, pero por cosas puntuales que he conocido por comentarios, es más frecuente que en Letras la gente vaya a dar sus clases y se dedique menos a la investigación, que den sus clases y luego se olvidan, no tienen interés por otras cosas.

Tit.

Pero la diferencia de percepción de la actividad investigadora no se da sólo en comparación con áreas de humanidades, sino al interior de las ciencias, donde se evidencia una valoración social sobre lo que pueden ser los trabajos “femeninos”.

Fíjate que aquí la investigación que hacemos podríamos decir que es una investigación fea porque es muy tecnológica, no es la investigación esta bonita del cáncer, del genoma, que esa es la investigación mona, la de las películas. Aquí la investigación es más bruta, de grandes equipos... Y eso parece que es poco femenino, que no tiene por qué gustarte.

Tit.

En el análisis de la actividad investigadora, se hizo alusión explícita a una serie de problemáticas que están relacionados con la política científica de nuestro país en general, y con la de las universidades en particular. Si bien este tema no es una problemática específica de las mujeres consideramos que es importante que quede reflejado en tanto forma parte de una preocupación que se ha expresado como una demanda a lo largo de la mayor parte de las entrevistas realizadas, incluso entre las entrevistadas que actualmente están en puestos de responsabilidad universitarios.

... ahora veo complicado el acceder a la investigación universitaria. Yo misma ahora si estuviera empezando tendría que irme a una industria farmacéutica aunque no me gustara. ...hay mucha gente haciendo investigación y si tú no estás también no puedes competir. Ahora es

Cat.

imprescindible hacer una actividad investigadora, además es nuestra obligación. No digo que no haya quien no la haga.

compañeros que tenemos pues son becarios y tienen un futuro muy limitado y van contando a ver qué posibilidades pueden tener en un futuro próximo, y es que la universidad no contrata investigadores... no está claro por dónde podrán salir las próximas generaciones, como no sea que creen nuevas figuras, porque en la universidad ahora meramente se va contratando a la gente que necesitan para dar clases, nunca piensan en gente que trabaje en los laboratorios, por tanto no sé qué vaya a pasar.

Se intentó aquí con este centro de investigación, pero no hay recursos, no ponen personal. En apariencia está muy bien, y de verdad lo está, pero ves que no han apostado lo suficiente, comparado con el mismo laboratorio en otro país, los otros tienen una serie de ventajas, sus servicios, gente de servicios colaborando. Aquí tienes que hacerlo todo tú. En ese sentido es difícil.

Nuestro tiempo real, efectivo de trabajo, tendría que ser de siete u ocho horas, pero pasamos a diez porque nadie te lava o te limpia el material.

el día a día de la universidad es muy duro porque no tenemos un soporte de investigación como tienen por ejemplo en Inglaterra, que llamas por teléfono y tienes un técnico en cinco minutos. Aquí llamas al técnico y viene al mes.

Pues claro, tienes que aprender a hacer muchas cosas, desarmar lámparas, poner enchufes, cambiar fusibles, hacer montones de cosas y las mujeres eso lo hacemos muy bien...

Están creando con esto de la ANECA una sensación de intranquilidad y de inseguridad que afecta a la evolución normal de los trabajos y de la vida de la gente, yo pienso que está afectando sobre todo a la gente que va a ser evaluada que está nada más pensando en qué tienen que hacer para cubrir los requisitos que le van a pedir y no en lo que quieren hacer por gusto, o por la ciencia. El desarrollo profesional está enfocado a la evaluación tal y como lo están haciendo ahora, conozco gente que está sufriendo por esto, y no son sólo los

Tit.

Tit.

Tit.EU

directamente afectados, nos está afectando a todos porque en estas condiciones no se puede hacer bien el trabajo, de alguna manera se está deteriorando el ambiente porque se está trabajando bajo presión y sólo para conseguir lo que le van a pedir, eso influye bastante...

Esta última época que estoy trabajando con empresas estoy ayudándolas a poder trabajar en cosas que ya están trabajando franceses, holandeses, alemanes, etc. Entonces, el hacer este tipo de trabajo no es hacer una investigación para encontrar algo nuevo que nadie ha encontrado antes, sino ayudar a las empresas y transmitirles los que yo he podido aprender durante tantos años para que ellas puedan poner en práctica lo que están haciendo otros. Entonces qué pasa, esto no sale en artículos de revistas de impacto, pero yo tengo la satisfacción de que estoy ayudando a empresas de mi país a que puedan implantar cosas nuevas, pero claro no se traduce en que estés publicando en las revistas que consideran de impacto. ... Por eso te digo que es difícil manejarse en este medio.

Tit.

Mi perspectiva futura es que estoy cansada. Además esta casa no nos ayuda mucho a estar motivados por la poca ayuda a la investigación como el poco apoyo a la docencia. Lo estamos haciendo porque nos gusta pero no por la manera que nos tratan, yo te diría que nos maltratan desde arriba, quien sea, nuestras autoridades, las de la autonomía, las de España, no nos facilitan nada. Yo a mi edad teniendo cuatro tramos no tendría que estar luchando cada dos por tres para que me den un proyecto para que tenga un dinero para poder darle una beca a una persona que trabaje conmigo. Y así es continuamente. Llenando papeles y con la presión de si tienes la persona adecuada, y pidiendo otro proyecto porque este se te acaba y te quedas sin dinero otra vez. El trabajo que hacemos es enorme porque dedicarnos a la investigación es más tiempo de conseguir el dinero, las plazas, las becas y todo esto.

Tit.

Yo creo que necesitamos más asignación para investigación tanto básica como aplicada, pero bueno, esto una cuestión más de política.

Tit.

3. SITUACIÓN ACTUAL DE LAS MUJERES EN LA UNIVERSIDAD

Representación femenina según estamentos:

Uno de los ejes centrales en la consideración de la situación actual de las mujeres en la universidad es el cambio que se ha producido en las últimas décadas. Prácticamente en todos los casos hay una clara conciencia del incremento de presencia femenina en los diferentes “estamentos” académicos que se ha producido en este periodo.

En este punto se coincide en que si bien la representación es mayor, sin embargo disminuye a medida en que nos movemos hacia situaciones de mayor responsabilidad y que esa disminución resulta más notoria entre la categoría de catedráticas.

el número de mujeres en la universidad va disminuyendo según aumenta la categoría. El porcentaje de profesoras ayudantes es amplio, el porcentaje de alumnas en esta Escuela está creciendo.

También el porcentaje de titulares va aumentando, despacito, pero va aumentando. Pero por ejemplo catedráticas en la Escuela no hay ninguna. No lo sé si tiene algo que ver que seamos mujeres. No lo sé.

Tit.

Ahora bien, al analizar las causas de esta situación se ponen de manifiesto claras diferencias de opinión. En algunos casos se considera que esta situación es una cuestión de tiempo, que al producirse un aumento notable del número de mujeres

que estudian en la universidad se tardará cierto tiempo para que éstas mujeres vayan desarrollando su trayectoria profesional.

Todo esto se vincularía con la falta de movilidad en las plazas profesionales, debido al llamado “tapón” generacional que impide que en general los profesores puedan optar a las diversas promociones profesionales. Sumado al hecho de la gran cantidad de profesoras que han alcanzado el grado de profesoras Titulares, lleva a pensar a gran parte de las entrevistadas que la diferencia porcentual entre mujeres y hombres en estamentos más altos se relaciona más con la necesidad de un relevo generacional que a otros factores sociológicos o culturales.

Depende del nivel, como en todos los sitios. Catedráticas somos muy poquitas, es cierto que cada vez hay más, pero somos muy poquitas. Yo no lo he contado pero creo que seremos un diez por ciento o así. Luego a medida que vas bajando sigue habiendo menos mujeres que hombres pero luego ya cambia. Ahora mismo creo que es una cuestión sólo de tiempo. Es como va evolucionando el tema del ingreso de la mujer en este tipo de carreras profesionales. Yo creo que es que todavía no nos ha dado tiempo. Yo en esta Universidad, que es la que mejor me conozco, no percibo que haya ningún factor de discriminación, no quiero decir que no lo haya, pero yo no lo percibo. A lo mejor desde mi posición que podríamos decir que estoy ya en el top de la carrera universitaria, pero la verdad es que yo no lo percibo. Por eso creo que sencillamente es una cuestión de tiempo.

Cat.

Puede que seamos pocas catedráticas, es verdad, de hecho cuando yo saqué mi cátedra en 1995 era la segunda en el área y ahora seremos seis como mucho. Pero creo que es tiempo. Esta universidad es joven y ahora el 70% de los profesores debemos andar alrededor de la cincuentena, pues habrá que ver cuándo nos jubilemos quién va a venir. Casi somos los que éramos en otros tiempos, muy poquitos más.

Cat.

A nivel de cátedra yo he sido la primera catedrática de mi área pero es que a lo mejor era porque no había otra persona que

hubiera seguido esa línea. Claro que hay más hombres metidos, pero es que como hay más hombres, los puestos proporcionalmente los ocupan más hombres. Actualmente yo creo que no hay problemas...

Cat.

Me parece que cuando yo me presenté a la cátedra no había ninguna mujer catedrática en mi área en España. En aquel momento ganamos las oposiciones dos mujeres al mismo tiempo. Yo creo que hoy fácilmente cuento doce y no ha pasado tanto tiempo y estas doce tendrán sus equipos de gente y estas doce estarán decidiendo líneas de investigación y estarán promocionando o intentando promocionar a los suyos. Bueno, poco a poco. De aquí a llegar a ser rector de la universidad... ¡amigo! Hay mucho camino por recorrer y la situación también tiene que cambiar.

Cat.

Lo que sí que notaba era que había pocas profesoras, casi todos los profesores eran hombres, ahora hay más profesoras. Yo creo que tuve una sola. Pero ahora en muy pocos años pues ya somos más chicas dando clases. Incluso varias compañeras mías están dando clases también. Pero claro, no somos tantas, pero yo creo que a medida que vayan saliendo más mujeres en las promociones pues seguramente se irá igualando.

Ayte.

Sin embargo, a medida que se avanza en el análisis, las opiniones en algunos casos van variando y, en otros, se van enriqueciendo, aportando otras claves para el análisis.

Un caso interesante lo veremos en la siguiente cita que nos muestra un ejemplo de la “víctima” que se culpa a sí misma. El hecho notorio de no aparecer como investigadora principal de proyectos, teniendo capacidad para ello, se expresa diciendo que no nos discriminan a la hora de participar en los proyectos. Evidentemente, la dirección de proyectos es un mérito muy importante entre otras cosas para acceder a la posición de catedrática. Resulta interesante la expresión “ahora no nos toca” que agrupa al conjunto de mujeres como si se tratara de un

segmento general de población. En el contexto de la situación real de esta entrevistada se produce, de todas maneras, una situación objetiva que explica en parte ese comentario: prácticamente todos los catedráticos son hombres de edad avanzada y todas los titulares son mujeres.

Ahora mismo en el departamento somos muchas mujeres, evidentemente los investigadores principales son todavía hombres. No hay ninguna catedrática, pero no por nada, simplemente porque todavía no hemos llegado, somos más jóvenes y todavía nos falta un poquito de carrera. Pero en el momento en que una mujer llegue a la situación de poder ser catedrática, por ser mujer no la van a discriminar. De hecho no nos han discriminado para ser titulares ni para participar en proyectos de investigación. Es más el sentimiento que tenemos, que a la hora de la verdad lo que sucede. Por eso te digo que creo que es más algo que nosotras sentimos que algo que realmente nos hagan los demás. Aquí se es catedrático cuando te toca. No sé si es políticamente correcto decirlo pero es así. Entonces todavía no nos toca y no creo que nos toque en los próximos diez o veinte años...

Tit.

Otro tema recurrente en el transcurso de las entrevistas, es el que hemos desarrollado en el capítulo de "Valores", y que está relacionado con la falta de ambición femenina frente a la masculina ambición de poder.

Efectivamente la pirámide existe pero yo no noto en las oposiciones en las que estoy o en los tribunales de tesis no noto ningún tipo de diferenciación por motivos de género, con lo cual ahí ya no tengo explicación, no lo sé. Luego el que la pirámide se vaya estrechando es por lo que decíamos antes de la propia limitación que se ponen las mujeres. Yo tengo cantidad de compañeras de departamento que son titulares y que no tienen ninguna aspiración de ser catedráticos, te dicen "pero qué tontería, si estoy bien, tengo ya una profesión asegurada, hago mi investigación, para qué voy a meterme en líos".

Cat.

Entre los profesores sí se nota. Pero lógicamente porque las personas más jóvenes que entran van saliendo más chicas y entonces ahora entran más en la universidad. Antes eran casi todos hombres y sobre todo catedráticos son mayoritariamente hombres. Entre los titulares ya hay más chicas, pero entre los catedráticos no.

Catedráticas quizás hay menos que hombres, pero dado el porcentaje de mujeres que han ido entrando poco a poco yo creo que no habrá diferencias con el tiempo.

Luego entre profesores lo que pasa es que una vez que llegas a titular y eres funcionario, pues lo otro es accesorio, si tienes tiempo para hacerlo y tienes la fuerza para hacerlo pues lo haces.

Una vez que has estabilizado tu vida pues te hace falta un punto de ambición para seguir. Yo creo que ser catedrático es una cosa más pero tampoco es tan importante.

Ayte.

En el siguiente comentario podemos ver en la práctica el fenómeno psicológico de las “uvas verdes”. Ante una determinada situación de imposibilidad de lograr un objetivo que nos interesa, transformamos el objetivo mismo y lo consideramos poco importante.

Pero no creo que haya ninguna discriminación a la hora de seleccionar o de evaluar o de hacer una oposición, ahí yo creo que no. Creo que hay bastante igualdad lo que pasa es que realmente las mujeres estamos en condiciones desfavorables porque si tienes una casa pues tienes que atender la casa, y normalmente más que el marido. Siempre dispones de menos tiempo.

Pero sí hay muchos más hombres aquí. Ahora por ejemplo hay una cátedra nueva que ha salido y yo creo que se presentan como seis o siete hombres. La única mujer que se podría haber presentado soy yo, pero no me presenté. No me presento porque bueno, ya sé que no la voy a sacar. También es un poco una cuestión de ambición. Hay personas que van a por ello, van a por la cátedra, o a por puestos de poder y otras personas que no, que se quedan donde están...

Tit.

Otro de los motivos enunciados, a propósito de la presencia diferencial de las mujeres en los diversos estamentos universitarios, es la dedicación de las mujeres a otros aspectos de su vida, fundamentalmente al familiar, que en muchos casos estaría primando sobre los objetivos profesionales y que no necesariamente aparece como un elemento valorado negativamente.

... hay más catedráticos que catedráticas, eso es cierto, pero eso es inevitable. Si tú piensas la edad en la que más o menos puedes llegar a ser catedrático pues eso es entre los cuarenta o cuarenta y cinco y si tienes familia pues no puedes dedicar mucho tiempo, o si tienes que cuidar a tus padres. Eso es verdad, hay menos mujeres catedráticas, pero también ya sabemos que las mujeres nos sacrificamos más por los temas personales que los hombres. Tampoco hay muchas vicerrectoras en esta universidad. Yo creo que en nuestra área efectivamente hay pocas, pero ya hay que eso también es importante.

Tit.

Entre las entrevistadas que han participado o participan en grupos relacionados con la problemática de género en la universidad también se reflejan este conjunto de motivos, sin embargo, entre ellas aparece más elaborada la necesidad que tienen las mujeres de hacer un esfuerzo adicional para desarrollar su trayectoria profesional. Este esfuerzo se ve relacionado no sólo con su problemática individual o familiar, sino con las restricciones que estarían imponiendo los hombres en la defensa de un espacio de poder que podrían estar viendo amenazado por la presencia de un mayor número de competidores.

...la mujer siempre lo tiene más difícil, como podrían ser las minorías étnicas en determinados países. Y entonces llegar a un sitio cuesta mucho más, tiene que demostrar mucho más. Entonces por ejemplo en esta universidad, en esta facultad y en otras, donde el número de alumnas es muy elevado en relación a los alumnos, si tú vas subiendo el escalafón verás como el número de mujeres se va reduciendo y el número de varones se va

Cat.

incrementando...

Por lo tanto, evidentemente sí que hay una selección negativa, o como le quieras llamar. También es posible que haya mujeres que digan, pues yo ya no me meto aquí, porque no llego. Claro, aquí hay varias cosas. Por un lado una situación en la que a la mujer no lo tiene igual de fácil, las condiciones que se le ponen para llegar a estos sitios yo diría que son más duras y, por otra, muchas que renuncian porque ven que no van a poder compatibilizar una cosa con otra.

Asimismo, se cuestionan no sólo los medios para conseguir la equiparación de mujeres y hombres sino también los fines.

Porque otra cosa que yo me planteo muchas veces es esto: ¿es que las mujeres tienen que integrarse en los sistemas orgánicos que han hecho los señores varones? Porque claro, muchos están más podridos que la puñeta ¿o no? A mí no me interesa. Entonces creo que es mucho más coherente mantenerse, hablando claro, pero mantenerse en una línea de una cierta "oposición" que no meterse en la rueda para llegar a un cargo. Yo creo que llegar en esta situación tampoco favorece a la mujer, ni favorece al colectivo ni favorece a la sociedad.

Cat.

Si el de arriba tiene mucha fuerza pues luchará por mantenerla. Es muy importante que la mujer tenga una formación intelectual exactamente igual que la tiene un hombre, esto es básico, pero a partir de aquí hay que luchar, hay que plantearse entonces cómo se hace para que cambie la estructura de forma que el acceso a los puestos de responsabilidad se haga en condiciones de igualdad.

Cat.

Aunque muchas lleguen eso no quiere decir que al final la selección última les beneficie en absoluto. Pienso, por ejemplo, en la facultad de medicina donde hay una gran cantidad de mujeres, pero catedráticos de pediatría en España y de ginecología no hay ni una mujer. Cuántas mujeres hay en la facultad, si fuera por esto, ya deberían haber llegado. Pero resulta que por medio hay unos cuellos de botella durísimos, sólo los pasan siete y los siete son hombres. Y esos cuellos de botella no te estoy hablando de un nivel profesional, te estoy hablando de factores muchos más complejos que hacen que una persona llegue a un sitio o no

llegue. No es sólo su valor profesional. Pues entonces no basta, hay que estar preparados pero también hay que plantearse las cosas desde un punto de vista estratégico.

Otro argumento que pondría en entredicho la explicación que se apoya en el relevo generacional sería el hecho de que en universidades “jóvenes”, que no están sujetas a las antiguas estructuras, el porcentaje de mujeres y hombres por estamentos o por cargos de responsabilidad resulta claramente proporcional al que se da en las universidades más “antiguas”.

Y eso que esto es nuevo, que hemos empezado hace poco y podríamos haber empezado distinto. De catedráticos todos son hombres, de titulares ahora somos dos mujeres y luego asociados que son en total ocho o nueve, pues son otras dos chicas. Quiero decir que la representación es muy baja. Ahora si miras ya en becarios ahí sí que hay mayor número de chicas que de chicos.

Todas las áreas nuevas suelen empezar con hombres. Luego han ido incorporándose mujeres, pero al principio eran todos hombres y algunos no eran catedráticos o titulares, sino que han empezado como profesores asociados que parece que hubiera sido más fácil encontrar mujeres preparadas. Ahora sí que de profesores asociados hay bastantes mujeres... en cualquiera de las áreas nuevas pues todas están dirigidas por hombres.

Tit.

Situación de las jóvenes investigadoras. Sistemas de evaluación, promoción, etc.

Las jóvenes investigadoras “... es como si se metieran a monjas, se les exige voto de castidad, de pobreza y de obediencia.”

La cita anterior resume de manera elocuente una preocupación generalizada por las actuales condiciones en las que se encuentran las jóvenes investigadoras en particular y por el futuro de los jóvenes en el sistema de investigación en general.

Hay que recordar que estamos en pleno proceso de adaptación a los nuevos mecanismos de contratación previstos en la Ley Orgánica de Universidades y en la transformación de los anteriores contratos a nuevos procedimientos que, en muchos casos, implican la evaluación externa del profesorado (ANECA). Es muy probable que esta situación produzca sesgos coyunturales en las opiniones expresadas.

Los puntos centrales de la problemática por la que atraviesan los jóvenes investigadores en la actualidad, según lo expresado en las entrevistas, se relaciona fundamentalmente con el bajo presupuesto que se destina a la investigación y, por tanto, el reducido número de becas, plazas, ayudas a la investigación, etc..

Uno de los efectos que produce esta situación es el “alargamiento” de los periodos de estudio; los requisitos que se solicitan para obtener una plaza condicionan los plazos, puesto que los méritos que se solicitan exigen periodos de estancia fuera, publicaciones, etc.

Es una carrera muy lenta. Ahora mismo en el área desde que empieza un becario a hacer su tesis tarda cuatro o cinco años y eso

es bastante teniendo en cuenta que ya has pasado por la licenciatura. Y después de que se es doctor si quieres seguir en la investigación lo que se recomienda y que además es obligatorio es que haga una estancia en un laboratorio de otro sitio, generalmente de otro país, eso son dos o tres años más y luego a la vuelta no se le asegura nada a nadie. Para competir por las becas postdoctorales aquí tengo los datos por ejemplo los contratos que ha ofrecido la Comunidad de Madrid que han sido 50 o 60 y se han presentado 500 doctores. La competitividad es muy grande, es muy difícil.

Cat.

... lo que está mal está mal para todos, para chicos y para chicas. No creo que estén especialmente mal para las mujeres. Deberían cambiar muchas cosas pero para todos. Yo considero que la forma de entrar en la Universidad no está bien.

Tit.

cuando tienes problemas económicos y no puedes garantizarle nada a la gente que está trabajando contigo, pues es muy duro. Yo porque tengo mi sueldo ya garantizado y no me lo van a quitar, pero hay gente que ha estado esperando años y trabajando y luego lo ha dejado porque veía que no iba a ninguna parte. En ese sentido sí que entiendo que pueda haber gente que esté muy quemada.

Tit.

Una de las críticas expresadas sobre los sistemas de evaluación es la de que se prima la investigación por encima de la docencia.

Yo creo que es que hay unos criterios de evaluación muy equivocados y creo que vamos cada vez a peor. Es una competencia y una manera de valorar las cosas equivocadamente. Se valora el haber salido fuera y el publicar en no sé qué revista, pero no se valora nada la dedicación de la persona, sus motivaciones, y se va a peor. ...Luego pasa que salen estos grandes genios que ya me dirás en la universidad para dar clases, pues no.

Tit.

En el caso específico de las jóvenes investigadoras ampliamos a continuación la cita con la que comenzábamos este apartado puesto que sintetiza las opiniones generales de las entrevistadas.

Las chicas jóvenes que están accediendo lo tienen mucho peor que yo.

... es como si se metieran a monjas, se les exige votos de castidad, de pobreza y de obediencia. Voto de pobreza, porque las becas a las que se tienen acceso son miserables, van de beca en beca y no consiguen un trabajo un poco decentemente pagado a lo mejor hasta los cuarenta años o más y además todo ese tiempo de becario es fatal porque ni cotizan a la seguridad social, ni tienen ninguna seguridad, son becas renovables cada año, es horrible.

Luego viene el voto de castidad, porque quién se atreve a tener hijos cuando tienes esas dificultades en el trabajo. Imposible, ... si no sabes si vas a poder pagar el alquiler o no, cómo vas a hacer una familia. A todas las investigadoras se les exige que se vayan un tiempo fuera de su casa, a trabajar al extranjero, pues no se pueden plantear el casarse y tener hijos hasta que vuelvan. O las hay que se casan pero ni se plantean el tener hijos. Luego, por otro lado, pues el número de hijos, si empiezas a tener los hijos casi con cuarenta años, pues cuántos hijos puedes tener. ... Lo tienen muy duro, horrible, lo tienen difícilísimo las chicas ahora.

Cat.

Por parte de las entrevistadas de mayor edad se asume que en la actualidad la situación de las jóvenes investigadoras es más difícil de lo que pudo ser en el momento en el que ellas accedieron a la universidad. Incluso por parte de quienes en el relato de su propia experiencia reflejaban el enorme esfuerzo que les significó ser madres y profesionales al mismo tiempo, en referencia a la situación actual califican de “valentía” el hecho de tener hijos mientras se está realizando el doctorado.

Hay gente muy valiente que intenta hacerlo todo, y ...uno las ve con críos pequeñitos batallando y eso...

Hay gente que se ha dedicado más a la familia, gente que se ha

Cat.

dedicado más a la investigación y ha sacrificado más el aspecto personal.

... pero supongo que la presión de tener que salir fuera, de tener que publicar y esas cosas predominará más. Seguro que van decidiendo la vida personal mucho más tarde que antes. Hay también gente que no, que tiene más un equilibrio, pero la presión que hay ahora es superior a la que yo pude tener en mi tiempo.

Y en mi tiempo ya te dije lo que me costó, me imagino lo duro que será ahora. Ahora es terrible la presión y por lo tanto es seguro que quien piensa tener hijos seguro que se retrasa, eso está claro. Yo creo que el reparto de papeles aunque puede ir cambiando es difícil porque los bebés son iguales. Está claro que los niños están más pegados las madres, quizás sea un tema biológico...

Por parte de las entrevistadas más jóvenes el hecho de retrasar la edad de tener hijos se percibe como un hecho normal, algo que está justificado y que además no representa para ellas un problema, más bien lo piensan como una decisión personal y no como una imposición social.

Normalmente la gente por edad cuando está haciendo la tesis ahora no se plantea tener niños. Ahora las edades en general han cambiado. Aquí las chicas que están haciendo la tesis en general son muy jóvenes y se dedican a hacer su tesis y nada más. La mayoría según acaban piden una beca, si la consiguen rápidamente en cinco o seis años leen la tesis y siguen siendo muy jóvenes. La vida familiar ahora se plantea mucho más tarde y creo que está bien, hay muchas cosas que hacer antes de coger responsabilidades.

Ayte.

Otro hecho asumido por la gran mayoría de las entrevistadas es el de la mayor responsabilidad de las madres frente a los padres en lo que respecta al cuidado de los hijos. En muchos casos se llega a plantear como una cuestión “natural”, “biológica”, que debe ser asumida como tal.

El tema de cuándo tener los hijos es un tema que nunca viene bien colocarlos. Entonces pues lo que todos vemos es que la maternidad llega después de los treinta y algo. Es

Cat.

un tema ahora muy complicado. Evidentemente la maternidad supone más responsabilidad que la paternidad. Yo creo que a nivel universitario una vez salvado el tema de la tesis y una primera salida fuera el problema es que el puesto permanente llega muy tarde y hasta ese momento nadie se decide ahora y eso es complicado.

La maternidad supone unos tiempos que la presión y competitividad actual no perdonan, de esta manera se reclama la necesidad de crear mecanismos que contemplen esos “huecos” curriculares que pueden ser evaluados negativamente y que sitúan a las madres en una posición de desventaja frente a las demás personas.

a la hora de ver un curriculum si tú ves un hueco, imagínate que estás viendo unas publicaciones y de repente ves un hueco, pues aquello sería muy mal juzgado...

En esa perspectiva pues el problema que yo veo en mi campo es que hay muchísima más oferta que demanda. Hay muchísima más gente con unos curriculum maravillosos y sin puestos de trabajo, entonces la única salida es hacer el curriculum más maravilloso todavía.

Cat.

De igual forma se reclaman mayores y mejores medios por parte del estado para facilitar la compatibilidad de la vida profesional con la familiar.

Claro, a la hora de conseguir una plaza nadie te cuenta que has tenido dos hijos en mitad de tu labor profesional. Te están diciendo que hay que tener hijos porque la natalidad está bajísima, pero luego a la hora de la verdad quién te ayuda. Qué significa que te den 100 euros por tener un niño, eso no significa absolutamente nada. Una mujer que quiera dedicarse a la investigación tiene que renunciar a tener hijos hasta que no cumpla los 36, 37 o 38 años y esa desde mi punto de vista no es una edad de tener hijos.

Cat.

Puestos de responsabilidad

La práctica totalidad de las entrevistadas reconocen igualmente que resulta muy reducido el número de mujeres que en estos momentos desempeñan algún cargo de responsabilidad dentro del ámbito universitario. Se dice que la situación se ha ido modificándose en los últimos años, pero que aquella presencia supone porcentualmente todavía una representación minoritaria.

Los motivos de esta situación se suelen relacionar con algunos de los temas planteados anteriormente para explicar el bajo número de mujeres catedráticas, en particular con la falta de “ambición” y la falta de tiempo debido a las responsabilidades familiares.

Yo creo que no es falta de interés porque por lo general las mujeres se lo curran mucho más que los hombres en muchos casos, por lo mismo que decíamos antes de que tenemos que estar continuamente demostrando, sino más bien porque una vez que cierras el chip de estar aquí prefieres invertir tu tiempo extra en tu casa, en tu familia, quizás, no lo sé muy bien. Desde luego no será por falta de capacidad de las mujeres. Y luego creo que es un tema de ambición, las mujeres en general somos menos ambiciosas. No sé si por educación o por genética me da la sensación de que nos planteamos menos el hecho de llegar muy alto porque sí. Otra cosa es que en determinados aspectos o que determinada gente, con unas cualidades determinadas llegue a y que se lo plantee a priori. Yo creo, no lo podría asegurar, pero creo que en general hay menos ambición por parte de las mujeres. Y eso no es bueno, yo pienso que sería bueno que fuésemos más ambiciosas. Yo hace unos años creo que era más difícil que una mujer pudiera llegar, ahora yo creo que a priori es más fácil, o no más fácil, pero más equitativo. Pero quizás tenemos menos decisión en determinados caminos de la vida.

Ayte.

Por lo general se acepta la necesidad o la pertinencia de que las mujeres se incorporen y participen activamente en los ámbitos de decisión, que se reconocen como netamente masculinos.

El tema de la responsabilidad es importante. De entrada, como todavía la mayoría de los puestos de responsabilidad están para hombres mucha gente todavía confía más en que la responsabilidad la van a llevar mejor los hombres. Las cosas van cambiando, y ahora por ejemplo a nivel de base se ve mucho menos.

Cat.

Sin embargo, en la mayoría de los casos las entrevistadas aceptan que no están personalmente interesadas en dedicar un espacio de su desarrollo profesional a este tipo de responsabilidades. Opinión que contrasta claramente con las que enuncian, claro está, aquellas entrevistadas que han estado o están en puestos de responsabilidad y que veremos más adelante.

A mí en particular no me interesa la política, pero creo que a la mujer en general sí. Lo que pasa es que la vida política es menos definida que la vida científica, entonces allí la pelea es una cuestión de fuerza y habilidad no bien definida. Aquí en la investigación científica hay unos resultados y en política no cuentan tanto los resultados. Me refiero a la persona que se dedica a la política como trabajo.

Cat.

Pero a mí eso no me atrae en lo más mínimo. Así como te digo que sí que me atrae pues avanzar en mi carrera desde el punto de vista investigador, de publicaciones, de escribir, la parte político-administrativa no me atrae nada, no he hecho nunca ningún movimiento en ese sentido porque no me divierte lo más mínimo. Al revés, las obligaciones que me caen porque no me queda más remedio me aburren y las hago porque no me queda más remedio.

Cat.

Uno de los motivos para este desinterés se observa vinculado al tipo de tareas que son propias de la gestión universitaria y, en este sentido, se expresan como

una crítica directa a los ámbitos de gobierno universitarios, tal y como se expresa en la siguiente cita:

el tipo de gestión que se hace aquí que es de "se han fundido los plomos, hay que llamar al pintor, el water está atascado". Eso es lo que hacen los directores de departamento, al final su gestión es esa, de estructura básica...

Cat.

Otro de los factores esgrimidos en cuanto a la dificultad para asumir un puesto de responsabilidad tiene que ver con el propio quehacer científico. Puesto que el desarrollo de la investigación es una actividad que requiere una dedicación constante, el hecho de asumir un determinado cargo puede suponer el abandono por un periodo de tiempo de sus trabajos de investigación lo que en el ámbito científico representaría un riesgo muy alto por los altísimos costes económicos e intelectuales que puede implicar este corte aunque sea temporal.

En la Universidad la mayoría de las veces cuando alguien coge un cargo de gestión, de responsabilidad, eso es en general en detrimento de su trabajo, yo por lo menos lo veo así. Cuando alguien es vicerrector de algo pues durante algunos años ya sabe que estará haciendo eso, y tiene que pensar si le merece la pena. Es un cambio en su vida laboral. Una cosa es tener una reunión una vez al mes para ver si funciona bien la comisión de biblioteca y otra cosa ya es tener un cargo de responsabilidad.

La vida científica es muy dura y exige un esfuerzo constante por mantenerte al día y seguir todo lo nuevo...

Cat.

también conozco mujeres a las que les gusta estar en los órganos de poder y sentarse en las mesas de juntas en el lado de los más importantes, pero por otro lado eso también va aparejado, porque no se puede hacer todo, a la renuncia a la labor más de investigación.

Cat.

Una vez más, se plantea la dificultad para compatibilizar la vida familiar con la profesional, en este caso se enuncia que asumir un puesto de responsabilidad trae aparejado una inversión de tiempo y esfuerzo que hay que sumar al resto de las actividades.

La relación que hay de mujeres y hombres en la universidad en cuanto a alumnos y también a profesores no se refleja de la misma manera en los puestos de responsabilidad. Yo creo que entre los hombres que tienen un poco de resistencia a trabajar con mujeres y que las mujeres no pueden asumir más trabajo por problemas familiares, no porque no les interese. Las mujeres somos muy currantes, trabajamos mucho, pero claro, más es difícil.

Tit.

Si la mujer tiene que estar pensando en la compra, la comida, los zapatos de los niños, pues no puede estar pensando en los presupuestos del año además del cálculo de los coeficientes, es así, es complicado. Yo creo que si una mujer asume como una prioridad de su vida su carrera profesional en la universidad en estos momentos no va a encontrar ningún reparo por el hecho mismo de ser mujer... pero más cosas, es difícil...

Tit.

La posición de las entrevistadas que han ocupado u ocupan en la actualidad algún puesto se contrapone, en cuanto a su decisión personal, con las opiniones de las demás entrevistadas. En particular se asume que en la edad en la que se tiene la posibilidad de ejercer algún cargo de este tipo la incompatibilidad con la vida familiar es menor, puesto que los hijos ya son mayores y no requieren una ocupación en tiempo tan elevada como cuando son pequeños.

Yo creo que es para gente que tiene ya cierta edad, a partir de los cuarenta y cinco o cincuenta, por eso a esas edades ya no veo que una mujer pueda tener problemas para hacerlo.

Cat.

De la misma manera estas entrevistadas dicen que observan que no hay un factor de discriminación por género a la hora de acceder o de ejercer un puesto de responsabilidad, lo que se sostiene en función de la proporción de hombres y mujeres que hay en la universidad.

Yo ahora mismo soy directora de departamento. No hay problemas aquí para los cargos... Claro que hay más hombres metidos, pero es que como hay más hombres los puestos proporcionalmente los ocupan más hombres. Actualmente yo creo que no hay problemas. La etapa inicial creo que ha sido superada.

Cat.

Yo también he ejercido como Vicerrectora durante cuatro años y desde ese puesto de responsabilidad de gestión tampoco he percibido diferencias. Además ahora ya se presentan tantas mujeres a todo que es muy difícil que se pudiera discriminar. En la función pública en general yo creo que eso ya está superado. O sea que también en puestos de gestión aquí está bastante distribuido. Yo estoy bastante satisfecha de que estemos superando estas cosas

Cat.

Las entrevistadas que están en cargos de responsabilidad no ven como un problema grave el hecho de tener que abandonar total o parcialmente su campo de investigación durante el periodo que estén ejerciendo el cargo.

Yo hecho en falta el no poder seguir investigando, pero es un paréntesis y ya está, quizás cuando retome la investigación mi línea haya quedado ya obsoleta y voy a tener que abrir otra. Pero bueno, pones en la balanza y nada, te planteas seguir en otra cosa y ya está.

Cat.

Sin embargo, este colectivo, al igual que la mayoría de las entrevistadas, identifica el problema como un tema intrínsecamente femenino, relacionado -como mencionamos anteriormente- con una suerte de autolimitación marcada por la falta de ambición y por el escaso interés que parece despertar en las mujeres el

ejercicio de poder como forma de prestigio social. Por otro lado también se hace hincapié en las limitaciones de tiempo.

Creo que la discriminación está más en el ambiente familiar que en el ambiente académico. Es decir, incluso son las propias mujeres las que se ponen el parche antes de que les salga el grano, se ponen las barreras ellas porque sopesan su vida familiar y su vida académica, consideran que con lo que tienen es suficiente y que el resto lo quieren dedicar a la vida familiar, lo cual también es muy sano, pero son ellas las que se están limitando en ese sentido... Dicen, mira yo ya soy titular o ya soy catedrático y perfecto, pero el resto lo quiero dedicar a mi familia y si me meto en esto son horas que le voy a quitar a mi familia.

Cat.

Eso un hombre jamás te lo plantea, jamás. Muy pocos hombres te dicen "tengo que preguntarle a mi mujer". Está más entendido en la vida familiar que el hombre trabaja en eso y por lo tanto cualquier cosa que consiga, qué bien, y no la mujer, la mujer tiene que compaginar las tres cosas.

El problema es que la mujer se limita a sí misma, tienes tantas tareas que te limitas a ti misma. Que no quiero ser ministra, ni directora general.

Cat.

Por las experiencias que he vivido muchas veces eres tú misma la que te limitas, si tienes tantas actividades pues otra más es difícil.

Nos interesa menos lo que es la ostentación.

...Me han ofrecido cargos a otros niveles fuera de la universidad y a mí no me han interesado. Cargos con responsabilidad, con coche oficial y todas esas cosas, pero a mí realmente no me interesaban, de verdad. Y yo creo que como a mí le pasa a otras mujeres. Y eso es más difícil verlo en un hombre, que te tienten con cosas así y decir que no, es difícil, incluso se le exige que diga que sí.

Para un hombre que le ofrezcan ser ministro y que diga que no, le dirán que está loco. Sin embargo, yo me creo que una mujer no quiera ser ministra. A mí no me interesa nada.

...es posible que haya mujeres que digan, pues yo ya no me meto aquí, porque no llego... Por un lado una situación en la que a la mujer no lo tiene igual de fácil, las condiciones que se le ponen para llegar a estos sitios yo diría que son más duras y, por otra, muchas que renuncian porque ven que no van a poder compatibilizar una cosa con otra.

Cat.

Se considera que es importante que las mujeres estén en órganos de decisión y se añade que esa participación puede contribuir a incorporar valores femeninos positivos para el quehacer universitario.

Creo que a la universidad le viene bien que algunos cargos sean mujeres y que pongan orden en ciertas cosas es importante. Creo que somos más capaces de poner orden que los hombres. Igual es una discriminación que estoy haciendo hacia los hombres, pero creo que es así, ponemos más orden nosotras, somos más capaces para esto.

Cat.

Por otro lado, desde la visión de algunas entrevistadas vinculadas a grupos de estudio de género se pone en duda el hecho de que el ejercicio del poder sea la llave para solucionar los problemas de las mujeres. Entre otros motivos se critica que para acceder a un determinado puesto sea necesario adoptar valores masculinos, como el de la competitividad, y no queda claro que esto pueda arrojar resultados positivos para el conjunto de las mujeres.

Yo no entiendo por qué tiene que ser necesario adoptar los valores masculinos negativos para poder ascender en una profesión. Si la forma de subir a las cotas altas de poder tiene que ser adoptando valores masculinos de los negativos, de competitividad, de pisar, en lugar de trabajar en equipo, de formar un equipo, de colaborar todos, de prosperar todos en su profesión dentro del equipo...

Tit.

...he sido secretaria del departamento y es por lo que no quiero ser ni decana, de hecho dije que no hace un tiempo a ser vicedecana, porque me costaría mucho moverme por este mundo tan masculino del poder y de los cargos.

Tit.

Cuando alcanzas un cierto nivel de independencia profesional lo que se trata es de ponerte a trabajar desde abajo, pero también es muy difícil porque hay tantísimos intereses y es tan complejo que resulta muy difícil.

Cat.

Entonces si pensamos en principios del siglo XX, pues me

daría mucha alegría pensar que se empezaron a conseguir las cosas porque había muchas mujeres en puestos claves y que pelearon por algunos principios sociales.

Frente a la idea de la autolimitación o de la falta de ambición, aparece el para qué es necesario llegar a determinadas cotas de poder.

sin duda la mujer está siempre obligada a hacer un tipo de análisis al que el hombre no está acostumbrado: "Pero eso qué es, aquí hay sólo eso o hay más", los posibles logros detrás de una puesto de responsabilidad cuáles son. Por eso en muchos de estos "poderes" que satisfacen al ego personal la mujer ya pasa. Yo me apunto claramente a la lista de para hacer según qué hacer ver que se hace según qué, pues quizás más vale estar sentadito en una silla esperando que cambie la situación. Yo creo que la mujer está obligada a hacer este balance, después de este esfuerzo qué hay, y detrás de esta promesa qué hay...

Cat.

Exigencialesfuerzos

Se puede afirmar que prácticamente la totalidad de las entrevistadas han expresado en alguna parte de su discurso el esfuerzo que les ha supuesto el desarrollo de su vida profesional, fundamentalmente por la necesidad de compatibilizar el trabajo con la familia.

Si una se organiza mejor hay menos situaciones de estrés, pero sí es un hecho que existe. Es costoso, es un gran esfuerzo, pero todo en la vida requiere un esfuerzo.

Cat.

Qué ocurre, pues que la mujer se cansa, se agota y llega un momento en que decide claudicar. Y para mí el problema ha sido preparar unas oposiciones con hijos y casi no durmiendo, preparar clases con problemas familiares serios por problemas de enfermedades, por razones de problemas también de enfermedades de mis padres y en las que pues yo creo que he estado más sola que la una y esa es la verdad.

Cat.

Entonces aquí es donde solo una gran motivación y una gran cabezonería te permite salir del agujero. Bueno, estas angustias vitales no creo que haya ningún hombre, ninguno, que las haya pasado.

yo creo que las mujeres que intentamos llevar un trabajo universitario serio, digamos, por encima de la media, es muy difícil. Hay que renunciar a mucho y hay que trabajar, yo creo que el doble. Para mí estar escribiendo un capítulo de mi libro y en mitad del capítulo bajar, poner la lavadora, sacar la comida del congelador, no sé qué, volver a subir, seguir trabajando y rompiéndote la cabeza en lo que estás escribiendo...

Cat.

... O sea que es todo una lucha, una carrera de obstáculos, esa es la verdad.

Pero además de este esfuerzo está la exigencia a la que se han visto sometidas, ya sea por razones de tipo objetivo como puede ser el cuidado de los hijos o de los padres, y por otro el subjetivo en el sentido de tener que demostrar permanentemente la valía profesional ante los demás.

Dada la recurrencia con que esta apreciación subjetiva de “tener que demostrar” ha aparecido en las entrevistas se ha decidido dedicarle un apartado específico, aunque la mayoría de los temas se hayan abordado en otros apartados de este informe.

El tema de “demostrar” es importante en tanto ha marcado la trayectoria profesional de la mayoría de las entrevistadas y porque sin distinción de la categoría profesional, de la edad o de la situación familiar de cada una es un eje común a las diferentes mujeres.

La percepción de que las mujeres tienen que demostrar sus capacidades en mayor medida que los hombres aparece prácticamente en la totalidad de las entrevistadas. Incluso entre aquellas que sostienen que no han vivido nunca ningún tipo de discriminación por razones de género, también aparece reflejada la exigencia de demostrar su valía, de sentirse juzgada, y de vivir la presión de esta situación.

... yo iba a demostrar que mi capacidad era igual a la de mis compañeros y que yo era capaz de llegar igual que ellos, que no por eso yo me iba a amedentar, de ninguna manera.

Cat

Las oposiciones yo las preparaba los fines de semana y quitándome horas de sueño. Pero yo aquí estuve trabajando sin dedicarme a la oposición para que mis compañeros no me pudieran decir nada. ...fue un año y medio duro, que me salió del alma, yo pensaba que en ese año y media había envejecido diez años.

Cat.

También tenía que trabajar el doble y hacer mucho más esfuerzo que mis compañeros, afortunadamente yo soy muy currante y mis compañeros eran más bien poco currantes así que lo tenía bastante fácil destacarme. En la Universidad tienes que destacar mucho y eso representa mucho trabajo.

Cat.

Sí, yo creo que en el fondo cuando te miran están pensando "bueno, a ver ésta..." sí, hay que ser sinceras. Sí..., se le perdonan más los fallos a los hombres que a las mujeres, sí... Y no sé por qué, efectivamente, no sé por qué, pero sí, es así. Es como si... no lo sé, como si además de hacer las cosas tuvieras que hacerlas un poquito mejor..., es como un escalón más para estar al mismo nivel.

Cat.

Les va a costar compartir el espacio, yo creo que las primeras mujeres que empiecen a ocupar cargos van a ser miradas con lupa, muchísimo más que cualquier hombre.

Tit.

Yo reconozco que he trabajado siempre en un mundo de hombres y que me han exigido mucho más. Una vez que pasé la prueba pues ya no hubo problemas, pero sí que me han exigido más.

Tit.

Que se piensan que yo no voy a ser capaz de hacer una cosa, pero vamos, claro que sí... Pero es verdad que al principio te tratan como "la niña"...

...las mujeres tenemos que trabajar mucho más que los hombres, nos tenemos que pasar la vida demostrando que podemos igual que ellos..., es que tenemos que demostrar mucho delante de los compañeros.

Tit.

No lo sé, es la forma que tienen de mirarte. La forma que tienen de valorar tu trabajo también. Entonces tú sientes que tienes que estar demostrando más y más cada vez. Yo no sé si te han sabido explicar por qué se siente esto, yo no lo sé, pero te aseguro que es así. Es que no me preguntes por qué, pero lo sientes, los alumnos te miran de una manera, los compañeros también de la misma manera, están como más pendientes de si fallas. O a lo mejor es un sentimiento nuestro, no lo sé, a lo mejor ellos no lo piensan y somos nosotras las que sentimos que tenemos que esforzarnos más, no lo sé. Y sin embargo a los compañeros se les presupone que son trabajadores, que son buenos, que son listos y no te sabría decir casos concretos, pero es lo que sentimos.

...las mujeres tenemos que convencerles que podemos ser igual de malas o de buenas que un hombre... Las mujeres siempre tenemos que ir demostrando que podemos, a nivel científico y en todo. Muchas veces sólo pones las iniciales y el apellido y nada más. No me refiero a nada concreto, pero en general las mujeres tenemos que demostrar más. En muchos aspectos lo que dice un hombre parece que es más serio. No es que sea algo concreto, pero es que se respira en la sociedad. Cualquier mujer que llegue alto en algún puesto tiene que cuidarse mucho más, tiene que meter mucho menos la pata que un hombre, etc. Es lo que veo en la sociedad en general.

Ayte.

Es como que sientes que para salir adelante tienes que trabajar más, y que aunque tengas vida privada tienes que demostrar que puedes hacerlo igual de bien en el trabajo.

Ayte.

EL CONTEXTO SOCIAL DE LAS MUJERES UNIVERSITARIAS

COMPATIBILIDAD TRABAJO-FAMILIA

“... en España hoy, todavía, la que se ocupa de la situación familiar es la mujer.”

Como se ha venido comentando a lo largo del informe, el entorno familiar sigue conformándose como un ámbito de responsabilidad netamente femenino.

Aunque no se pone en entredicho el avance que la participación de la mujer ha significado en innumerables áreas de la vida pública, en el ámbito de lo privado dicho avance o transformación se percibe dotado de una velocidad diferente y prácticamente todas las entrevistadas coinciden que es el sitio dónde más lentamente se van produciendo cambios respecto a la situación de la mujer. La importancia de ese diferente ritmo de los cambios en el ámbito familiar tiene mucha importancia ya que aparece como un factor determinante para el desarrollo de la mujer en otros ámbitos diferentes .

Más que en la universidad deberían mejorar cosas fuera. Yo nunca me he sentido discriminada en la universidad. Sin embargo más lo he sentido a nivel familiar, más a nivel privado, la distribución de responsabilidades en la vida de todos los días. Yo creo que en la vida cotidiana está más retrasado.

Cat.

Yo creo que en lo que se refiere al cuidado de los niños, de los ancianos, etc., todavía no se han dado en ningún sitio las soluciones correctas. Está todo por hacer.

Tit.

Es una cuestión de cultura y de la sociedad. Cuando las cosas se vayan equiparando más y los hombres ayuden más en casa y se ocupen más de sus hijos y no sea un tema de que los niños sea sólo un tema de la mujer, que si el niño se pone enfermo que no sea sólo la mujer la que vaya. Cuando eso se consiga entonces las cosas en el trabajo estarán más igualadas. Y eso lamentablemente es una cuestión de tiempo, no va a ser de inmediato.(p.5)

Ayte.

...el proceso donde realmente está el problema serio es en cómo la mujer que tiene o que quiere una familia compatibiliza su desarrollo profesional con las "obligaciones" familiares. Éste, para mí, es el gran problema. La mujer puesta a dedicarse puede dedicarse tanto o más que el hombre, las capacidades son iguales o mejores o lo que sea. No es ahí donde está el problema, está en las limitaciones de tiempo real debido a unas obligaciones sociales, familiares que al hombre nunca se le han adscrito. Y por mucho que lo reconozcan verbalmente a la hora de actuar son muy pocos, al menos en mi generación, que estén dispuestos a compartir todas estas tareas.

Cat.

Creo que hay bastante igualdad lo que pasa es que realmente las mujeres estamos en condiciones desfavorables porque si tienes una casa pues tienes que atender la casa, y normalmente más que el marido. Siempre dispones de menos tiempo. Si tienes hijos las condiciones que tienen las mujeres en la universidad o en cualquier otro sitio son bastante desfavorables. Tienes que compaginar muchas cosas y ya no sólo por lo de fuera sino porque tienes otras responsabilidades que cumplir mucho más que el hombre. Estamos mucho más limitadas en tiempo, a veces con más tensión.

Tit.

...hasta que en la sociedad no estén bien distribuidas las tareas entre hombres y mujeres realmente, pues entonces profesionalmente tampoco lo podrán estar.

Las diferencias en la asignación de responsabilidades que conlleva la crianza de los hijos, el cuidado de los padres y las tareas domésticas, con la correspondiente mayor carga sobre las mujeres, aparece como un factor que ha determinado la vida de las mujeres en un proceso que ha supuesto una suma de obligaciones o responsabilidades.

Yo creo que la estupidez que hicimos las mujeres con la liberación fue que la liberación fue un pluriempleo, entonces vale, podíamos salir a trabajar pero lo demás también lo teníamos que hacer. Y así empezamos, si lo demás se reparte adecuadamente ya no es lo mismo, ya no es un pluriempleo, eso es lo que yo creo que todavía no está claro.

Cat.

Porque a lo mejor no se ve mal que tú llegues profesionalmente, pero siempre y cuando dejes lo demás hecho. Yo creo que esa es la mentalidad que se tiene que cambiar y yo estoy convencida de que se está cambiando.

...es que es un doble trabajo, el del trabajo y el de la casa, entonces muchas veces tienes que estar en dos sitios a la vez y hacer dos cosas a la vez. Tienes que presentar el artículo al congreso y a la vez no has hecho la compra, o te demandan que tu madre está enferma o tu niño está enfermo y tú estás en tu trabajo. No es tanto lo que el trabajo te está pidiendo, sino los dobles, triples o cuádruples trabajos que te toca ejercer en la vida.

Tit.

Pero mi marido no me ha ayudado nada, en absoluto y sigue así. Sigo con él porque tiene otros valores pero de ayuda nada. En cuanto a comprender mi trabajo sí, digamos que su ámbito de trabajo es cercano al mío. Pero traducción en colaboración o compartir obligaciones familiares nada. Es una cosa que yo ya tengo asumida pero es un hecho. No sé cuáles son las razones, les ha pillado a ellos una generación muy rara que no se han sabido adaptar. Y eso le ha pasado a mucha gente. Nosotras hemos tenido que desarrollar nuestras estrategias, buscar personas que nos ayuden, pero en mi caso y en el de muchas compañeras que tengo yo de mi edad nos ha pasado esto.

Cat.

Una cosa es que mi marido sea un manazas que no entra en la cocina porque no sabe hacer nada y otra cosa es que se siente a esperar que yo le sirva la comida a la mesa. No, él mientras yo voy cocinando va haciendo otras cosas, a lo mejor va poniendo la mesa o arreglando lo que puede. No está acostumbrado, no ha aprendido, no sabe planchar, no sabe cocinar, pero bueno, no tira los calcetines al suelo para que yo los recoja.

Cat.

En algunos casos se han evidenciado algunos comentarios respecto a la dificultad por parte de la pareja de aceptar el “éxito” profesional de la mujer.

Luego hay también un poco de incompreensión a la hora de ir adquiriendo puestos, de ir progresando a nivel profesional. Se podría decir que un cierto matiz de envidia, lo digo así con cariño, porque esto sólo me ha provocado alguna discusión que otra, pero sí ha habido un cierto matiz a medida que vas adquiriendo mayor nivel profesional, son cosas extrañas.

Cat.

Todo depende de cómo tengas planteada tu familia y cuántas ganas tengan unos y otros de que ambos progresen por igual, como no sea compartido salen muchísimas pegas, problemas, Es verdad que si tu pareja no comparte más o menos tu trabajo pues es muy difícil.

Tit.

En lo que respecta a los motivos por los que las mujeres han asumido y siguen asumiendo la mayor parte de las responsabilidades en el ámbito privado o familiar, las opiniones, en muchos casos, se explicitan de forma impersonal. No se habla desde la propia persona o de la experiencia personal, sino que se reflexiona en un plano general sobre las mujeres ante una responsabilidad colectiva en la que el sujeto participante no interviene o no tiene las herramientas o la decisión para intervenir.

Da la impresión de que la mujer es la que tiene la obligación de hacer frente a muchas cosas que yo pienso que son tareas compartidas y que los hijos necesitan de los dos en todo tipo de atenciones, ya sea de estudio, de atenderlos, de sus pequeños

Cat.

problemas que para ellos son muy importantes yo creo que necesitan de papá y de mamá a partes iguales y en muchos casos no es así, se decanta claramente que ese es su problema, que ella tiene que hacer frente. Y se hace frente encantada, pero hace falta un apoyo por parte del padre.

Todo depende de cómo sean sus parejas. En los casos en que han podido compatibilizar los dos creo que no ha habido problemas. Si ambas partes están de acuerdo y comparten muy bien pues creo que las cosas van muy bien.

Pero también hay otros casos de mujeres que sienten o les hacen sentir que la responsabilidad es sólo de ellas y son los casos de las personas que siempre salen antes, que no pueden quedarse. Incluso aquí hay casos de gente que han cogido el cargo de técnicos y se han quedado así porque no podían seguir el ritmo de científicos. Ellas dicen que lo han hecho por gusto, yo lo pongo en duda, pero ahí hay una cuestión de elección, pero yo creo que han pagado un precio muy caro.

Pero también conozco gente que ha sabido compatibilizar y cuando uno u el otro han tenido que pasar por periodos de oposiciones o cosas así pues el otro pone el hombro y al revés, es cuestión de combinar y compartirlo. No tiene por qué ser un problema.

Desde el momento en que hay una presión familiar, yo creo que tanto hombres como mujeres la sienten. Y luego ya depende cómo se tome cada quien la responsabilidad de la familia. En el aspecto emocional la viven los dos. Luego depende de cómo lleve cada uno su vida familiar. Si en la vida familiar hay una equiparación y una igualdad entonces más o menos se puede, la presión es similar. En el día a día no la hay, entonces la presión es mayor para la mujer. Yo creo que estadísticamente es así, depende de cómo cada quien lleve su vida familiar. No siempre hay una igualdad, entonces en ese caso la mujer es la que lleva muchas más responsabilidades pues tarda mucho más en llegar a un sitio profesional, tarda más en obtener una estabilidad, eso al menos a nivel general.

Tengo compañeras más que después de salir de clase tienen que recoger a los niños, hacer la compra, preparar la comida, si el niño se pone malo la que la lleva al médico es ella.

Tit.

Cat.

Tit.

Aún en el convencimiento de que la situación ha cambiado radicalmente en las últimas décadas, se asume que todavía falta mucho tiempo para que se produzca una situación de equidad, aunque en algunos casos se asume como un hecho inherente a la propia naturaleza femenina mientras que en otros se establece como un hecho social.

Yo creo que hay casos y casos. Yo conozco casos en los que están bastante bien repartidas las tareas, siempre la mujer es la que lleva la mayor parte de las tareas. Yo creo que eso es así, al menos yo no conozco ningún hombre que sea el que lleva la batuta. Siempre es la mujer, pero también quizás es natural, la mujer es la que pare, la que tiene más instinto maternal, no sé, quizás sea natural. Pero bueno, yo creo que se ha avanzado muchísimo. Ahora la mayoría de las parejas que viven juntas, que son muchas, yo creo que comparten bastante más que antes.

Tit.

También he de reconocer que yo al no haber tenido que tener una dedicación familiar, el hecho de no tener hijos esto no me ha impedido o no ha marcado una diferencia en cuanto a la dedicación con respecto a un hombre...

Tit.

Entonces yo creo que no es una cuestión social, es una cuestión más bien humana. Una mujer en un momento dado en el que tiene hijos el nivel de concentración que antes dedicaba al trabajo se desvía, es normal; tener un hijo es una prioridad y eso es perfectamente entendible. Dedicando el mismo número de horas la concentración intelectual se desvía y eso tiene una repercusión al menos en los primeros años de vida del bebé... pero sí efectivamente hay una inflexión en el momento de ser madre, pero esto es una inflexión netamente humana, es normal.

Yo hace unos años creo que era más difícil que una mujer pudiera llegar, ahora yo creo que a priori es más fácil, o no más fácil, pero más equitativo. Pero...luego, evidentemente que las cosas son más difíciles porque nos echamos encima la familia, eso es un tema educativo, lo vemos como nuestra responsabilidad exclusiva.

Ayte.

Entre una parte de las entrevistadas menores de 40 años, se da por descontado que la situación ha cambiando respecto del pasado y que en la actualidad las tareas relacionadas con el cuidado de los hijos y la casa se distribuye de una forma más equitativa. Pero se asume que con independencia del grado de “ayuda” que preste la pareja, la responsabilidad mayor sigue recayendo en la mujer.

No obstante, entre aquellas que tienen hijos y son menores de 40 años, dicho cambio no se ha producido en sus casos particulares. Aceptan que la responsabilidad del cuidado de los hijos haya recaído sobre ellas prácticamente en su totalidad, con menoscabo de su carrera profesional, por ser sus parejas el sostén económico fundamental de la familia, lo que les obliga a unos horarios de trabajo que no les permite compartir las tareas familiares.

...mi marido trabaja en una transnacional que le lleva muchísimas horas y llega todos los días a casa a las ocho de la tarde desde la mañana temprano. Yo como puedo hacerlo pues el día a día lo resuelvo yo. Los fines de semana claro que él está con los niños, pero entre semana yo me encargo y lo resuelvo bien. Ojalá él pudiera trabajar de 8 a 3, sería diferente.

Ayte.

...también factores de tipo social o económico. Desde mi punto de vista personal sí he percibido que en un momento de mi vida yo he tenido que dedicarme más a la familia. Lo he elegido también. Pero yo no puedo saber si eso mismo es lo que a otras mujeres les ha hecho parar en su carrera o ralentizarla o no...

Tit.EU

Ayuda familiar o externa

En la mayor parte de los casos analizados el pilar fundamental, gracias al cual han podido desarrollar la vida familiar paralelamente a la profesional, ha estado asentado en la ayuda familiar (padres o suegros).

...Yo he tenido muchísima colaboración cercana. No me ha ayudado mi madre, pero sí mis suegros... Si todos los días hay problemas para estructurar el trabajo pues las cosas no pueden funcionar. Yo no he tenido nada de ayuda por parte de mi marido porque no podía ser. Pero sin ayuda de ningún tipo es muy complicado trabajar y criar los hijos.

Cat.

En algunos casos esta ayuda se percibe como natural y se corresponde con cómo entienden la asignación de los roles en el ámbito familiar.

Sobre todo mis padres me ayudaron mucho. Luego por las mañanas cuando yo me venía aquí tenía una señora que me ayudaba y por las tardes como mis padres trabajaban los dos pero salían sobre las tres pues me recogían los niños del colegio. Mi padre iba a recogerlos y cuando yo terminaba aquí pues iba a recogerlos y me los llevaba a casa...Ellos vivían bastante cerca de mi casa así que yo los recogía luego y los llevaba a casa. O sea que tuve mucha ayuda de mis padres, normal vamos, como una familia normal.

Cat.

En otros casos, la ayuda familiar se vive como una opción incorrecta aunque válida y necesaria por ser la única alternativa posible, en la medida en que el Estado no articule los mecanismos y recursos necesarios para afrontar el cuidado de los hijos y los padres de forma tal que se pudiera compatibilizar con la vida laboral y con las exigencias cada vez mayores que ésta demanda.

Yo tuve muchísima suerte con mis padres que me ayudaron mucho. Pero no tienen por qué ser los padres los que te ayuden. En un país rico como éste no tiene por qué ser así. Ni siquiera tiene que ver ahora con el tema de compartir o no las tareas en casa con la pareja, porque quieras o no siempre es la mujer la que más peso lleva todavía. Aunque tengamos madres no tiene por qué ser así.

Cat.

Cuidado de los padres

Otro tema que incide de manera importante en el terreno de la vida familiar es la responsabilidad que socialmente se asigna a las mujeres en el cuidado de los padres. Esta preocupación, expresada fundamentalmente por las entrevistadas mayores de 45 años, pone de manifiesto otra responsabilidad que aparece dentro del entorno de la vida familiar y que amplía el ámbito del escaso reparto de las tareas con la pareja al entorno familiar, en este caso entre los hermanos. En este sentido, se pone de relieve que, en lo que hace al cuidado de los padres, se ha avanzado mucho menos y se tiene menor consciencia de las obligaciones que conlleva que por lo que respecta al cuidado de los hijos.

Entre las mujeres que pertenecen a esta última franja de edad (mayores de 45 años), el hecho de tener que cuidar de los padres en el momento en que sus hijos son mayores y, por tanto, requieren menor atención, se vive con un alto grado de frustración, en la medida en que impide la concreción de los planes o de la redistribución del tiempo libre que se habían planteado para esta nueva etapa de sus vidas.

Por otra parte, indudablemente, la responsabilidad de cuidar de los padres no exhibe el componente de “satisfacción” o de “gratificación” que tenía la crianza de los hijos, situación que genera un fuerte sentimiento de culpabilidad y que se expresa en varias entrevistadas.

Mis padres están muy mayores y no tengo tiempo, y la verdad es que tampoco muchas ganas, de ir a verlos, voy una vez por semana y sé que debería ir más, pero la verdad es que no puedo... y no sabes la culpa que me da... pero no sé cómo resolverlo. Por supuesto que mis

Tit.

hermanos ni aparecen, uno vive fuera y el otro está muy ocupado así que soy la única que va...

Es que cuando acabas el cuidado de los hijos empieza el cuidado de los padres y eso siempre cae en la mujer y ese tema tampoco está resuelto en la sociedad.

Es que es un problema que te hace sentir muy mal. Si tú no te ocupas de tus padres lo suficiente te sientes una mala persona. Y por otra parte, si tienes que adoptar todos los roles femeninos del cuidado de las otras personas pues dices esto va en contra de mis principios y entonces te hacen sentir muy mal. Es una doble personalidad que tenemos que asumir y que hace que lo pasemos muy mal, hasta las que pensamos que lo tenemos claro.

Lo podemos tener muy claro, tú ya has organizado el tema de tu casa, el cuidado de tus niños, y sigues con tu trabajo profesional y llegan los padres. Yo ya no los tengo, pero sé que se pasa muy mal.

Tit.

Además de los hijos ahora está el tema de los ancianos. A mi edad ahora nos pasa que nos toca cuidar a los padres.

Ahora mismo estoy en un momento estupendísimo porque los chicos han crecido pero dentro de nada ya sé que habrá que cuidar a los padres y eso sigue siendo responsabilidad de las mujeres. Yo tengo ahora mismo a mi suegra ingresada en el hospital, entonces nos organizamos entre las cuñadas para ver cuándo le toca a cada una quedarse y entonces se me ocurrió decirle a los hijos que cuándo les toca a ellos. Me contestaron "¿qué me toca qué?" Pues nada, es su madre y ni así.

Cat.

Todos los fines de semana tenía que ir a recoger a mi madre, a buscarla, y acompañarla al médico, afortunadamente estaba mi hermana que la verdad ha sido quien más ha cargado con ella, pero a mí también me ha tocado un montón de veces acompañarla al médico, a la modista, a la tienda, y cuanto más mayor cada día más torpe y con más necesidad de compañía y de ayuda y de estar pendiente... era realmente muy difícil...

Cat.

Repercusión de la vida privada en la vida laboral

En el entorno laboral la condición de madre puede suponer en muchos casos una situación de desventaja respecto al resto de los profesionales. En este aspecto, la mayoría de las entrevistadas coincide en la valoración de que los hombres tienen la posibilidad de invertir más tiempo en su trabajo lo que marcará, en muchos casos, una diferencia curricular o la disposición de éstos a asumir mayores responsabilidades y tareas en el terreno laboral.

...tu tienes que hacer tu vida profesional con las limitaciones que te impone la vida familiar... Por eso creo que mis compañeros lo tienen más ligero, ellos no tienen que hacerse cargo de nada de la casa. Ellos no están preocupados de si los niños están malos o no. No van nunca a llevar a los niños al médico... A ellas si las ves corriendo a llevar a los niños al dentista.

Tit.

Si tú piensas la edad en la que más o menos puedes llegar a ser catedrático pues eso es entre los cuarenta o cuarenta y cinco y si tienes familia pues no puedes dedicar mucho tiempo, o si tienes que cuidar a tus padres. Eso es verdad, hay menos mujeres catedráticas, pero también ya sabemos que las mujeres nos sacrificamos más por los temas personales que los hombres.

Tit.

...claro que ellos tienen una ventaja en ese aspecto. Pero es una etapa de tu vida, no es toda tu vida la que tienes lo de los niños, pero yo creo que sí tienen una ventaja en ese sentido.

Pero yo creo también que el hombre que cumple su horario y luego hace su vida pues es igual que la mujer, pero el hombre que quiere hacer más sí puede, la mujer está claro que lo tiene más difícil.

Tit.

... es que tienen más tiempo, tiempo digamos físico y mental. Es decir que lo que no ocupa en una cosa lo puede ocupar en otras cosas.

Si hay cierta equiparación o igualdad en la vida familiar realmente los dos tendrían que tener el mismo tiempo...

Tit.

Tu puedes estar trabajando pero si te llega el tiempo de ir a recoger a los niños pues lo tienes que hacer y no tienes más remedio. En mi caso yo me llevo trabajo a casa y por las noches lo hago. Pero claro, no es lo mismo que si tú pudieras salir de aquí todos los días a las ocho o las nueve, te cundiría mucho más.

Pero bueno, eso es una cosa que es así y ya está. Yo creo que si tengo que competir alguna vez con una persona que ha invertido mucho más tiempo en temas laborales y científicos sobre todo aquí, pues tendré menos posibilidades, pero bueno es así.

Para ellos es más fácil, si te dedicas a una sola cosa pues es más fácil.

Ayte.

Algunas opiniones expresadas muestran cómo la maternidad podría ser vista como un “problema” de las mujeres para incorporarse al ámbito universitario. Si bien este hecho se asume como un problema superado, sí que, como se verá más adelante en el apartado del trabajo en la empresa, sigue siendo una desventaja para la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en general.

En los temas familiares, yo sentía por las respuestas que obtenía que no podía ausentarme por motivos familiares, por ejemplo si tenía que llevar a alguno de mis hijos al médico o cosas así. Llegó un momento en el que no explicitaba los motivos cuando tenía que ausentarme porque los comentarios que me hacían no eran nada buenos.

Cat.

El tema de la compatibilidad familiar es lo más difícil. Yo ahora que mis hijos están grandes y tienen veintitantos pues afortunadamente ya lo he pasado y tengo mucho más tiempo, no tengo ningún problema familiar y estoy encantada.

Tener cualquier obligación familiar era motivo para que te lo echaran en cara continuamente. Si yo decía en un momento "lo siento me tengo que ir a recoger a mi hijo" inmediatamente salían con aquello de "ya estamos, las mujeres, siempre con eso" y si eso mismo lo decía un hombre pensaban "ah, qué bien".

Pero eso era antes, afortunadamente ahora en la universidad eso ya lo hemos superado. Ahora ya no es así.

Cat.

Ante las posibles renunciaciones en la vida laboral por temas familiares, es unánime la idea de que en diferentes momentos de su carrera profesional se han producido tales renunciaciones, unas más significativas que otras, pero en todos los casos se han vivido como hechos aceptados y no personalmente traumáticos. La primacía de la vida familiar, fundamentalmente en lo que se refiere a los hijos, es un factor asumido por todas las madres y en ningún caso se cuestiona como una elección negativa.

Una vez me ofrecieron una plaza fuera de aquí y claro, les dije que yo lo sentía porque tenía aquí un ancla. Pero nunca se sabe si fue mejor o peor, yo creo que mi destino estaba aquí, tengo mi familia aquí y yo no me podía ir, tenía dos hijos y no podía irme. Pero luego tuve aquí mi plaza así que no hubo problema.

Cat.

Por tener hijos y marido que trabaja en otra cosa he tenido que renunciar a estar estancias largas en el extranjero o en otros sitios. Sí he realizado estancias cortas y los extrañaba tanto que yo misma me daba cuenta de que no podía irme por mucho tiempo. Eso es lo único realmente a la que he tenido que renunciar, pero bueno, lo he compensado con estancias cortas y haciendo trabajo aquí.

Cat.

...tú tienes que hacer tu vida profesional con las limitaciones que te impone la vida familiar. Y quien te diga que no, te miente. O es que yo seré un caso especial. Yo me podía ir pero con un billete de vuelta. Yo podía decir me voy porque tengo que mejorar, porque tengo que estudiar, tengo que prosperar, pero volver tenía que volver, no tenía más remedio. Quién se hubiera hecho cargo de mi familia si no hubiera sido yo.

Tit.

Creo que es muy difícil solucionarlo, porque o cambia la sociedad en general y se organizan las cosas de otra manera. Desde el momento en que se te exige de una forma continua, lo cual tampoco me parece mal, si tú tienes que dar el 100% en un aspecto no puedes darlo en otro. Tu vida es muy limitada en horas y en resistencia física. Yo desde luego tengo muy claro que no me gustaría dedicar más horas a mi trabajo a costa de abandonar a mis hijos, no digo

Ayte.

físicamente, pero sí a nivel de apoyo. Es muy importante ayudarles en los deberes, llevar un seguimiento, no dejarlos en mano de nadie, que seas tú quien les apoye.

Pero es que el ritmo que te impone la sociedad es tremendo y resulta que al final nunca estás satisfecho con nada. O te dedicas a una cosa o a la otra y dedicarse a las dos es muy positivo y muy bueno y hay gente a la que le va muy bien, pero a base de tener que renunciar a cosas importantes. Yo lo veo muy difícil. Pero en mi vida lo tengo clarísimo de que no llegaré a ser perfecta en ninguna de mis facetas. Pero bueno, ...intento llevarlo lo mejor posible.

La maternidad en cualquier caso, y a pesar de los conflictos que ocasiona para poder compatibilizar la vida laboral y la familiar, es la vivencia mejor valorada por todas las entrevistadas que son madres y, como veremos a continuación, constituye una de sus preocupaciones fundamentales de cara al futuro de la sociedad.

Las jóvenes y la maternidad

En el apartado “Situación de las jóvenes investigadoras” se ha puesto de relieve la preocupación generalizada por la situación de las jóvenes en el sistema universitario. En este contexto, fundamentalmente por parte de aquellas que tienen becas o dirigen tesis doctorales, se recoge una seria preocupación por una situación que ellas consideran en la actualidad más difícil que en décadas anteriores. Ahora resulta más difícil compatibilizar la vida familiar con la profesional. Se refieren de manera prioritaria a la dificultad que en este momento tienen las jóvenes para plantearse el tener hijos.

Como se expuso anteriormente, el “alargamiento” de los periodos de estudios así como las dificultades para obtener un puesto de trabajo estable retrasan la edad de

la maternidad, lo que es visto como un tema sobre el que el Estado o las instituciones deberían actuar favoreciendo ayudas y ofreciendo infraestructuras que faciliten el cuidado y atención de los niños.

Pero yo lo veo aquí con los becarios que tengo, me dicen "es que yo no puedo tener un hijo..." y yo les contesto que "tú puedes tener un hijo si quieres" y les pongo mi ejemplo aunque no me gusta, pero yo en cinco años hice la tesis y tuve dos hijos. Pero sé que ahora es distinto.

Cat.

Tener una familia sigue siendo muy satisfactorio si optas a ello. Pero si eso supone una carga para desarrollarte profesionalmente pues no optas a tener una familia. Así es como lo ve la gente joven ahora, y seguramente tienen razón, pero no tiene por qué ser así, por eso insisto en que hay que promover ayudas.

Cat.

La imposibilidad de decidir a partir de una elección personal o de pareja el momento de tener un hijo es un hecho unánimemente criticado y configura uno de los ejes de preocupación más importantes en lo que se refiere a la situación de las mujeres en la actualidad.

...También creo que la siguiente generación, por lo que veo aquí en el departamento, cambia. Yo creo que ya muchas parejas se plantean no tener hijos y no los tienen, y en ese caso pues bueno, los dos están más o menos en igualdad de condiciones, más o menos y las obligaciones fuertes que son las de los hijos ya han quedado totalmente eliminadas y por tanto ya es mucho más compatible una vida profesional con una vida personal... pero creo que vale la pena tener hijos...

Cat.

...Lo que me sabe mal es que la mujer tenga que plantearse el tener hijos o tener o una profesión. Que cada una haga lo que quiera pero no en función de una limitación que tú no te has buscado.

Yo lo veo muy difícil, porque por un lado cuando yo empezaba era muy difícil para las mujeres porque teníamos que romper una serie

de estructuras y porque quien va en punta de lanza pues es difícil, porque vas chocando contra unas tradiciones de una vida, pero es que la gente de ahora lo tienen peor porque eso ya está roto, ya está abierto, pero nadie te ayuda a seguir adelante. Nadie te ayuda, tienes que renunciar a más cosas que antes. (p.16)

Cat.

...No considero que estén cambiando bien las cosas porque me da la impresión cuando yo miro a las chicas de 30 años o así, que muchas veces tienen que elegir de forma drástica entre seguir su profesión y esa otra vida que te digo de tener hijos, de realizarse en otros aspectos, me parece que no está bien que precisamente la mujer tenga que elegir y dejar uno de los aspectos de lado. Por eso no creo que se esté haciendo bien.

Tit.

...en nuestro país faltan muchas otras cosas como por ejemplo la cuestión de ayuda a la mujer en guarderías, de horarios, de colegios para niños, todo eso está muy mal. Ves que los horarios no son compatibles con el horario de la mujer, entonces para qué sirve. Si necesitan a la abuelita a todas horas pues muy mal. No sirve de nada.

Desde luego ahora todas las mujeres que yo conozco que se dedican a la investigación retrasan la edad materna hasta cerca de los cuarenta años y eso me parece fatal. Porque ya cuando tienes 40 años no tienes ganas de estar con los bebés. Y luego encima es la edad en que tienes que empezar a cuidar de tus padres. Si resulta que tienes por un lado bebés de cinco años y padres de 75 o de 80 pues estás entre dos fuegos. Si el cuidado de los hijos fuera realmente muy compartido entonces se podría plantear de otra manera y si la sociedad prestara auténticas ayudas. Por ejemplo, en esta Universidad no hay una guardería. Que todos los centros estatales tuvieran una guardería sería una manera muy importante de ayudar a las madres trabajadoras y eso no existe, yo no sé si en alguna universidad española lo hay.

Cat.

Es muy curioso, es que por ejemplo en esta universidad no hay ninguna guardería cercana, eso es algo que se ha comentado muchas veces, este es un campus pequeño pero que comenzó recientemente, pues resulta que hay muchísimas chicas jóvenes que han tenido hijos en este periodo y no hay un sitio más cerca para dejar los niños. El solo hecho de ir a llevar los niños a la guardería e irlos a recoger es muchísimo tiempo, por eso si tuvieran algo más cercano.

Tit.

En la Autónoma de Barcelona hay una guardería desde hace muchísimos años y siempre ha funcionado muy bien. Tienen la guardería, la escuela, todo cerca de la universidad o sea que pueden comer juntos al mediodía si hace falta...

A su vez, por parte de las entrevistadas más jóvenes hay una consciencia clara de cómo afectaría en su carrera profesional el hecho de tener hijos. Sin embargo, se asume como algo natural en la sociedad contemporánea y no se percibe la misma preocupación que hemos detectado entre las entrevistadas de mayor edad.

Yo no tengo familia y casi te diría que vivo para esto. ...la exigencia es mucha, no sé si podría hacerlo teniendo hijos. Claro, a lo mejor en lugar de llevar un ritmo tan fuerte se podría llevar uno más ligero, no lo sé...

Tit.

... si tuviera un hijo ahora el proceso sería muchísimo más lento,...yo la idea que tengo es esperar un poco, no tener los hijos tan pronto sino esperar un poco a estar más relajados para poder disfrutar más. Ahora mismo sería un problema. Entonces para compaginarlo todo tendrás que ir desplazando la edad de tener los hijos, de hecho es lo que está ocurriendo, yo lo veo por mis amigas y por mí, estamos todas en la misma situación.

Ayte.

Las jóvenes situadas en una franja de entre 30 y 35 años, sin hijos y sin un puesto laboral estable, tienen un claro objetivo en lo que pretenden que sea su desarrollo profesional, y en este sentido se muestran muy firmes en la idea de no abandonar su carrera por la familia y de que la vida en pareja será equitativa en lo que hace al trabajo fuera de la casa y a los ingresos.

Sin embargo, no están tan seguras de que se vaya a producir la misma equidad en el reparto de tareas domésticas y el cuidado de los hijos, cuando los tengan. En este sentido, como decíamos anteriormente, se asume que el “peso” mayor recaerá siempre sobre la mujer y de alguna manera es notorio que, a pesar de que

casi todas hablan de equidad, siempre hablan de “ayuda” para referirse a las tareas que pueda desarrollar un hombre en el ámbito doméstico.

OTRAS ACTIVIDADES/TIEMPO LIBRE/VIDA SOCIAL

En la mayoría de los casos se asume que el trabajo universitario, sumado a las responsabilidades derivadas de la familia, impide el desarrollo de cualquier otro tipo de actividades.

En muchos casos, sobre todo en las entrevistadas de mayor edad, esto se traduce en una situación de cansancio y agotamiento y en el deseo permanente de poder realizar alguna actividad independiente del trabajo y la familia.

Si tuviera que pensar a qué he renunciado, lo que diría es que en los últimos veinte años lo que más siento es la falta de tiempo, de tiempo que no sea o el trabajo para la universidad o el trabajo para la vida familiar. Lo que más cuesta es eso, de hecho a mí me gustaría jubilarme prontísimo. Sí, pienso que me gustaría hacer otras cosas aparte de mi trabajo. Yo te decía que nunca he sentido tener una vocación super clara, y que la vida para mí tenía que ser sólo esto. Por eso hay otras cosas que me interesan y que evidentemente no he tenido tiempo para hacer.

Lo que me gustaría es hacer otras cosas sin grandes complicaciones, más tranquilas. Pero sí, lo que desearía es tener mucho tiempo libre y eso es muy difícil.

Cat.

Ahora mi intención es que yo no quiero llegar a ser muy mayor y buscar ocupaciones nuevas, aficiones. Por eso me gustaría tener mi tiempo ahora y poder hacer otras cosas que no sea ir del trabajo a casa. Ahora ya tengo la suerte de que mis dos hijas son mayores... Pero me gustaría tener más tiempo para mí porque tengo un cierto cansancio de que cueste tanto todo. En este caso también tengo compañeros que también dirían lo mismo.

Tit.

Luego es verdad que yo veo gente que tiene una vida muy rica fuera de la universidad, pero yo la verdad es que la tengo muy limitada porque le dedico muchas horas aquí y luego lo único que nos apetece es estar un rato en casa y yo me doy cuenta que nos tenemos que forzar para salir o para ver ya sea a la familia o a otros amigos. Pero es verdad que si tu pareja no comparte más o menos tu trabajo

Tit.

pues debe ser muy difícil. Y me imagino que si tuviera unos padres muy demandantes no entenderían que yo no estuviera nada en casa.

No, la verdad es que no tengo tiempo para nada. El trabajo y los niños. Pero es que creo que efectivamente tengo muy mal montada la vida. Yo no sé cómo le harán las demás, pero desde luego yo lo hago muy mal. Muchas veces me pregunto hasta qué punto vale la pena llevar este tipo de vida, en lugar de ir a mejor vamos a peor. Es un agobio continuo. Si llegara el fin de semana y te dedicaras a descansar, pero no, resulta que te la pasas dándole vueltas a que tienes no sé qué sin terminar y eso tampoco te permite disfrutar del tiempo libre. Pero la verdad es que no sé si soy yo que soy tonta o es una cuestión general.

Muchas veces encima tienes la dualidad de decir no rindo a tope en ninguno de mis aspectos vitales, ni el laboral ni el familiar y eso la verdad es que quema mucho, te crea un desasosiego continuo.

Ayte.

Sin embargo, también en las más jóvenes se aprecia una sobrecarga de horas de trabajo en demérito de otro tipo de actividades.

...lo que pasa es que casi no tengo tiempo libre. Es verdad que la vida privada se reduce más, entre la tesis, las clases y las prácticas en la empresa no tengo más tiempo.

Ayte.

Otra de las consecuencias de este “encasillamiento” entre la universidad y la familia es la imposibilidad de mantener relaciones sociales más allá del ámbito laboral o familiar.

Por lo general terminas relacionándote más con la gente del trabajo, entre otras cosas porque es más fácil. Pero aunque se deje un poco la vida de relación, a cambio la mujer que trabaja tiene muchas relaciones en el trabajo. Es que no hay más horas. Lo más que puedes sacar es de vez en cuando un rato para ir al cine. Si quieres intentar sacar algún rato para lo que podría ser alguna actividad de ocio se termina convirtiendo en un esfuerzo adicional. Ha habido momentos en los que he estado buscando huecos para hacer

Cat.

gimnasia por ejemplo, pero me ha supuesto tal esfuerzo que al final no me compensaba.

Pero procuro divertirme con lo que hago tanto en el trabajo como en mis actividades familiares.

En algún caso se establece la renuncia a alcanzar un nivel superior en el trabajo como una de las posibilidades para poder realizar otras actividades.

Yo es que soy una persona un poco particular, yo creo que no se puede generalizar. Yo trabajo, me gusta mi investigación, lo que hago, pero tengo otros intereses en la vida muy fuertes también. No soy la persona que voy a estar trabajando las 24 horas del día... Yo creo que soy una persona equilibrada que puedo compaginar todas estas cosas. Pero claro, te quedas ahí en el terreno profesional en lugar de ser catedrática. A mí es que eso de ser catedrática me da exactamente igual, yo tengo suficiente para vivir, no es una cosa que me haga ninguna ilusión.

Tit.

SATISFACCIÓN PERSONAL/ SATISFACCIÓN PROFESIONAL

Es importante señalar que, con independencia de las diferentes problemáticas que se han expuesto hasta el momento, en relación con la situación de las mujeres universitarias, tanto en su aspecto profesional como personal, las entrevistadas de forma unánime han manifestado que su trabajo les produce un altísimo nivel de satisfacción.

En este sentido se sienten en una situación especial de privilegio respecto de una gran mayoría de la población. Vale la pena señalar que, a pesar de que la mayoría de las entrevistadas expresaron que no tenían un claro estímulo vocacional al inicio de sus carreras investigadoras a las que llegaron de manera más o menos “casual”, en la actualidad se podría decir que la carrera investigadora es una parte esencial de sus vidas y que les ha aportado una satisfacción muy importante a nivel personal.

Al margen del cansancio, de las exigencias, de los problemas para compatibilizar su trabajo con la familia, y de las trabas y dificultades que las instituciones les ponen, en ninguno de los casos se proyecta una sensación de arrepentimiento por la actividad investigadora en sí misma. En todo caso las demandas y críticas casi siempre se derivan de la imposibilidad de realizar su labor en mejores condiciones.

Fundamentalmente ocurre que me gusta mucho lo que hago. Me da para vivir, si no de una forma muy ostentosa, sí de la forma que a mí me gusta vivir... Cuando me han tentado desde empresas lo he calibrado y me he dicho: aunque vaya a ganar el doble no me interesa.

Cat.

La investigación científica tiene muchas ventajas y como todas las cosas tiene también su cruz. Yo creo que la investigación científica es una de las actividades más apasionantes a las que uno se puede dedicar.

Cat.

Luego por otro lado, pues la investigación te sumerge en un mundo que es muy atractivo porque los investigadores que vas conociendo a lo largo de la vida son personas interesantísimas, son personas que no las conoces en el supermercado... Este trabajo te permite viajar a un laboratorio, conocer gente de todas partes del mundo, conocer todo tipo de culturas, con la ventaja de que todos tenemos un punto en común de qué hablar, pero luego conoces las distintas aproximaciones y las distintas personas y los distintos laboratorios y eso es maravilloso.

Lo vivo como una gran satisfacción...una gran satisfacción de pensar que has llegado al máximo. Hay que ser consciente de adónde se ha llegado, has llegado al máximo y eso te da mucha satisfacción, lógicamente.

Cat.

... yo me la he pasado muy bien con mi profesión y he disfrutado mucho.

Tit.

...veo la gente que recién llega aquí a hacer el doctorado y ya están pensando en su hipoteca, en su piso, y eso es una cosa que yo nunca tuve tan claro. Hombre, con el tiempo es verdad que esperas una cierta estabilidad, pero yo tenía otros placeres, nosotros viajamos mucho, las estancias, las colaboraciones, iba habiendo otras cosas que me enganchaban lo suficiente como para pasármela bien con lo que hacía.

Tit.

El laboratorio es muy demandante, pero a la vez también te da muchas satisfacciones y luego como vienen muchos profesores visitantes pues vas haciendo relaciones y también te vas enriqueciendo.

Yo tengo una cuñada que es ama de casa y algunas veces pienso qué envidia lo tranquila que está, pero no, luego pienso qué horror si yo tuviera que estar sólo en mi casa limpiando, con horas muertas. Las horas muertas las disfrutas cuando estás cansada y satisfecha con tu trabajo.

Tit.

Yo entiendo que pueda haber amas de casa que se sientan realizadas como amas de casa solamente, pero yo no. No es que yo tenga muchos cargos ni sea una persona muy influyente pero estoy orgullosa de mí y de mi trabajo porque me gusta y me gusta hacerlo lo mejor posible.

Ahora estoy en un momento en el que estoy mirando para atrás como muy contenta de mi carrera investigadora también. Yo creo

Tit.

que he hecho cosas que tienen mucho interés.

Pero mi perspectiva futura es que estoy cansada. Esta casa no nos ayuda mucho a estar motivados tanto por la poca ayuda a la investigación como por el poco apoyo a la docencia. Lo estamos haciendo porque nos gusta pero no por la manera que nos tratan, yo te diría que nos maltratan desde arriba, quien sea, nuestras autoridades, las de la autonomía, las de España, no nos facilitan nada. Yo a mi edad teniendo lo que te digo de los cuatro tramos no tendría que estar luchando cada dos por tres para que me den un proyecto para que tenga un dinero para poder darle una beca a una persona que trabaje conmigo. Y así es continuamente.

Yo creo que en el caso personal estoy contenta de ser funcionaria del estado, pero no únicamente por el sueldo, también hay un aspecto gratificante en el trabajo que uno hace y es que es un trabajo más social, yo nunca he pensado sólo en el sueldo, también es muy importante el desafío personal de la investigación, de ir avanzando. Yo encuentro este trabajo como apasionante. La docencia a nivel de estudiantes de licenciatura en estos momentos en que está más masificado no es muy gratificante, pero los estudiantes que hacen el doctorado, el ver cómo han ido progresando desde el primer año en que empiezan hasta el cuarto en que lo acaban, en esos casos uno tiene tiempo de ir viéndolos, de ver cómo es su forma de ser, de ir orientándolos, de ir siguiendo su formación, y esa es una labor apasionante.

Por otra parte también me gusta mucho la parte académica porque me gusta mucho la enseñanza y además es una forma de estar mucho más al día. Además es muy bonito poder contar las experiencias que tienes en la práctica a tus alumnos.

Tit.

Ayte.

EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN LAS EMPRESAS

El director de la refinería nos dijo: “Les quiero decir que estamos muy contentos con vosotros, sobre todo con las chicas porque es una alegría para los ojos verlas pasar...”

En este apartado se abordan en primer lugar los problemas objetivos que las mujeres han tenido en las últimas décadas para incorporarse al mundo de la empresa pública y privada, así como la percepción que tienen de la situación actual de las mujeres que trabajan en dichos ámbitos en comparación con el trabajo en la universidad.

Consideramos interesante reflejar aquí las experiencias de algunas entrevistadas en su intento por acceder a un puesto de trabajo como profesionales universitarias. En este apartado, al igual que en otros anteriores en los que se analizaba la incorporación de las mujeres en la universidad, se expresa que en las áreas de ingeniería es donde históricamente ha sido más conflictivo el ingreso de las mujeres.

Yo en cuanto me recibí empecé a enviar solicitudes a empresas y ninguna me contestaba, empresas privadas y organismos oficiales también, ya te digo que una de ellas era Telefónica. Luego a privadas si yo presentaba la solicitud me decían que no. Y yo me preguntaba por qué me dirían que no. Entonces empecé a firmar con el apellido y entonces sí que pasaba pero cuando llegaba a la entrevista personal me decían que mujeres no querían. Yo les decía "pero bueno, por qué no me prueban y ya veremos qué pasa" en conjunto, salvo algunas pocas cosas, el problema de las mujeres se ha ido superando y en estos momentos no hay ninguna pega. Hay muchas mujeres como técnicos en cooperativas, son mujeres de rompe y rasga que llevan adelante su trabajo muy bien, muy bien.

Cat.

Yo había estado haciendo prácticas en una refinería y te puedo contar que fuimos a una fiesta de despedida cuando terminamos las prácticas y el director de la refinería nos dijo: Les quiero decir que estamos muy contentos con vosotros, sobre todo con las chicas porque es una alegría para los ojos verlas pasar.

Aquello me sentó fatal, yo estaba colaborando en un proyecto y me subía a las torres a tomar muestras y de todo. De hecho el chico que estaba de becario allí se quedó allí trabajando...De la gente que pasó en esos momentos por la refinería ninguna mujer se quedó. Empezaron a contratar mujeres muchísimo después, cuando la Constitución empezó a hacerse notar y les ponían denuncias y se empezaron a tomar en serio nuestro trabajo, pero en mi época es que estábamos allí muy monas paseando por la refinería. No te puedes imaginar la rabia que daba eso.

Tit.

Recuerdo que antes de tener el trabajo, un verano había problemas para la expropiación de unas tierras para instalar una fábrica porque los agricultores no estaban de acuerdo y hubo problemas incluso de violencia y nos contrataron a dos mujeres para hacer la visita a los campos de los agricultores. Íbamos con un guardia jurado, en aquella ocasión sirvió de positivo el hecho de ser mujer y estuvieron encantadores los agricultores, los pobrecitos estaban disgustados pero ellos colaboraron y fueron encantadores y no hubo nada de violencia, sin embargo con los hombres que habían ido antes sí.

Cat.

...me llamaron de una refinería para ofrecerme un trabajo de turnos, mi madre puso el grito en el cielo: "qué hace una mujer en una refinería haciendo el turno de noche". Y de hecho los problemas que tenía la refinería para contratar mujeres en el turno de noche era porque había una ley que prohibía que una mujer hiciera un turno de noche sola, tenía que haber dos mujeres. Entonces si contrataban a una, tenían que contratar a dos. Había una ley en los años ochenta que decía que una mujer no podía trabajar sola haciendo turno de noche con hombres, salvo en los hospitales que era más normal porque había muchas enfermeras. Aquello era una pescadilla que se pisaba la cola, nunca podían contratar a la primera porque necesitaban contratar también a una segunda, como mínimo, y tenerlas a las dos en el mismo turno.

Tit.

La primera experiencia, quizás la más fuerte en cuanto a discriminación. Resulta que un profesor del departamento nos dijo a una serie de gente que tenía una oferta de trabajo de Industrias P. para un biólogo o incluso un microbiólogo, entonces nos pusimos a hacer los curriculum y que nos harían una entrevista. Así que fui y estuve haciendo la entrevista y le dieron el puesto de trabajo a un compañero de mi curso.

Luego este profesor del departamento me dijo que yo había sacado el número uno pero que no me habían dado el trabajo por ser mujer, que habían preferido el chico.

Tit.

Si bien esto ha cambiado en las últimas décadas, la opción universitaria frente a la empresarial se percibe como muy ventajosa porque hay determinadas áreas en las que aún hoy en día el acceso no es igualitario. Esto ocurre particularmente en el caso de las ingenierías cuyo trabajo implica relacionarse con personal técnico en niveles inferiores.

El año pasado dirigí una tesis doctoral de una chiquita que la hacía en una empresa y el final de su tesis doctoral fue poner en marcha un fermentador de 1000 litros. Eso es un monstruo, es como un edificio de alto. Y claro, la chica necesitaba que los operarios le ayudaran porque no tenía fuerza suficiente para estar subiéndose y abriendo las palancas. Los operarios lo llevan muy mal. No se dejan mandar por mujeres. La gente que está en la empresa la pasa regular. Tú dile a un operario de 50 años que te haga no sé qué, pues es difícil. Eso me cuenta la gente que está en la empresa. Eso aquí en la universidad no pasa.

Tit.

Depende del momento y de cómo esté el mundo de la construcción. Si hay dinero y desarrollo de estructuras es fácil de encontrar trabajo. Si no hay dinero y las circunstancias hacen que se construya más pues es relativamente fácil encontrar trabajo. Sobre todo para los chicos, para las mujeres es más difícil. El otro día estuve hablando con una chica que fue alumna mía y me estuvo comentando que la mayoría de los chicos de su promoción enseguida encontraron trabajo y que muchas de ellas están dando vueltas. Son chicas con muy buen expediente pero en las empresas para el trabajo en el campo, que es en lo que nosotros nos movemos,

Ayte.

prefieren a los chicos. Yo no entiendo muy bien por qué, la verdad es que objetivamente no tiene por qué tener problemas una chica, pero como hay que relacionarse mucho con obreros las empresas prefieren contratar chicos porque supongo que piensan que los respetarán más.

También de forma unánime se expresa que en la universidad no existe discriminación de forma abierta, pero que en la empresa se prefiere contratar hombres.

Me da la impresión de que a nivel de empresa la cosa está mucho menos repartida. Existe esta idea, que en la universidad también existe pero mucho menos, de que vamos a contratar a esta chica y luego el año que viene tiene un hijo, o luego se nos casa y se nos va porque se va a vivir a otro lado. Ese mundo laboral es más complicado que la universidad en este sentido.

Cat.

Ahora es mucho más difícil y la mujer creo que sobre todo en la empresa, en la industria, lo sigue teniendo más difícil. No tengo un conocimiento directo como puedo tenerlo de la universidad pero yo creo que en igualdad de condiciones en casi todas las empresas cogerán primero a un hombre que a una mujer. Yo creo que vamos ganando la batalla, pero es muy dura. También hay que saber relativizar, no hay tampoco que exagerar, estábamos mucho peor hace tres generaciones, de eso no hay duda. Cuidado, hay que ser optimistas.

Cat.

Cuando yo entré en la empresa privada estaba acostumbrada a la Facultad donde había estudiado con bastantes mujeres y cuando llegué allí me encontré casi sola, ahora hay más, pero somos muy pocas. En la empresa privada de todas formas es diferente, parece más raro que estemos allí, ahí te miran un poco diferente, parece como que tuvieras que rendir más para que te lo reconozcan. Y es que tradicionalmente en estos campos pues no salían muchas mujeres, no era como en derecho o en económicas, en las carreras técnicas han empezado a estudiar las mujeres desde hace relativamente poco tiempo, entonces claro, todavía no tenemos tanta experiencia. Entonces claro, ingenieros de 50 años o así, pues son todos hombres, entonces para alcanzar un puesto de responsabilidad pues no hay mujeres de esas edades que estén

Ayte.

preparadas todavía. Incluso en mi empresa los que tienen 40 ó 45 años tampoco son mujeres, las mujeres mayores allí tienen 33 ó 32 años.

Por otra parte está el problema de los ritmos de trabajo y la incompatibilidad con la vida familiar. La presión de jornadas laborales extensas e intensivas.

Una mujer que trabaja en una empresa no sabe qué horario tiene. Yo sí sabía que a tal hora tenía que dar mis clases y jamás falté a mi trabajo y jamás dejé mis clases por cuidar a mis hijos. La empresa les exige demasiado, una falta de horario, trabajar de siete de la mañana a diez de la noche que no es compatible con la vida familiar. Pero en cualquier caso la mujer va a entrar con mucha fuerza en todas las cosas.

Tit.

Es verdad que en una relación laboral una interrupción de cuatro meses te puede hacer polvo, pero bueno, hay que ir buscando soluciones. Con buena voluntad las cosas se arreglan. Pero entiendo que en una empresa este tema pueda ser muy complicado, por eso es importante articular una política de ayudas para estas cosas.

Cat.

En la empresa donde hago prácticas algunos compañeros me dicen: "uy, cuando tú te cases ya verás es diferente y si tienes hijos, pues madre mía, ya no te podrás dedicar tanto". Eso sí que he notado que algún compañero de edad, de 50 o 60 años te lo dice. O sea que ellos piensan que hay dos etapas. Una en que eres más joven cuando estudias y empiezas a trabajar en que no tienes muchas responsabilidades familiares y otra es cuando una persona se casa. Yo creo que ellos sí miran esa diferencia, que si te casas y tienes hijos que pides la baja maternal, que luego no puedes extender mucho tus horarios, etc.

Tit.

Las nuestras son profesiones que te requieren más tiempo, estás mucho tiempo fuera de casa. Hay que organizarse mucho, no son trabajos donde puedas pedir reducción de jornada. Tienes que organizarte y quizás ver menos a tus niños. Supongo que habrá una balanza entre lo que es tu trabajo y tu vida familiar.

Ayte.

Se sugiere en algunos casos que, en aquellas áreas del mundo empresarial en las que se obtienen mayores beneficios, los hombres optan más que las mujeres por trabajar en las empresas frente a la salida universitaria. Este resultado vendría provocado por un factor de tipo social y educativo que conforma la necesidad de que los hombres deban obtener beneficios económicos en un corto plazo; este factor no estaría incidiendo en la misma proporción en la elección profesional de las mujeres.

Los que se han ido a la industria farmacéutica son personas sobre todo que... No, es verdad, ahora que lo pienso es verdad que se han ido más hombres. Quizás es que ellos tienen más presión en el tema económico. La sociedad presiona más a los hombres a optar por puestos si no de mayor rango, sí de mayores ingresos. En definitiva se resume en eso. En la Universidad se trabaja muy a gusto en investigación, pero claro, los sueldos son los que son. Hay de todo, conmigo han hecho la tesis tanto chicas como chicos que luego han acabado trabajando en la industria farmacéutica, pero quizás sí sea cierto que más los chicos.

Cat.

La universidad es un ámbito más favorable para la incorporación en igualdad de condiciones de las mujeres.

Yo creo que la universidad está por encima de lo que ocurre en la empresa privada. Muy probablemente porque en la universidad el profesorado es funcionario del estado mientras que en la empresa privada no. Pero no, quizás no es esa la razón, no es eso. Es que en la universidad la mujer está mejor considerada que en la empresa privada.

Tit.

Esto no es una empresa y cuando hay alguien con permiso de maternidad o algo así pues se buscan las soluciones mucho más fácilmente.

Tit.

Aquí en la universidad es otra cosa porque no es lo mismo dar tus clases embarazadas y si te pilla que tienes que manejar cualquier máquina, pues siempre algún compañero te va a ayudar. De hecho aquí por ejemplo el agua destilada, tenemos un servicio centralizado de agua destilada y tenemos que salir al pasillo a llenar los bidones que son de 25 o 50 litros. Yo no puedo con un bidón de 50 litros, ni con el de 25, entonces cuando las becarias tienen que llenar un bidón, pues siempre le ayuda un compañero sin ningún problema. Pero quizás en la empresa no le ayudan tanto. Aquí te tratan mejor.

Tit.

Supongo que el estar en la universidad es más relajado en cuanto a que si un día por cualquier cosa llegas un poco más tarde no pasa nada, pero no es que trabajemos menos ni que las cosas sean más fáciles...

Tit.

PERSPECTIVA GENERAL

SITUACIÓN PRESENTE Y LINEAS DE FUTURO

“Se ha avanzado mucho, pero pienso que todavía falta mucho por hacer.”

“cuánto hemos avanzado... pues diez metros, pues por diez metros hemos dejado el hígado, el páncreas, el riñón...”

A partir de la premisa de que, sin lugar a dudas, la situación de la mujer de las mujeres en la universidad y en la sociedad en general ha cambiado radicalmente en las últimas décadas, se sugieren algunas líneas de carácter político y social en las que se considera necesario incidir.

Todos conocemos cómo han vivido las generaciones anteriores y, en ese sentido, pues sí que hemos avanzado bastante.

Cat.

El balance es positivo pero es muy duro. Yo no se lo deseo a una amiga mía.

Cat.

También hay que saber relativizar, no hay tampoco que exagerar, estábamos mucho peor hace tres generaciones, de eso no hay duda. Cuidado, hay que ser optimistas. Lo que pasa es que a una determinada edad como puede ser la mía el esfuerzo ya cansa y dices, bueno, a ver, vamos a analizar el rendimiento, cuánto hemos avanzado, pues diez metros, pues por diez metros hemos dejado el hígado, el páncreas, el riñón. Evidentemente hemos avanzado porque hemos alcanzado unas cosas que hace cuarenta años hubieran sido impensables o alucinantes, y no digamos hace cien.

Por eso, de alguna forma hemos de animar a la gente que está detrás, y hemos de devolver algo porque indudablemente hemos recibido, desde la familia hasta nuestro entorno.

Una de las líneas prioritarias de acción que se señalan es la educación, tanto en la educación básica en las escuelas como en la educación familiar por ser los núcleos básicos de conformación de los individuos, pero se plantea como una actividad necesaria y a extender también a todos los ámbitos de la sociedad.

En general yo creo que habría que incidir más en la educación, pero desde la básica. Luego campañas educativas. Es que el tema familiar es el que sigue siendo importante.

Cat.

Es el propio medio familiar el que está marcando. Es que esto no puede ser de un día para otro. Yo supongo que cuando mi hija tenga mi edad no tendrá ya ese techo, lo tendrá más alto. Y yo misma seré responsable de eso, porque yo supongo que las familias los estamos educando de otra forma.

Cat.

Debe ser una tarea colectiva, creo que cuantas más mujeres estén trabajando fuera serán ellas mismas las que estarán haciendo que sus hijos vean eso. Supongo que mi hijo entenderá que su mujer no podrá estar haciendo calzas.

"por qué no dejamos que ellos también hagan cosas", es que nos educan de chiquitos. A lo mejor hasta que no venga otra generación a la que hayamos educado las que hemos sufrido todo esto..., pero de momento la generación que estamos pues estamos educadas por nuestras mamás, por lo menos en mi caso y si el papá quiere un vaso de agua hay que levantarse a traérselo. Y mi marido no sabía doblar las sábanas, ni limpiar el polvo y yo lo hacía todo, pero me daba cuenta de que no era él, era yo la que lo hacía porque el no sabía, pero yo tampoco le enseñaba. A lo mejor esta generación de las chicas que tenemos ahora de becarias estén educadas de otra manera.

Tit.

Creo que el problema fundamental está en la educación. Pero en la educación desde chiquitos. Hay familias en la que los padres son muy machistas y la educación que les dan a sus hijos pues es así, pero para eso también está el colegio.

Ayte.

Por eso creo que es importante que en la educación desde pequeños se vayan enseñando que las cosas son de equilibrio, de igualdad, que las personas no son diferentes por ser mujeres u hombres y que depende de la capacidad de cada uno.

En el análisis general de la situación actual de las mujeres surge, al igual que en los apartados anteriores, la preocupación por la dificultad actual para compatibilizar la vida laboral con la familiar para las generaciones jóvenes, como consecuencia de la precariedad laboral, de las exigencias cada vez mayores para acceder a un puesto de trabajo y de las escasas ayudas que el Estado brinda para facilitar la maternidad, una vez reconocido el derecho de la mujer a la plena inserción laboral.

Creo que tendría que haber una serie de ayudas importantes para las parejas que tienen hijos, además la mujer tendría que tener a nivel profesional un reconocimiento a las horas que dedica a los hijos cuando son pequeños. Pero creo que hay una mayoría entre los que mandan que no deben estar pensando en las consecuencias que esto va a conllevar.

Cat.

Habría que ayudar más desde el Estado a las mujeres, del tipo de éstas que ponen ahora de los 100 euros a las mujeres con hijos menores de tres años, pero mejores porque con 100 euros no vas a ninguna parte, ni contratas a nadie ni nada y a partir de los tres también tienes que seguir ocupándote de los niños. Yo creo que hay que habilitar más políticas de ayudas familiares.

Cat.

... en nuestro país faltan muchas cosas como, por ejemplo, la cuestión de ayuda a la mujer en guarderías, de horarios, de colegios para niños, todo eso está muy mal. Ves que los horarios no son compatibles con el horario de la mujer, entonces para qué sirve. Son cosas que hay resolver...

Tit.

Asimismo, se establece de manera mayoritaria por parte de las entrevistadas la necesidad de la participación política de las mujeres, ya sea de manera directa en los órganos de poder, o a través de grupos de reflexión o de trabajo que potencien y ayuden a hacer visible la situación.

Yo creo que es muy importante que la mujer participe más en la política en general, porque yo creo que en los campos de educación, de sanidad, en general la mujer tiene una perspectiva más rica que los hombres. Nada más que porque en la vida le ha tocado, nada más.

Cat.

Porque es su vida de todos los días y sabe más. Visto desde fuera yo creo que en los ámbitos políticos falta mucho por hacer, mucho más que en la universidad. Ahora cómo se llega a los ámbitos de gestión. Cómo se llega a estos puestos. Son caminos no bien definidos que dependen mucho de las políticas del momento, no creo que sea fácil programarlo de una manera determina.

En relación a la pertinencia o no del establecimiento de “cuotas”, entre una parte importante de las entrevistadas se perciben inicialmente como un mecanismo negativo. Sin embargo, se coincide en la necesidad de articular algunos mecanismos, sobre todo, en ámbitos políticos y de gestión para garantizar el acceso de mujeres en igualdad de condiciones. En algunos casos las “cuotas” de representación se aceptan como un “mal necesario” que coyunturalmente puede ayudar a impulsar la participación de las mujeres.

Si hablamos de lo de los porcentajes, yo en principio siempre tiendo a rechazarlos porque los veo desde mi punto de vista de aquí, que aquí yo no vería un porcentaje obligatorio. Pero sí es posible que se necesiten porcentajes u otras fórmulas en otros ámbitos porque efectivamente si no se hace sí pudiera haber una discriminación. Pero lo importante también es distinguir la calidad profesional.

Cat.

La sociedad tiene que cambiar bastante. Yo creo que la mujer tiene que cambiarla pero no desde la participación en según qué circunstancias y en según qué situaciones porque entonces no cambiamos nada, porque me da igual que el que esté en esos sitios sea una mujer o un hombre o un hermafrodita o un transexual. Así no cambiamos nada.

Cat.

A mí lo de las cuotas me asusta. Me asusta porque puede llevar también a barbaridades, una cosa es que no haya discriminación y otra cosa es por ejemplo la cremallera de Madrid a las elecciones. Me parece una bestialidad, que haya que inventarse mujeres solamente para cubrir un cupo, valgan o no valgan, eso también me preocupa. Creo que así como en la universidad no hay discriminación, creo que en otros ámbitos sí la hay, soy consciente de eso, en las empresas puede haber discriminación, puede no cobrar lo mismo un

Cat.

hombre que una mujer, en la universidad esto es imposible. Pero la discriminación positiva y el que haya que poner cupos para mujeres a mí no me gusta. Me da cierto repeluz, creo que debe estar quien debe estar al margen de si es hombre o mujer. Pero si hay mujeres capaces claro que hay que articular mecanismos para que estén en igualdad de condiciones.

A mí me parece muy mal cuando las ponen por cuotas, es como poner a un florero, eso me sabe muy mal, es como muy peyorativo, y se debe pasar muy mal estar ahí sabiéndose un florero. Pero, por otro lado, está bien que tengan en cuenta que hay que buscar mujeres que valen, y que las busquen, y además está habiendo mujeres que están trabajando muy bien en esos puestos. Siempre se había pensado que no eran capaces, que no valían. Primero se les negaba el acceso y luego no valían. Si ves las mujeres de la historia lo ves muy claro, primero no las dejan y luego no valen, por eso no están.

Tit.

Lo que creo es que hasta ahora la mujer ha estado marginada y lo que hay que hacer es apoyar a que la gente se integre en todos los niveles y en todos los estamentos. Bajo ese punto de vista creo que las cuotas es la forma de fortalecer que la mujer se integre de una manera ágil dentro de cualquier estamento. Lo que también creo es que con el transcurso de los años lo que debería suceder es que las mujeres se integren por una cuestión personal y no por una cuestión política de tener que pagar unas cuotas, eso es casi como ofensivo, "estoy aquí porque hay que pagar unas cuotas", hombre, eso no. Creo que sí es importante que la mujer se integre en distintos estamentos cosa que hasta ahora ha tenido difícil hacerlo. Yo no encuentro mal que se fortalezca la participación de las mujeres en ámbitos de decisión.

Tit.

ALGUNOS RASGOS DE LA SITUACIÓN LA MUJER UNIVERSITARIA EN ESPAÑA COMPARADA CON LA DE OTROS PAÍSES

Respecto a la situación de las mujeres en las universidades españolas en comparación con otros países, las entrevistadas en general han expresado su satisfacción, ante un panorama que en estos momentos parece favorable para nuestro país respecto a países como Francia, Suiza, Reino Unido, Alemania o los Estados Unidos.

Curiosamente en Europa, España se lleva la palma. Hay muchas menos mujeres en otros países de Europa. Es muy raro encontrar una física alemana, un poco menos una francesa, bastante raro una inglesa, pero italianas muchísimas y españolas bastantes.

Cat.

En Estados Unidos a nivel universitario las parejas son altamente inestables y desde luego la mayor parte de las mujeres sin hijos, la inmensa mayoría de mujeres que ocupan un puesto de responsabilidad en la universidad, cuando analizas su vida, o no tienen hijos o han tenido uno y ya no saben dónde está. Ahí la profesión se ha comido muchas cosas.

Cat.

Entre las entrevistadas que cuentan con el conocimiento de datos estadísticos publicados por la Unión Europea, queda claro que en España e Italia la representación de mujeres en las universidades está porcentualmente por encima de las de los países anteriormente citados.

No obstante, estos datos coinciden con la percepción de aquellas entrevistadas cuyo discurso está basado en la observación directa, es decir, a partir de la experiencia personal de sus estancias en el extranjero.

Las mujeres en el ámbito mediterráneo vivimos en entornos muy machistas, pero cuando ves el ámbito anglosajón te das cuenta de que son todavía más machistas. La mujer italiana, española, sabemos que vive en un ámbito muy machista pero a lo largo de la historia la mujer ha tenido mayores posibilidades. Pero en los países que creemos que son más civilizados como los anglosajones, la mujer alemana, la mujer del Reino Unido aún llega a menos. En numerosas estadísticas esto se ve. Quizás donde la cosa cambia un poco es en los países más nórdicos, Suecia, Dinamarca. Pero creo que en lo que se refiere al cuidado de los niños, de los ancianos, etc., todavía no se han dado en ningún sitio las soluciones correctas. Está todo por hacer.

Tit.

(En Inglaterra) hay también muchos problemas. Las jóvenes allí también están luchando. Yo notaba como el mismo ambiente que aquí. En el departamento donde estuve había menos profesoras que aquí. Yo creo que allí hay un poco más de machismo. Aunque alumnas allí había un poco más, pues profesoras no había tantas como aquí.

Tit.

Yo creo que aquí en comparación estamos bastante bien. Habrá bastantes mujeres en otros países, pero aquí hay muchas más mujeres haciendo investigación que en Inglaterra o en Estados Unidos. En Latinoamérica y en España hay más mujeres haciendo investigación que en Inglaterra o en América.

Tit.

En Estados Unidos los hombres tienen más posibilidades que las mujeres, eso sí es distinto que aquí, aquí hay machismo todavía, por supuesto, pero no estamos tan mal. Uno es que tiende a creer siempre que está en el peor lugar. Hay que relativizar las cosas, pero creo que en el sentido de las mujeres en España no estamos nada mal, o al menos mejor que otros sitios.

Tit.

Hay sitios en los que estamos mucho mejor y otros mucho peor. Ahora un hombre machista en España es raro, otra cosa es que todavía se conserven muchas actitudes y muchas formas de ser, pero otra cosa muy distinta es que sea machista, aquí ahora un hombre machista es señalado como tal, y sin embargo en países de América Latina es muchísimo peor.

Cat.

Lo cierto es que la mayor parte de grupos de investigación de centro-Europa, Francia, Alemania, Inglaterra, Suiza, son claramente masculinos. Si es una mujer la que lleva la responsabilidad de un grupo es un caso excepcional... creo que todavía en estos países donde el nivel de vida es alto la mujer es un poco víctima de esto a veces. Porque el sueldo del marido es alto y es un problema porque facilita mucho la renuncia. Si con la mitad ya hay bastante, entonces para qué tenemos que estar estresados. Pero siempre es una la que renuncia. En este sentido, por ejemplo en Suiza, donde tradicionalmente el nivel de vida ha sido muy alto, ... muchas familias con un solo sueldo pueden vivir, sobre todo si el hombre es un profesional, si tiene una profesión liberal. Entonces que la mujer trabaje o no trabaje, no importa mucho.

Cat.

En el caso de Inglaterra yo veo poquísimas, poquísimas, mujeres en puestos de responsabilidad universitaria. Creo que en este sentido los países mediterráneos con este cierto anarquismo imaginativo que nos mueve siempre, siempre acostumbrados a leer entre líneas y a andar entre caminos, ha llevado a una situación en la que las mujeres han logrado infiltrarse. Esta es mi modesta opinión, no tengo datos, pero sí que lo observo porque vas fuera a dar un seminario o a participar en un congreso o a trabajar con grupos de investigación y vas viendo. Entonces resulta que en Inglaterra durante muchos años y todavía ahora, la mujer que tiene una familia hace un part time job, pero un part time job no te permite nunca estar a un nivel profesional competitivo. Es un apoyo familiar, un apoyo económico básicamente. Las mujeres que ves en una situación profesional alta pues te encuentras lo mismo, pocas y sin hijos o con hijos pero con familia totalmente desestructurada, con problemas también importantes.

Cat.

Se coloca la experiencia de los países nórdicos como una situación ejemplar en comparación con los demás países de Europa, en lo que se refiere a las ayudas sociales para la familias y a los incentivos para la natalidad y se recomienda el análisis de estas experiencias como un posible camino a seguir, al margen de que se reconocen importantes diferencias políticas y sociales que dificultarían en el caso de España conseguir dichas metas.

Yo diría que en Suecia la generación joven sí que lo está haciendo mejor que nosotros porque a nivel social tienen un planteamiento muy claro a favor de ayudar a la mujer. Yo creo que donde este problema se ha enfocado y donde está en vías de resolverse diríamos de la forma más integrada es en los países nórdicos, Dinamarca, Suecia, Noruega, Finlandia, creo que son países que sin ninguna duda llevan en estos momentos las directrices. Pero claro, esto es muy caro, y como nosotros vivimos con el déficit cero, pues claro, todos estos recortes a quién perjudican, pues siempre a los colectivos más débiles y uno de estos lo forma las mujeres.

Cat.

Creo que las sociedades que mejor lo están resolviendo son las del norte de Europa donde hay unas ayudas importantísimas a la familia y, bueno, tendremos que ver en el plazo de diez años si las parejas que se han formado son estables más o menos y se reconocen más o menos felices, y si los hijos que han engendrado son gente integrada en la sociedad y con unos parámetros sociales importantes y entonces tendremos que aprender de este modelo.

Cat.

FICHA TÉCNICA

Se realizaron un total de 25 entrevistas en profundidad basadas en una guía de ejes temáticas que anexamos en el siguiente apartado. Las entrevistas fueron grabadas en formato digital y transcritas en su totalidad para su posterior análisis. La codificación y preanálisis de los ejes temáticos se realizó con un software específico para análisis cualitativo.

La selección de las entrevistadas se ha realizado tomando unos criterios generales de distribución porcentual por áreas de conocimiento y universidades representativas de las diversas áreas geográficas. Asimismo, se han considerando subgrupos que responden a la siguiente distribución:

Por nivel académico:

Catedráticas	Titulares	Contratadas
8	12	5

Esta distribución no se ha realizado para responder a un criterio de representatividad muestral respecto del conjunto del profesorado universitario, sino para atender a cuestiones específicas que tienen que ver con la trayectoria de las mujeres científicas en la universidad. En este sentido, se ha considerado pertinente elevar el número de catedráticas a entrevistar para analizar, por una parte, la desigual representación de mujeres respecto a los hombres en este nivel, y además, por ser en este nivel donde, con mayor probabilidad estarán representados los cargos de gestión o responsabilidad institucional.

Uno de los criterios que se ha tomado en consideración para la selección de catedráticas a entrevistar es que la mayoría tenga al menos dos sexenios de investigación evaluados positivamente, lo que, en principio, permite establecer un criterio de selección en función de un curriculum investigador "acreditado".

Al interior de este subgrupo se ha tomado en consideración el número de años que lleva como catedrática, seleccionando personas con mayor y menor antigüedad en el cargo para obtener una muestra con posibles matices diferentes a este respecto.

Por último, se han incluido catedráticas que hayan ejercido o estén ejerciendo en la actualidad cargos de responsabilidad y gestión institucional, tanto unipersonales como colectivos.

En el caso de las titulares, se ha procurado que la mayoría tenga al menos un sexenio de investigación evaluado positivamente por la misma razón que en el caso de las catedráticas.

De la misma manera, se han incluido titulares que estén ejerciendo algún cargo de responsabilidad o gestión institucional.

Asimismo, se entrevistaron profesoras contratadas, asociadas, etc. para identificar posibles similitudes y diferencias a partir del hecho generacional entre los discursos de las catedráticas y las titulares.

Dada la escasa representación de mujeres en diversas áreas y estamentos, hemos decidido no reflejar en la ficha técnica los resultados de los cruces establecidos

para la selección, como una forma de preservar el anonimato de las entrevistadas. Por ello expondremos las variables de áreas de conocimiento, universidad y puestos de responsabilidad de forma independiente.

Áreas de conocimiento
Genética
Neurociencias
Ciencias de la Computación e Inteligencia Artificial
Patología Vegetal
Ingeniería Hidráulica y Medio Ambiente
Química
Psicología evolutiva
Matemática aplicada
Física atómica, molecular y nuclear
Astronomía y Astrofísica
Genética
Química orgánica
Microbiología
Psicología matemática
Lógica, historia y filosofía de la ciencia
Geodinámica
Ingeniería Química
Lenguajes y Sistemas Informáticos
Farmacología
Mecánica de Medios Continuos y Teoría de Estructuras

Universidades
Universidad Complutense de Madrid
Pablo de Olavide
Universidad de Sevilla
Universidad Politécnica de Valencia
Universidad Autónoma de Madrid
Universidad Politécnica de Madrid.
Universidad de La Laguna
Universidad de Barcelona
UNED
Universidad de Salamanca
Universidad de Murcia
Universidad Carlos III
Universidad de Valencia

Por último, cinco de las catedráticas entrevistadas han ejercido o ejercen en la actualidad cargos de responsabilidad o gestión institucional.

GUÍA DE EJES TEMÁTICOS

A continuación exponemos la guía de ejes temáticos utilizada para la realización de las entrevistas.

Identificación e introducción general:

Institución, área de conocimiento y categoría profesional. Situación general de las mujeres en áreas científico-académicas en la institución en general y en su área en particular. Cambios que se han producido en general en los últimos tiempos respecto a la situación de las mujeres en el ámbito científico en nuestro país.

I. ITINERARIO FORMATIVO

1. Elección del área de estudio.

Factores que intervinieron positiva y negativamente en la decisión:

- ? personales
- ? familiares
- ? educativos
- ? sociales

Expectativas planteadas en torno a la elección.

2. En el desarrollo de los estudios:

Licenciatura: Situación de las mujeres en la facultad. (porcentaje de mujeres estudiantes y profesores). Ventajas y desventajas.

Doctorado: Factores que intervinieron en la decisión de realizar los estudios de tercer ciclo.

Expectativas profesionales y personales.

II. ITINERARIO PROFESIONAL

1. Factores que intervinieron en la decisión de orientar la vida profesional al ámbito científico-académico. Factores que influyeron en la opción profesional universitaria frente a la empresarial.

2. Amenazas y oportunidades a lo largo de la carrera profesional para la

obtención de las diferentes categorías profesionales.

3. Participación en ámbitos de gestión docente o investigadora con capacidad de decisión.

4. Ajuste de expectativas. En qué medida se han cumplido las expectativas profesionales planteadas al inicio de los estudios y durante el desarrollo de la actividad profesional. Factores que han incidido en el cumplimiento o no de dichas expectativas.

5. Perspectivas futuras.

III. ITINERARIO PERSONAL

1. Situación familiar. Pareja, hijos, padres.

2. Asignación de tareas (cuidado de hijos, padres, tareas domésticas). Integración de la vida familiar con la carrera profesional.

3. Diferencias entre el ámbito de la familia, el de la vida social, el trabajo.

IV. PERSPECTIVA GENERAL

1. Análisis de los cambios que se han producido en relación a la situación de las mujeres en el ámbito educativo de la ciencia y la tecnología.

2. Análisis de las políticas actuales de género. Pertinencia de dichas políticas, propuestas de mejora. Comparación entre la situación de nuestro país con otros del entorno.