

MUJERES EN EL MUNDO ACADÉMICO ESPAÑOL

Gemma Vicente Arregui. Universidad de Sevilla.
gemmai@us.es

Resumen. En este artículo se pretende analizar la situación actual de las mujeres en las universidades españolas. Ampliando los datos de un estudio aún en curso sobre los Techos de Cristal en la Universidad de Sevilla, se destaca la consolidación y la importancia del acceso de las mujeres al mundo académico español, a la par que se denuncian barreras para las mujeres dentro del sistema universitario.

Abstract. The aim of this article is to analyse the women present situation at the Spanish universities. Extending the information of a study which is actually unfolding, we try to underline the consolidation and significance of the women access to the academic Spanish field. At the same time, we denounce the actual obstacles for women inside the university system.

Título bastante amplio que quizá convenga acotar, ya que en principio el número de temas que se podrían tratar bajo esta designación es bastante numeroso. Así, por ejemplo, podríamos centrarnos en los orígenes de nuestra cuestión y considerar cómo es aquel tiempo en el que las mujeres en España empiezan a acceder al mundo académico: cuando llegan a las aulas universitarias, cuando sus títulos comienzan a ser reconocidos, y a ser operativos, es decir a permitirles el ejercicio profesional.

Historia interesante y aún probablemente bastante desconocida es la de las primeras mujeres en las aulas de la universidad en España, cuya presencia no se produce hasta el tercer tercio del siglo XIX, cuando M^a Elena Maseras se matricula en la Facultad de Medicina de la Universidad de Barcelona, en el curso 1872-73. Sería de resaltar que los títulos que ella y alguna otra mujer excepción merecieron no fueron otorgados hasta marzo de 1882, y que cuando por fin se les concedieron, se hizo con mentalidad de estar aceptando lo inevitable. Se había producido un hecho excepcional que había que “normalizar”: había unas pocas mujeres que habían cursado con éxito sus estudios universitarios, había pues que otorgarles sus títulos, pero esto en sí mismo era una irregularidad que había que evitar antes de que volviera a suceder; por ello ahora se prohibía que se matricularan más mujeres en la universidad.

Más complicada resultó ser aún la consecución del derecho a ejercer las profesiones para las que esos títulos les facultaban. Baste, por ejemplo, el dato de que hasta 1910 no se reconoce el derecho de las licenciadas en Filosofía y Letras a acceder a la docencia oficial¹.

No vamos sin embargo a proseguir el discurso por aquí, no es el objetivo propuesto; pero sí conviene destacar algo: cuando estamos hablando de “Mujeres en el mundo académico español” estamos refiriéndonos a ese recién acabado siglo XX por el que todos y todas las aquí presentes hemos transitado, y cuya historia hemos colaborado a forjar.

¹ Sobre este tema véase la obra de C. Flecha, *Las primeras universitarias en España*, Madrid, ed. Narcea, 1996.

Antes del siglo XX esta charla habría sido muy sencilla, se habría resuelto con un enunciado negativo: "aquí no hay mujeres". Cuando concluyamos con la idea de que la universidad española está aún bastante lejos de ser igualitaria y que las mujeres están discriminadas dentro de nuestro mundo académico, no queremos oscurecer la importancia y el gran logro que significa, simplemente, el hecho de que esta comunicación tenga un título con sentido. Parafraseando a Virginia Woolf, podríamos decir que el siglo XX ha encendido una antorcha allí donde no se había visto jamás, y que sus protagonistas han puesto el pie en un terreno donde nunca se había pisado². Labor inmensa la de estas primeras mujeres universitarias en la construcción de un mundo más justo y más humano. Muy grande fue el cambio social que se produjo durante el siglo XX, y que generó una serie de avances, pero también de retrocesos y resistencia, y en cuyo proceso todavía nos encontramos.

Otro tema interesante que se podría tratar bajo este título es el del trabajo de las mujeres dentro del sistema educativo español y cómo este se ejerce fundamentalmente en los niveles inferiores de la docencia. La enseñanza es una de las profesiones más feminizadas; y es natural que esto sea así, ya que el papel de educadoras ha sido uno de los roles atribuidos por nuestra cultura a las mujeres. Otra cosa es, ya lo hemos visto, que a esa labor se asocien unos estudios, y que estos tengan valor, y que empiecen a servir profesionalmente.

Según el informe *Mujeres en Minoría*, el proceso por el que se están incorporando las mujeres en el mundo académico es muy acelerado. La primera generación de mujeres profesionales (en general, no sólo en la enseñanza) en España es la nacida a partir de 1950 y que empieza a ejercer su actividad a finales de los 70 y principios de los 80. Las mujeres nacidas antes de esas fechas, y que ejercen una actividad para la que han pasado por la universidad, pueden considerarse "pioneras" dada la escasez de su número y el carácter casi de hazaña que implica su actividad.

Lo que sucede es que ese proceso de incorporación tan rápido no se está produciendo en nuestro mundo académico ni de manera igualitaria ni en todos los campos por igual. Cabría destacar cómo la presencia de mujeres es muy significativa en los niveles más bajos de la enseñanza reglada y cómo disminuye significativamente según ascendemos en los niveles educativos³.

Sería desde aquí posible enfocar este trabajo analizando, comentando y encuadrando los datos publicados en el documento conocido como *La Mujer en Cifras*, según el cual en España se dedican a la Enseñanza 586.117 personas de las que 346.117 son mujeres y 240.000 son varones, con el siguiente reparto por nivel educativo:

- En preescolar el 95% son mujeres
- En Educación Primaria y EGB, el 69%
- En Enseñanzas Medias y Secundarias, el 49%
- En Universidad el 32,49%⁴

² Véase V. Woolf, *Un cuarto propio*, Madrid, Alianza, 2003, p. 91

³ Véase M. García de Cortázar, y M.A. García de León, *Mujeres en minoría. Una investigación sociológica sobre las catedráticas de universidad en España*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, 1997, pp. 9-10.

⁴ *La Mujer en Cifras*, Estadística de 1999, Ministerio de Educación y Ciencia.

Feminización, pues, de la tarea educativa y formativa. Pero también, tal y como señalan por ejemplo las autoras de *Mujeres en minoría*, mayor facilidad para las mujeres a la hora de acceder al ejercicio de sus profesiones allí donde el contrato se debe a unos mecanismos, exámenes, oposiciones, más reglados y cuantificables, más tipificados, y menos supeditados en suma a sistemas de cooptación, redes de influencias, escuelas, actuaciones prudentiales de los miembros de los tribunales⁵.

Nosotros aquí vamos a dedicar este tiempo a analizar la situación actual de las mujeres dentro de la Universidad española: dónde se encuentran, qué puestos ocupan, cómo evoluciona su presencia. Avanzamos la tesis de que “la trayectoria de la mujer en la población docente universitaria es un proceso de paulatino estrechamiento. A medida que la pirámide académica se eleva disminuye la proporción de mujeres en las escalas superiores”⁶. La presencia de las mujeres en los niveles superiores es claramente escasa y su ausencia en los puestos de poder casi absoluta.

El reparto entre ambos sexos dentro de los diferentes escalafones no parece explicable desde motivos azarosos; pensamos que si esto fuera así los porcentajes de las diferentes categorías en las distintas áreas, universidades... serían mucho menos constantes de lo que aparecen. Por esto intentaremos analizar cuales son las causas de esta aglutinación de las mujeres en las escalas más bajas; constataremos la existencia y vislumbraremos algunos motivos de los llamados “techos de cristal”, es decir, de topes invisibles y eficaces, barreras que actúan en el plano simbólico y que dificultan y limitan el progreso de las mujeres dentro de nuestro mundo académico.

La existencia de los techos de cristal para las mujeres parece generalizada en el ámbito profesional y laboral, y a estudiarlos dedican sus esfuerzos diferentes investigadores (casi siempre investigadoras), y su aportación económica diferentes instituciones. Así, este trabajo se enmarca dentro del proyecto de investigación titulado: “Los techos de cristal en la Universidad de Sevilla”, proyecto I+D financiado por el Instituto de la Mujer - Ministerio de Asuntos Sociales, de cuyo grupo de investigadoras formo parte.

Comencemos por presentar algunos datos

Según los datos publicados en *La Mujer en Cifras*, en el curso 98-99 el 59,26% de los estudiantes que terminaron los estudios universitarios en España eran mujeres (tasa elevadísima que junto a otras parecidas parece avalar la tesis de que las mujeres, por lo general, obtienen mejores resultados académicos que los varones).

En el mismo curso académico el 50,57% del alumnado matriculado en los cursos de doctorado son mujeres, porcentaje aún mayor por tanto que el de varones, pero paritario entre los sexos. El porcentaje de alumnas disminuye, por tanto, entre la licenciatura y los cursos de doctorado.

En el curso, pasado, 2000-01 las mujeres constituyen el 53,03% de los alumnos matriculados en la Universidad Pública española, y el 51%80 de los estudiantes de tercer ciclo⁷.

⁵ *Mujeres en minoría*, p.9.

⁶ *Ibidem*, p. 23.

⁷ *La Mujer en Cifras*, <http://www.mtas.es/mujer/mcifras/35y36htm-37htm> también en <http://www.mec.es/consejou/estadis/>

En la Universidad de Sevilla en la actualidad entre los estudiantes que terminan sus estudios de primer y segundo ciclo hay un 58% de mujeres y un 42% de varones.

Pero en el tercer ciclo el número de alumnos es ligeramente superior al de sus compañeras. A medida que sube el grado académico al que se aspira, aumentan sus porcentajes hasta alcanzar en Sevilla la mayoría. Así en el año 2000 el porcentaje de alumnas de la hispalense es del 52,12% (en total, no sólo los que terminan) y en el tercer ciclo del 48,42. Se mantiene así la misma tendencia de las otras universidades del Estado, que indica un mayor desánimo entre las mujeres que entre los hombres para proseguir sus estudios con un tercer ciclo⁸.

En relación con los profesores, el 32,49% de los 79.702 docentes de la universidad española son mujeres (hay pues menos alumnos que alumnas, pero los profesores son 2 tercios más numerosos que las profesoras): Hablamos de un colectivo de 25.896 profesoras, que se reparte en los diferentes niveles académicos de la siguiente manera:

Constituyen el:

- 14,86% del cuerpo de Catedráticos/as de Universidad
- 35,11% del cuerpo de Titulares de Universidad
- 32,70% de asociadas
- 46,53% de ayudantes
- 7,83 de eméritas⁹

Las mujeres no son pues mayoría en ningún nivel, pero su porcentaje es significativamente más alto dentro del ámbito de los ayudantes que de los eméritos

En la Universidad de Sevilla, el 70% de los docentes son varones, por lo que el porcentaje de mujeres es de un 30%. Esta cifra no sólo choca con la ya presentada de la distribución por sexo del número de estudiantes, en la que vimos que el número de alumnas era superior al de alumnos, sino que a la vez, y además, se observa que la distribución de las mujeres por los distintos niveles docentes no es en absoluto proporcional a este grado de presencia del 30%.

Constituyen el 10% del cuerpo de CU, dirigen el 18% de las tesis doctorales, son el 20% de los investigadores que figuran como responsables de los grupos de investigación, dirigen el 17% de los cursos de postgrado... Es decir: 30% no significa como cabría pensar: 30% de catedráticas, 30% de direcciones de tesis¹⁰. Esto tampoco era así en el resto del Estado. Vemos que Sevilla, en unos niveles de presencia de mujeres en la universidad algo menores, repite sin embargo las mismas tendencias que se dan en el resto del Estado. Cifras, porcentajes, que se muestran similares en las diferentes universidades y que parecen significativas.

Podría pensarse que los menores porcentajes de profesoras en los niveles de menos prestigio se deben a la tardía incorporación de la mujer en el mundo de la universidad, y que con el tiempo la participación de hombres y mujeres en nuestro mundo académico

⁸ Véase Guil Bozal y González Gabaldón, *Género y Violencia Invisible en las organizaciones universitarias*, Barcelona, Sociedad Española de Psicoterapia y Técnicas de Grupo, 2001, pp.9-31.

⁹ *La mujer en Cifras* <http://www.mtas.es/mujer/mcifras/39bis.htm>

¹⁰ Véase Guil Bozal y González Gabaldón, *op.cit.*, pp. 13-14.

tenderá por sí misma a la paridad. Pero, aunque algo de esto seguro que es cierto, hay algún dato que choca con esta sola interpretación, que nos indica que hay algo más.

El porcentaje de mujeres doctoras de la Universidad de Sevilla es del 31% (cifra similar a la que se observa en otras universidades), y ser doctor es el requisito básico para ascender en la universidad, y casi el único para atender esas tareas de las que hablábamos (dirigir tesis, figurar como responsables de grupos de investigación...). Hay suficientes mujeres doctoras para que sus índices de participación estuvieran consolidados en un porcentaje del 30% en casi todos los niveles y cargos, y sin embargo las cifras indican una realidad muy distinta¹¹.

Algo parecido, y quizá aún más acusado, ocurre entre el Personal de Administración y Servicios, colectivo altamente feminizado dentro de la Universidad. En el año 99 el 60% de los puestos de trabajo estaban ocupados por mujeres, pero sólo había 4 gerentas. Si el techo de cristal para las mujeres en la universidad a nivel de profesorado está en la categoría de Profesor Titular, el techo de cristal de las mujeres del Personal de Administración y Servicio está en "jefatura de servicio", y tampoco aquí parece que estén variando mucho las cosas.

Actualmente sólo hay tres Rectoras en la Universidad pública española: Rosario Valpuesta (Universidad Pablo Olavide), Carmen Ortiz (Universidad de La Rioja) y Araceli Maciá (Universidad Nacional a Distancia), y 45 rectores; muy pocas secretarías y cuatro gerentas. El número de las vicerrectoras es también muy reducido, y se da la circunstancia de que el número de cargos ocupados por mujeres en la universidad no parece ser significativamente mayor en aquellas que están dirigidas por una rectora.

En la Universidad de Sevilla, solo el 18% de los cargos están ocupados por mujeres. De entre ellos los más frecuentes son los de secretaria de Departamento, siendo su porcentaje muy reducido en las direcciones de Departamento y de Decanas. No hay ninguna mujer directora de escuela.

Los cargos que ocupan las mujeres en la Universidad de Sevilla son secundarios, invisibles. El rector, el gerente y el secretario son varones, como también lo son los ocho vicerrectores. Hay cuatro Directores Generales, de los cuales dos son mujeres¹².

Reiteramos la pregunta: ¿Por qué no se mantiene ese porcentaje del 30-31% de mujeres en todos los niveles y acciones dentro del mundo académico? ¿Qué sucede para que en la cúspide de la pirámide el número sea tan reducido?

Si volvemos al mundo académico español en general, otro dato a destacar es que la presencia femenina en las áreas no se corresponde con la dimensión de las mismas¹³. Sería lógico suponer que las áreas con mayor número de catedráticos, fueran también las que tuvieran mayor número de catedráticas, que las universidades más grandes, con más vicerrectores contarán con más vicerrectoras..., pero otra vez la realidad desmiente nuestra lógica. No nos atrevemos a decir que la situación sea la inversa, pero sí se puede advertir que las mujeres están más presentes porcentualmente en las universidades más jóvenes, y en las áreas de nueva creación. Por lo general, en las universidades más antiguas y en las titulaciones clásicas (en las que *a priori* hay ya un grupo de hombres) la introducción

¹¹ Véase *ibidem*, pp. 14-16.

¹² Datos de marzo de 2002.

¹³ Véase *Mujeres en minoría*, p. 25.

de las mujeres es mucho más lenta. Dado que el área de Filosofía puede ser considerada como clásica, quizá nos pueda servir de ejemplo de lo que venimos comentando.

En el área de filosofía había el 31 de diciembre de 2000, 335 funcionarios según las siguientes categorías: 85 Catedráticos de Universidad; 208 Titulares de Universidad; 12 Catedráticos de Escuela Universitaria; 29 Titulares de Escuela Universitaria.

Entre ellos las mujeres están en las siguientes proporciones. Son el:

7,5 % del cuerpo de Catedráticos de Universidad

19,23% de los Titulares de Universidad

0% de los Catedráticos de Escuela Universitaria

27,58 % de los Titulares de Escuela Universitaria¹⁴

Estamos pues en un área con clara mayoría de presencia masculina, y en la que además se cumple el principio de aglutinamiento de las mujeres en los niveles inferiores del escalafón. Esto pasa en las Catedráticas de Universidad, pero es bastante llamativo el dato de que no haya ninguna mujer Catedrática de Escuela Universitaria. ¿Por que el porcentaje de Titulares de Universidad es muy superior al de catedráticas de escuela (0), si los requisitos son los mismos?

Hay quienes piensan ante esta situación que la cuestión se solventará por sí sola, que el acceso de la mujer a la universidad es muy reciente, —la primera cátedra que ocupa una mujer en España es en la Universidad Central en 1916— y que además es innecesario comentar el retroceso que supuso el franquismo para la incorporación de la mujer; pero que, una vez aquí, y dadas las leyes, las oposiciones, la Constitución... el proceso hacia la paridad en la universidad española, para bien o para mal, es imparable.

También puede pensarse que el “frenazo de las mujeres” para subir en el escalafón y acceder a la cátedra es general. Existen los techos de cristal pero existen para todos. El techo estaba en el nivel de los Profesores No Numerarios en la Universidad de los 60-70, porque el 80% de los profesores de ambos sexos eran PNN, y está en el nivel Profesor Titular desde que en la década de los 80 con la Ley de Reforma Universitaria se produjo un fuerte incremento del funcionariado pero no del número de catedráticos, o al menos no en la misma proporción, con lo que se originó lo que se ha llamado “La universidad de los Titulares”, buena para estabilizarse, pero difícil para progresar. También hay muchos Profesores Titulares varones que sacaron su plaza en los años 80 y que sienten la barrera¹⁵.

Pero esto no explica la variación de porcentajes entre hombres y mujeres en las diferentes categorías; parece que en el caso de las mujeres hay algo más. Algo más, porque este estancamiento no se produce sólo en el ámbito de la universidad y porque en otros países, en los que no se ha dado la LRU, y/o en los que las mujeres llevan todo el siglo XX gozando del uso de su libertad, las cifras son parecidas:

Así según el informe ETAN (European Technology Assessment Network) sobre las mujeres y la ciencia elaborado por la Dirección General de Investigación de la Comisión Europea, la Universidad española ocupa el cuarto lugar de los países de la unión Europea en porcentaje de mujeres catedráticas (ellos hablan del 13,2), detrás de Finlandia (18,4),

¹⁴ <http://www.filosofia.org/ave/001/a119.htm>

¹⁵ Véase M.A. Prada, W. Actis, C. Pereda, (Colectivo IOE) *Mujeres profesionales en el ámbito de la Ciencia y la Academia. Avances y retrocesos en puestos de decisión*. Madrid, Instituto de la Mujer, 1996, pp. 90-92.

Portugal (17) y Francia (13,8); bastante por delante de países como: Italia, Reino Unido, Alemania o Austria (si la cifra que se está barajando en los estadísticas españolas del 14,8 % fuera cierta aún estaríamos mejor que Francia.

El mismo lugar destacado en cuanto a presencia femenina en la Universidad ocupa España si analizamos los porcentajes de profesores titulares europeos según sexo (full professors). Aquí solo nos aventaja Portugal.

El informe parece tan claro que el comisario europeo responsable de Política científica, Philippe Busquin, considera que el sexto programa marco sobre investigación de la UE deberá reforzar la presencia de las científicas en la política de investigación comunitaria.

Aún más, el informe ETAN, que incluye datos de otros países fuera de la Unión Europea, indica que las Universidades de Estados Unidos están a muy corta distancia de España en cuanto al porcentaje de mujeres que ocupan una cátedra (13,8% frente al 13,2% de España), mientras que las universidades españolas superan a las americanas en profesoras titulares (34,9 frente al 30% de los estados Unidos)¹⁶.

Tal y como comenta Carmen Vela, una de las autoras del informe ETAN, las cifras son importantes porque lamentablemente dibujan un panorama muy parecido en todos los países¹⁷.

Además, según los datos del estudio *La Mujer en Cifras*, en los niveles superiores del mundo académico español, se da no sólo un estancamiento en el porcentaje de mujeres, sino incluso, un visible retroceso desde el año 84 al 93, que parece mantenerse. Tanto en términos absolutos como porcentuales hay menos Catedráticas de Universidad en España ahora que en 1984. En 1984 había 1015 Catedráticas de Universidad y representaban el 15% del total del cuerpo, en el año 1993 son 890, y suponen el 12,5 %¹⁸.

La Universidad es un reflejo de la sociedad, a la par que un instrumento educador y socializador, transmisor de roles, pautas, valores, expectativas. Por eso las barreras que encuentran las mujeres universitarias para llegar hasta la cúspide de la pirámide del sistema educativo están relacionadas con las resistencias de la sociedad española al rápido y profundo cambio social, que se ha producido en este siglo, y fundamentalmente en estas dos últimas décadas. Hay hábitos socioculturales profundos (mujeres en minoría) que entorpecen y a veces obstaculizan a las mujeres la consecución de los puestos de decisión en la Universidad¹⁹. Los avatares de las mujeres hacia la cátedra son como tests sociales que evidencian los prejuicios, estereotipos, miedos... respecto a una igualdad de género de los sistemas sociales.

Entre las barreras que ha de traspasar una mujer para llegar a la parte más alta de la pirámide educativa encontramos las siguientes.

A- Dificultades de formación que se dan entre las mujeres. Esto arranca de la experiencia vivida durante la formación: en unos casos porque las niñas veían que sus compañeras

¹⁶ Véase: <http://www.el-mundo.es/1999/11/29/sociedad/29N0053.htm>
<http://www.crue.org/notic03102001.htm>

¹⁷ Véase <http://www.nodo50.org/mujeresred/ciencia-europeas.htm>

¹⁸ Véase *La Mujer en Cifras*, <http://www.mtas.es/mujer/mcifras>

¹⁹ Véase *Mujeres en minoría*, pp. 12-13.

de colegio no pasaban a la enseñanza superior (esto hace por ejemplo unas heroínas de esas profesoras que nacidas antes del año 50 catalogábamos antes como de pioneras); y en otros, porque estudiar una carrera era difícil ya que significaba vivir fuera el hogar y la tutela paterna, y/o un gasto extra que muchos padres preferían dedicar a sus hijos varones.

- B- Otra clase de barreras está relacionado con el tipo de carrera seleccionada y la duración de la misma. Hay estudios, generalmente cortos y que abren a una profesión que tiene que ver con las labores del cuidado, y del servicio, por ejemplo: maestras, enfermeras... que se muestran como más femeninas y cuya elección por parte de las mujeres responden por lo general mejor a las expectativas familiares y sociales. Estudiar otra cosa, por ejemplo arquitectura o ingeniería de caminos, significa un modo de transgresión
- C- Otra barrera, o techo, está en el paso que media entre obtener un título y decidir ejercer una profesión. Después de una época en la que esta barrera parecía haber desaparecido, hoy en día parece que se ha vuelto más habitual y que licenciadas jóvenes optan de nuevo por ser amas de casa.

Aquí se podrían detectar varias posibles causas:

1- el acceso al mercado laboral es difícil para todos. Las mujeres tienen la facilidad de sumarse a sus tradicionales roles de género

2- porque se detecta una vuelta de la sociedad hacia posiciones más conservadoras y tradicionales

3- porque las jóvenes ven el sobreesfuerzo al que están sometidas las mujeres "independientes" de la generación anterior; porque no pueden entender que eso sea libertad o autonomía, porque no ven la conexión de la realidad que éstas viven con ningún ideal.

4- porque si ven esta conexión han renunciado a cambiar el mundo, porque les parece inconveniente intentar hacerlo, porque se han desencantado tanto de la política como de cualquier utopía transformadora

- D- Un cuarto techo está en cada peldaño que suben las mujeres en sus profesiones. Las cifras indican que el porcentaje de presencia femenina baja en los estudios de tercer ciclo, de tesis doctorales superadas, de acceso a la carrera docente universitaria
- E- Otro tipo de barreras está constituida por la clase de tareas que emprenden muchas veces las mujeres una vez que ya son profesoras de universidad, y que parece que son mayoritariamente labores invisibles en relación con aspectos poco valorados profesionalmente, ignorados en unas oposiciones, con poco prestigio en el entorno académico... Las mujeres dentro de la universidad parecería a veces que están afectadas de un síndrome que consiste en trabajar mucho y figurar poco. Es éste el tipo de orden de cosas que quieren decir las feministas cuando hablan de la "invisibilidad de las mujeres". Por lo general muy volcadas hacia su docencia, aceptan que sus nombres aparezcan en las publicaciones en un segundo lugar, renuncian a figurar como responsables de los grupos de investigación...

Dentro de todos estos techos o barreras que vamos señalando, y que van produciendo cortes verticales en el ascenso de las mujeres, podríamos intentar distinguir entre barreras internas, psicológicas, propias de cada mujer, o personales (esas que cada una elige); y otras externas, que limitan y/o imposibilitan el progreso y la igualdad entre hombres y mujeres dentro del acceso al saber y a las instituciones en las que éste se imparte.

En principio todos los frenos aquí nombrados podrían ser barreras externas, expectativas sociales, familiares... que se nos imponen; pero también podrían ser barreras internas, decisiones libres de una mujer que en un momento concreto decide secundarizar su carrera a su vida personal, de asunciones libres de las expectativas sociales, priorizaciones de aspectos que sin duda son fundamentales.

Pero sucede que no parece fácil distinguir muchas veces entre ambas, ya que bien podría ser también que los pensadores frankfurtianos tuvieran razón y que la sociología estuviera en la raíz de la psicología, que las motivaciones tuvieran que ver con internalizaciones de necesidades sociales. Es decir, que eso que estamos llamando barreras internas fueran en buena medida resultado de “verdades” sociales. Ya hemos hablado de hábitos socioculturales profundos... y también podríamos hablar de inconscientes colectivos...o androcéntricos, o de dominación simbólica.

Así se expresa por ejemplo P. Bourdieu, quien piensa que las inclinaciones son inseparables de las estructuras que las producen y las reproducen, por lo que requiere la necesidad de hacer un socioanálisis del inconsciente androcéntrico. Vivimos, según este autor, en un universo androcéntrico, que se nos impone, que sentimos como neutro y que, creído transcendental, no se tiene necesidad de intentar legitimar. Difícil es distinguir entre el dentro y el fuera, entre barreras internas y externas, pues la violencia simbólica se instituye a través de la adhesión que el dominado se siente obligado a conceder al dominador cuando no dispone de otro elemento de conocimiento que aquel que comparte con el dominador. La autoexclusión y la “vocación”, afirma Bordieu, acuden a tomar el relevo de la autoexclusión expresa²⁰.

Los estudios sobre las mujeres en la Universidad (mujeres en minoría, el informe del colectivo IOE, el informe ETAN, o el trabajo que estamos realizando sobre los techos de cristal en la Universidad de Sevilla), utilizan una serie de encuestas y entrevistas personales con investigadoras y profesoras de universidad (fundamentalmente catedráticas) que comentan, ratifican, desmienten, cifras, supuestos. De ese material se desprende que las entrevistadas tienen con frecuencia la sospecha de que a ellas las cosas les hubieran sido más fáciles de haber sido varones y la sensación de haber sufrido en algún momento discriminación por sexo dentro de la universidad; es decir, se habla de la existencia de unas barreras que se perciben como externas. Techos de cristal del sistema educativo que impiden (o dificultan) la evolución de las mujeres.

En las entrevistas esto tiene generalmente que ver con las oposiciones y con la composición de los tribunales que juzgan el acceso a las plazas.

Al margen de la experiencia vivida y relatada por las profesoras, las cifras dicen que a las mujeres les resulta mucho más fácil trabajar para la empresa pública que para la privada, y hacerlo para aquellos puestos cuya resolución depende del cuenteo objetivo de respuestas correctas, y no de unos datos de susceptibles de interpretación. Parecen, pues, de acuerdo con lo expresado en las entrevistas sobre las dificultades que ellas, en cuanto mujeres, han percibido.

²⁰ Véase P. Bourdieu, *La dominación masculina*, Madrid, Anagrama, 2000, pp. 49- 59.

Las mujeres suelen ser más autoexigentes y manifiestan una menor urgencia en establecerse²¹, y llegan muchas veces a las oposiciones habiendo trabajado bastante, pero no en cosas que resalten en el *curriculum*, sino en esas labores académicas imprescindibles que hemos calificado de invisibles. Así mismo, a veces han desarrollado un brillante trabajo de investigación que rentabiliza otro que aparece como “cabeza”, como primer nombre en una publicación. Este es uno de los factores que puede contribuir a que se sientan injustamente valoradas, se reste valor a su trabajo, y que les lleve a la autoexclusión.

Las profesoras, catedráticas, entrevistadas por las realizadoras del trabajo “mujeres en minoría” opinan que tuvieron menos apoyo institucional (del Departamento, Facultad, influencias de compañeros con los miembros del tribunal...) del que esperaban, y del que creen que tenían los hombres en su departamento²². No es este el momento de criticar, o ensalzar, los sistemas de oposiciones en la universidad española, pero todas y todos sabemos lo que complica o facilita las cosas (especialmente en las cátedras) el apoyo de los departamentos y de los colegas.

En relación con la composición de tribunales, vistos los porcentajes de profesores según sexo en los diferentes cuerpos universitarios, es fácil entender que estén compuestos mayoritariamente por hombres, especialmente los de catedrático (aunque en Filosofía también en las titularidades). Aquí los especialistas hablan de una cultura “masculinista” que se da en este grupo de hombres²³. No se trata fundamentalmente de exclusiones explícitas o queridas por ellos, sino de 1) motivaciones, valoraciones e intereses comunes, –inevitables por otra parte– que tienen que ver con aquellas actividades que se valoran como importantes- 2) prácticas que ellos muchas veces no identifican como sexistas, pero que se han ido constituyendo durante siglos, y que han ido haciendo que los varones den por sentado que las relaciones laborales significativas, las inter pares, son entre hombres, 3) códigos implícitos en la dinámica institucional que inciden negativamente en las mujeres. En la práctica esta “cultura masculinista” ofrece a las mujeres un ambiente hostil, referido a unas microdesigualdades que las inhiben de una participación plena.

Valcárcel sostiene en estos casos la existencia de techos de cristal, entendiendo por tales el conjunto de prácticas y maniobras que dan como resultado que las mujeres sean desestimadas por los sistemas de cooptación. Estamos ante la libre competencia cuando de lo que se trata es de probar la existencia de una habilidad; y estamos ante una cooptación cuando al lado de la red formal existe una red informal poderosa y se juzga no sólo la habilidad requerida, sino también un elemento no experto de adecuación que sólo quienes proveen el puesto pueden distinguir en el candidato o candidata. A veces, comenta, a esto se le llama “perfil”.

No solo las oposiciones (a cátedra o titularidad), sino la mayor parte de las posiciones relevantes en los sistemas de poder están vinculados a la cooptación, que, por supuesto, funciona en toda la trama informal y en ese poder no explícito que conocemos como “influencia”. Son, concluye Valcárcel su argumentación, “el grupo de iguales” previamente decidido quienes juzgan quién da la talla y/o quien se acomoda al perfil. Vamos a encontrar gran número de mujeres en los tramos meritocráticos libres y cifras nulas en los altos.

²¹ Véase informe IOÉ, p. 96.

²² Véase *Mujeres en Minoría*, p. 49.

²³ Véase IOÉ, p. 103.

Las mujeres, como no están, no son influyentes, se hallan al margen de toda la trama informal del poder, y esto sucede también en la universidad²⁴.

En las encuestas y entrevistas antes aludidas una de las preguntas que se les hace a las profesoras es la de si una vez logrados sus puestos se han sentido discriminadas en su posterior labor profesional. Aquí las respuestas son bastante variadas: algunas contestan negativamente mientras que otras denuncian que se han sentido extrañas en ese ambiente de la "cultura masculinista" que veíamos antes, y que han padecido por parte de sus compañeros algún tipo de microviolencia: suspicacia sobre sus capacidades para una determinada tarea, sobre el tiempo que ellas le van a poder dedicar, corporativismo de sexo, misoginia (chistes...)

Una de las catedráticas de la Universidad española que denuncia la discriminación por sexo dentro del mundo académico, y que es bastante conocida en nuestro entorno es Eulalia Pérez Sedeño, Catedrática de Lógica y Filosofía de la Ciencia de la Universidad del País Vasco (la única de su área) y presidenta de la Sociedad de Lógica, Metodología y Filosofía de la Ciencia en España. Ella comenta que desde que obtuvo la cátedra no ha encontrado facilidades sino sutiles dificultades, al contrario de lo que les sucede a otros colegas varones. Entre las dificultades ella destaca la invisibilidad: colegas que le aprecian personalmente le ignoran profesionalmente. La capacidad de invisibilizar a las mujeres que tienen los hombres y que se extiende al campo profesional e intelectual (aunque en la mayoría de las ocasiones sea una actitud inconsciente) solo es comparable a la que muchos tienen—dice—para subestimarnos. Esta desigualdad se expresa en el padecimiento de discriminaciones ocultas o microdesigualdades que se manifiestan en comportamientos que nos singularizan, apartan, ignoran, o descalifican. Las desigualdades crean un entorno laboral o emocional que menoscaba nuestro rendimiento, porque hace falta tiempo y energía para ignorar o contrastar este tipo de comportamientos y hacerles frente²⁵.

Pero quizá la más difícil de las barreras que las profesoras de Universidad tienen que superar es la de hacer compatible su trabajo profesional (esa ardua y prolongada tarea que significa aquí llegar a ser funcionario) con sus obligaciones familiares y domésticas. Eso, además de conseguir barajar la casi perpetua "mala conciencia" que acompaña a casi todas en esta situación: si dedican su tiempo a su familia no cumplen profesionalmente y si se esfuerzan en sus trabajos, investigaciones... son unas malas mujeres. En las respuestas obtenidas a esta pregunta abierta, los trastornos de escasez de tiempo que provoca la doble actividad de ama de casa y profesional, y las renunciaciones profesionales que tiene que aceptar en aras de su papel en la familia (como son por ejemplo las estancias en el extranjero prolongadas, su disponibilidad a opositar a una Universidad lejana al domicilio familiar...) son las limitaciones que más frecuentes mencionan.

La relación de las mujeres profesionales con su tiempo varía en función de su situación personal, de si tienen o no hijos... pero la apreciación más extendida entre las entrevistadas es que les resulta difícil organizar sus tiempos, ya que el modelo social español ha ido experimentando un proceso en las últimas décadas por el que hoy se acepta que la mujer trabaje remuneradamente fuera del hogar siempre que no descuide su ámbito propio.

²⁴ Véase A. Valcarcel, *La política de las mujeres*, Madrid, Cátedra, 1997, pp.96-99.

²⁵ Véase E. Pérez Sedeño, *Meridiana. Revista del Instituto Andaluz de La Mujer*.

La identificación entre mujer y hogar, en el caso de las profesoras de Universidad, implica buscar un modelo de articulación de los tiempos en el que se salven ambas dedicaciones. La salida más sencilla, lógicamente hablando, es la renuncia al hogar (esposo, hijos..) asumiendo el coste personal que eso suponía. Esta salida fue mayoritaria entre las mujeres profesionales pertenecientes al primer periodo, las nacidas antes el año 50, y que hemos designado como pioneras.

Para muchas profesoras esta salida no resulta atractiva, y optan por otros modelos en los que conjugan el proyecto profesional y el cumplimiento de la norma social asignada a la mujer. El primer modelo de articulación de los tiempos sociales de las mujeres es el de compatibilización simultánea de ambas dedicaciones (el más habitual entre las profesoras universitarias que obtienen la plaza en los años 70 y 80), y el segundo la compatibilización en tiempos sucesivos: más habitual entre las profesoras más jóvenes, que generalmente optan por establecerse profesionalmente primero y tener una familia después²⁶.

Decíamos antes que la universidad no esta al margen de la sociedad, así que es lógico que a las universitarias les suceda lo mismo que a las mujeres en general: que para trabajar fuera del hogar tengan que desarrollar un sobreesfuerzo. Recordemos ese dato que saltó durante dos o tres días a todos los titulares de la información aportado por los resultados de la encuesta sobre “usos del tiempo”, y publicado en *La Mujer en Cifras*: los hombres dedicaban en el 2001 a los trabajos domésticos 5 minutos más a la semana que en 1996; las mujeres, según los mismos datos, lo hacían 7 minutos menos²⁷.

La conclusión de lo manifestado en las entrevistas es que las profesoras universitarias opinan en su mayoría que, sea cual sea el modelo por el que opten, siempre tienen que hacer frente a renunciaciones, sobreesfuerzos (doble jornada), o dualidades familiares y sociales. Todo ello le es ahorrado al varón. La situación de este, según las entrevistadas, es de “protección”; se encuentra relajado y ha podido compatibilizar la vida profesional y la personal, goza de más tiempo de ocio y cultiva las relaciones personales fuera del hogar y del trabajo.

Decíamos al comienzo que esta charla hace un siglo hubiera sido ininteligible, que se hubiera referido a una clase vacía, a un ente de razón; que no había mujeres en la universidad española, salvo alguna arrojada alumna, ensalzable pionera. Por eso no se trata de dibujar un panorama pesimista y desolador. Las cifras tienen un doble sentido. Las mujeres estamos presentes en la universidad, y en una proporción elevada si pensamos en nuestras expectativas hace 100 años. Hoy en día la Constitución Española no permite las discriminaciones de sexo, y nuestras oposiciones están reguladas según unas normas sexualmente neutras. Lo que pasa es que el ideal aún no está logrado y la universidad adolece del sexismo y del androcentrismo de la sociedad en la que se incardina. Y esto se manifiesta tanto en el cambio como en el inmovilismo: en lo que se mueve, y en lo que permanece en el fondo.

Como dice Bourdieu, es indudable que el cambio principal consiste en que la dominación masculina no se haya impuesto con la evidencia de la obviedad —si las cosas fueran tan evidentes como antes seguiríamos sin verlas. Este cuestionamiento de las evidencias va acompañado de las profundas transformaciones que ha conocido la condición femenina en las últimas décadas, pero es muy peligroso algo que también está sucediendo: que los

²⁶ Véase IOÉ, pp. 130- 32

²⁷ Véase *La Mujer en Cifras*, <http://www.mtas.es/mujer/mcifras/15.htm>

cambios visibles de las condiciones ocultan unas posiciones en las permanencias relativas. Hay una permanencia de las diferencias en razón del sexo en y por el cambio²⁸.

Como espera Camps "el siglo XXI será el siglo de las mujeres". Varias generaciones de mujeres (también las de la universidad) han sido las agentes e impulsoras de un cambio reconocido como la mayor revolución del siglo XX. La igualdad formal en España está plenamente lograda, y criticarla parece ahora de difícil justificación. En las sociedades avanzadas, es difícil romper el pacto por la igualdad de la mujer. Pero precisamente porque ese pacto ya se da por supuesto, se corre el peligro de entender que la tarea ya está realizada, las reivindicaciones conseguidas, los objetivos cumplidos. Pero sabemos muy bien que el pacto no es suficiente, que la igualdad no está del todo lograda, que la cuestión no está ni mucho menos normalizada. Las declaraciones de principio no cambian las mentalidades ni operan esa transformación de las estructuras y relaciones sociales imprescindible para que el cambio sea satisfactorio. Nuestras generaciones jóvenes siguen sufriendo la discriminación: más sutil, con variación de grado pero, ahora, peligrosamente ignorada²⁹.

Vistas las encuestas, cifras y porcentajes de las mujeres en la universidad española, pienso que esta idea de Victoria Camps, y que ella comenta para la sociedad en su conjunto, sirve para expresar sintéticamente la situación del mundo académico español en relación a la igualdad entre los sexos.

Quisiera concluir con una esperanza de la ya mencionada Pérez Sedeño. Ella afirma que entiende el desánimo de muchas mujeres de la universidad, que el techo de cristal pesa mucho y está muy cerca: pero asevera también que la historia muestra que con el esfuerzo de todas se ha ido desplazando hacia arriba a lo largo de los años, y que el cristal, por muy grueso que sea, se puede romper³⁰.

Gemma Vicente Arregui
Universidad de Sevilla
Facultad de Filosofía
Tlf. 954557795

²⁸ Véase P. Bordieu, *op.cit.*, pp.11- 120.

²⁹ Véase V. Camps, *El siglo de las mujeres*, Madrid, Cátedra, 2000, pp. 129-134.

³⁰ Véase E. Pérez Sedeño, *loc.cit.*