

# EL PERSONAL DOCENTE UNIVERSITARIO DE MÁLAGA. EL CASO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Jiménez, Calvo, Pedro José\*  
Grana, Gil, Isabel\*\*

## RESUMEN

La incorporación de las mujeres al profesorado de las Universidades es un tema en el que las diferencias de género se ven aún muy acentuadas. El objetivo de este trabajo es conocer la diferencia entre el número de hombres y mujeres dedicados a la docencia dentro del ámbito universitario malagueño, así como su categoría profesional. Nos vamos a centrar especialmente en la Facultad de Educación, en la que comprobaremos que incluso en una facultad donde el alumnado es abrumadoramente femenino, el número de profesoras no es proporcional al número de estudiantes mujeres. Para ello se han consultado estadísticas oficiales y la plantilla docente de la Facultad de ciencias de la Educación. Con el objetivo de conocer un poco mejor cada categoría profesional se hace una explicación y relación de este personal con el sueldo que perciben según su categoría.

## PALABRAS CLAVE

Mujeres, universidad, docentes, categoría profesional.

## ABSTRACT

The incorporation of women into the faculty of the universities is a subject in which gender differences are still very accentuated. The objective of this work is to know the difference between the number of men and women dedicated to teaching within the university environment of Malaga, as well as their professional category. We are going to focus especially on a faculty where the students are mostly female, as in the Faculty of Education, in order to make known that even in the feminine teachings, the number of female professors is not proportional to the number of female students. To this end, official statistics and the teaching staff of the Faculty of Educational Sciences have been consulted. In order to know a little better, an explanation and relationship of these personnel can be made with the salary they receive according to their category.

## KEYWORDS

Women, university, teachers, professional category.

---

\* Universidad de Málaga, pedrojosejcp@gmail.com

\*\* Universidad de Málaga, imgrana@uma.es

## INTRODUCCIÓN

En el texto *Científicas en cifras 2015*, publicado por el Ministerio en 2016<sup>1</sup> se lleva a cabo un pormenorizado análisis de la situación de las mujeres dentro del mundo de la investigación. En el capítulo sobre universidades destaca sobre todo la persistente segregación vertical en las universidades públicas donde continúa en el curso 2014-15 la infra-representación de mujeres en este ámbito.

Llama especialmente la atención el caso de las rectoras, puesto que en 2015 había una (2%) en las universidades públicas, culminando la tendencia a la baja observada en 2012 (6%) respecto a 2010 (8%) y cuando en 2007 ya había un 6,5% de rectoras. En nuestras universidades públicas, la proporción de vicerrectoras (39%) ha disminuido tras el estancamiento observado entre 2010 y 2012 (42%), mientras que la de decanas/directoras de centros (27%) ha repuntado solo 2 puntos respecto a 2012 (25%) en que se observaba ligera tendencia a la baja respecto a 2010 (26%). Llama la atención que si bien en la dirección de departamentos la proporción de mujeres (27%) es la misma que en el liderazgo de los centros, en el caso de los institutos universitarios de investigación solo hay un 19% de directoras. Como dato curioso y de interés decir que la primera decana fue Carmina Virgili Rondón en 1977 y la primera mujer en ocupar la dirección de un campus fue Elisa Pérez Vera en 1982 hasta el año 1987.

En el llamado gráfico de tijera, se sigue comprobando para el curso 2014- 2015 en las universidades públicas que las mujeres continúan estando más representadas cuanto menor es la categoría investigadora. No obstante, se observa cierto avance, porque el punto de inflexión a partir del cual la proporción de hombres es mayor que la de mujeres ya no está como el pasado en la tesis doctoral, sino en la categoría de mayor rango de la carrera investigadora, pues solo representan el 21% del profesorado catedrático de universidad (un punto más que en el curso 2012-2013).

Máxime cuando el gráfico sobre distribución del personal docente investigador (PDI) por grupos de edad en universidades, muestra que en el curso 2014-15, las mujeres son ya el 30-31% del PDI mayor de 54 años (respectivamente para las universidades privadas y públicas), y que en todos los demás grupos considerados hay equilibrio de género, con porcentajes de mujeres que solo varían en torno a uno o dos puntos entre ambos tipos de universidades, descendiendo su presencia según aumenta la edad, desde el 54-55% en el grupo de menores de 35, al 46-48% en el de 35-44 años y al 40-41% del grupo de 45-54 años.

En cuanto a la segregación horizontal de género, la evolución de la distribución de mujeres y hombres en cada una de las áreas científico-tecnológicas de las universidades públicas muestra que en el curso 2014-15 las mujeres continúan estando infra-representadas entre el personal investigador de las áreas de Ingeniería y Tecnología (23%), Ciencias Naturales (34%) y Ciencias Agrarias (36%) con estancamiento o incrementos de un punto respecto al curso 2012-2013. En Humanidades (46%) y Ciencias Sociales (45%) se mantiene el equilibrio de género avanzando solo un punto desde el curso 2012-2013. Y en Ciencias Médicas y de la Salud se ha pasado de la infra-representación de investigadoras (39%) en el curso 2012-2013, al equilibrio de género en el curso 2013-14 (40%), y continúa la tendencia ascendente en el curso 2014-2015 (41%).

En este capítulo de universidades, el análisis realizado permite también comparar las tasas de mujeres y hombres en cada área para cada una de las categorías investigadoras en las

---

<sup>1</sup> Puy Rodríguez, A. (Coord.)(2016): *Científicas en Cifras 2015*, Madrid, Ministerio de Economía, Industria y competitividad, Unidad de Mujeres y Ciencia, pp.18-26.

universidades públicas. De ello, lo que más destaca para el conjunto del sector de universidades, es que en todas las categorías investigadoras se observa cierta segregación horizontal por áreas, de tal forma que las brechas mayores y más consistentes señalan que las mujeres tienden a concentrarse especialmente más que los hombres en Ciencias Sociales, y los hombres más que las mujeres en Ingeniería y Tecnología. Las brechas entre la tasa de mujeres y la de hombres en cada área suelen ser mayores cuanto menores la categoría investigadora en las siguientes áreas: Ciencias Sociales, Ciencias de la Salud y Ciencias Naturales. En Ciencias Agrícolas las tasas son siempre muy bajas para ambos sexos y las diferencias son mínimas, pero siempre con tasas mayores para los hombres. En Ingeniería y Tecnología las tasas más altas para los hombres. Y en Humanidades, las tasas son siempre mayores para las mujeres. Existe igualdad en dos: el de Ciencias Sociales y Derecho (48% mujeres), donde el descenso de 4 puntos respecto a 2013 (52%) rompe la tendencia al alza de años anteriores; y el de Educación (60%), donde el descenso de 1 punto, no solo revierte la tendencia al alza sino que vuelve al límite del equilibrio de género tras la sobre-representación (61%) que mostraba en 2013.

Cabe también señalar que el índice de techo de cristal para las mujeres en las universidades públicas solo ha fluctuado 2 centésimas entre los cursos 2012-13 y 2014-15 para finalmente mantenerse en 1,86, pero continúa la tendencia de lenta disminución progresiva desde el curso 2008-09 cuando su valor era 2,29. Según los últimos datos disponibles en que en la Unión Europea, donde el índice promedio del techo de cristal para la UE-28 es 1,75 en 2013, tras bajar solo 5 centésimas desde 2010 (cuando estaba en 1,80 mientras en España era 1,96). En las demás ámbitos se observa equilibrio de género sin cambios. Asimismo, las cifras sobre tesis doctorales aprobadas en 2014 según ámbito de estudio en universidades públicas, revelan que la segregación horizontal de género persiste en el ámbito de Ingeniería, Industria y Construcción (37% mujeres), pero con una tendencia al alza de 2 puntos cada año. Por el contrario, en las tesis del ámbito de Salud y Servicios Sociales (62% mujeres), aumenta un punto la sobre-representación de mujeres. El conjunto de áreas, es decir, las que tienen mayor techo de cristal, son Ciencias Agrícolas (2,36), Ciencias Sociales (2,15) e Ingeniería y Tecnología (2,04). De éstas, sorprende especialmente que el techo en Ciencias Sociales sea mayor que en Ingeniería y Tecnología, sobre todo cuando desde 2008-09 y hasta 2010-2011 el patrón era el inverso. En Ciencias de la Salud el índice (1,88) continúa estando en torno a la media. Humanidades y Ciencias Naturales tienen un índice similar por debajo de la media (1,65 y 1,66 respectivamente), pero si bien el de la primera sólo ha descendido cerca de 2 décimas desde el curso 2008-09, Ciencias Naturales destaca especialmente por haber descendido casi 7 décimas desde ese curso donde estaba ligeramente por encima de la media. En cualquier caso, queda patente que en ningún área se ha alcanzado todavía el valor 1,0 de índice de techo de cristal, que es el que indicaría que hay igualdad de género en las oportunidades de promoción de investigadoras e investigadores.

Finalmente, es preciso destacar que para afrontar las desigualdades de género y ajustarse a la legislación vigente, la gran mayoría de las universidades públicas, y una proporción menor en el caso de las privadas, han venido adoptando (sucesivos) planes de igualdad de género en los últimos años, la Universidad de Málaga entre ellas.

## **LAS MUJERES COMO PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA**

El crecimiento que se ha ido produciendo en relación a las docentes en las universidades de España que hemos visto en el apartado anterior, no ha sido proporcional al número de alumnas que han ido obteniendo sus títulos universitarios, al volumen de estudiantes y a las necesidades docentes e investigadoras. Como señalan Tomás. y Guillamón, (2009, p.254), “las cifras

demuestran que a inicios del siglo XXI las mujeres están poco presentes entre el personal docente e investigador [...] aunque el colectivo de estudiantes esté cada vez más feminizado en su globalidad y aunque sean las estudiantes quienes obtienen la mayoría de los títulos universitarios expedidos.”

En la siguiente tabla aparece una relación de las mujeres como docentes dentro de las Universidades españolas y su porcentaje según su categoría profesional.

Tabla 1. Porcentaje de mujeres en el profesorado de Educación Universitaria

CATEGORÍA PROFESIONAL	PORCENAJE DE MUJERES
Catedráticas de Universidad	20,7%
Titulares de Universidad	39,7%
Catedráticas de Escuela Universitaria	29,3%
Titulares de Escuela Universitaria	41,1%
Personal contratado	43,2%
Personal emérito	24,7%
Otros	22,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados en el Instituto Nacional de Estadística.

Durante el curso 2013-2014 en las Universidades españolas, los puestos de mujeres como “Personal contratado” corresponde a un 43,2%. Conforme vamos ascendiendo, según la categoría profesional, el porcentaje de mujeres va descendiendo, habiendo únicamente un 29,3% como “Catedráticas de Escuela Universitaria” y apenas un 20% como “Catedráticas de Universidad”. Como señala Gallego Morón (2016), “en casi dos décadas, el porcentaje de mujeres catedráticas apenas ha aumentado en 1,3 puntos”. Esto confirma que conforme la categoría profesional es superior en las Universidades, menos mujeres aparecen. Esto no solo ocurre en las Universidades, sino en la mayoría de los trabajos. Las mujeres son limitadas, aunque muchas veces esta limitación no es visible, en el ascenso laboral y por consiguiente son frenadas en sus carreras profesionales. A esta situación se le denomina “techo de cristal”, como hemos visto en el apartado anterior, término que cada vez es más sonado y con el que la sociedad se comienza a familiarizar. Se llama de cristal, porque es un techo invisible, unas barreras que no están establecidas por leyes o cualquier otro tipo de legislación, sino que son barreras sociales difícil de detectar y aún más difícil de erradicar. Según va aumentando el cargo en la jerarquía de una institución o empresa, menos mujeres aparecen; a esto es lo que se le denomina “ley del embudo”. Como vemos, ambos términos están muy relacionados. Tal y como dice Guil Bozal (2007, p. 115), en la Universidad “las mujeres se sitúan en los puestos más bajos, con menor poder y con más baja remuneración”.

En Málaga, la brecha entre hombres y mujeres docentes de la Universidad también se hace notar. A continuación se presenta una tabla distinguida por sexos sobre el personal docente universitario durante el curso académico 2015-2016.

Tabla 2. Personal docente universitario en Málaga

CATEGORÍA PROFESIONAL	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Funcionario	396	795	1191	33,2%	66,8%
Catedráticos de Universidad	43	201	244	17,6%	82,4%
Catedráticos E.U.	14	28	42	33,3%	66,7%
Titular de Universidad	299	491	790	37,8%	62,2%

Titular Escuela Universitaria	40	74	114	35,1%	64,9%
Maestro Taller / EE.MM.	0	1	1	0,0%	100,0%
Contratado Laboral	504	668	1172	43,0%	57,0%
Ayudante	1	1	2	50,0%	50,0%
Ayudante Doctor	38	25	63	60,3%	39,7%
Contratado Doctor	139	124	263	52,9%	47,1%
Colaborador	24	27	51	47,1%	52,9%
Asociados 6 horas	110	208	318	34,6%	65,4%
Asociados 5 horas	6	11	17	35,3%	64,7%
Asociados 4 horas	5	21	26	19,2%	80,8%
Asociados 3 horas	28	55	83	33,7%	66,3%
Asociados 2 horas	2	7	9	22,2%	77,8%
Asociados Clínicos	39	101	140	27,9%	72,1%
Eméritos Visitantes	1	10	11	9,1%	90,9%
Otros	111	78	189	58,7%	41,3%
Total P.D.I.	900	1.463	2363	38,1%	61,9%

Fuente: Adaptación a partir de la web de la Consejería de Economía y Conocimiento. Curso 2015-2016. Estructura de la enseñanza universitaria en Andalucía.

En esta tabla que hace referencia a la Universidad de Málaga, se puede ver en detalle los tipos de puestos docentes, y el número de docentes y porcentaje. En primer lugar habría que distinguir dos grandes grupos. Por un lado, el grupo de los y las funcionarios y funcionarias y por otro lado, el grupo que abarca a todo el personal laboral contratado.

Haciendo una comparativa general entre estos dos grupos podemos observar como en los dos aparece un porcentaje mayor de hombres que de mujeres. Ahora bien, si observamos el grupo de mujeres funcionarias y de personal contratado, hay más mujeres con contrato laboral, 504 (56%), que funcionarias, 396 (44%). En el caso de los puestos ocupados por hombre ocurre todo lo contrario. Hay más hombres con plazas de funcionario, 795 (54,34%) que con contrato laboral, 668 (45,66%). De manera breve y general se podría decir que las mujeres disponen de una menor estabilidad que los hombres y que son éstos quienes ocupan las plazas del funcionario.

Profundizando en las diferentes categorías de los dos grandes grupos en los que se divide el profesorado investigador de la Universidad (funcionarios y laborales), vamos a ver las diferentes categorías y donde aparecen más o menos mujeres. En referencia al primer grupo, es abismal la diferencia que existen entre los hombres funcionarios y las mujeres funcionarias. Una diferencia de 33 puntos. Únicamente un tercio de las mujeres en la Universidad de Málaga son mujeres. Pero dentro de este grupo nos encontramos con cinco subgrupos ordenados de mayor a menor categoría, aunque a nivel salarial los catedráticos y catedráticas de escuelas universitarias cobran igual que los titulares y las titulares de universidad. Si abismal era la diferencia entre hombres y mujeres en el ámbito del funcionariado en general, mucho mayor es la diferencia entre catedráticos y catedráticas. Sólo un 17,6% de las plazas de cátedra están ocupadas por mujeres. Estamos hablando concretamente de 43 mujeres frente a los 201 hombres que ocupan plazas de catedrático. Las tres categorías siguientes a las de Catedrático de Universidad giran en entorno al 35% (Catedráticos de E.U., Titulares de Universidad y Titulares de Escuelas Universitarias). Aquí se mantiene la relación de un tercio (mujeres) frente a 2/3 hombres de la que se hablaba al comienzo de este párrafo en relación al personal funcionario.

En referencia al segundo grupo la diferencia entre mujeres y hombres es de un 14%, siendo más bajo el porcentaje en mujeres que en hombres. Hay grandes diferencias entre unos puestos y

otros. El mayor número de mujeres aparece en la categoría de “Contratado Doctor” (139), mientras que el mayor número de hombres aparecen en la categoría de “Asociados 6 horas” (208). En los puestos de “Ayudante”, “Ayudante Doctor” y “Contratado Doctor” el número de mujeres es ligeramente superior al de los hombres. Sin embargo, en todos los puestos de “Asociados” el número de hombre es mayor que el de mujeres. Hemos de decir que para acceder al puesto de “asociado” es necesario acreditar una actividad profesional fuera del ámbito académico, sin necesidad de ser doctor. Es decir, estas personas que ejercen como asociados tienen dos trabajos al mismo tiempo, uno de tiempo completo fuera de la vida académica y otro a tiempo parcial dentro de la vida universitaria. Son los hombres mayormente quienes compaginan las dos actividades. Habría que preguntarse por qué las mujeres tienen mayores dificultades para compaginar dos trabajos o por qué no acceden a esta categoría. Por último, hemos de hablar de la figura de “Eméritos Visitantes”. Este grupo está totalmente masculinizado dentro de la Universidad de Málaga ya que de 11 personas que tienen este tipo de contrato, 10 son hombre y únicamente una es mujer. Se trata de profesores que provienen de otros centros externos, tanto nacionales como internaciones, y realizan tareas docentes o investigadoras dentro de la universidad durante un tiempo limitado. La figura del profesor sustituto interino no aparece reflejada como tal dentro de esta tabla, pero estaría incluida dentro del apartado “Otros”. El contrato de “profesor sustituto interino” es de carácter temporal y sirve para cubrir necesidades puntuales. En este caso, el puesto de trabajo es el más inestable de todos los que aparecen, y en el que desgraciadamente, la mujer está presente (casi un 60%).

### **EL CASO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE MÁLAGA**

En este apartado y antes de centrarnos en la Facultad de Educación, nos gustaría hacer mención de las primeras catedráticas de la Universidad de Málaga según las consultas realizadas en el BOE. La primera mujer que consiguió una cátedra por concurso de acceso fue doña María Aurora Rodríguez García, como catedrática de “Química inorgánica” en la Facultad de Ciencias, por Orden de 12 de Enero de 1976<sup>2</sup>. En lo que respecta al procedimiento de concurso oposición, habrá que esperar hasta 1983. Este año me ha llamado la atención especialmente ya que son tres mujeres las que acceden en la Universidad de Málaga con la categoría de catedrática. En primer lugar, nos encontramos con doña Mercedes Vico Monteoliva, nombrada catedrática de “Historia de la Pedagogía” de la Facultad de Filosofía y Letras por orden de 12 de enero de 1983<sup>3</sup>. Cuatro meses más tardes obtiene la cátedra de “Prehistoria” de la Facultad de Filosofía y Letras doña María Eugenia Aubet Semmler por Orden de 11 de mayo de 1983<sup>4</sup>. La última mujer en obtener una cátedra en este año fue Guillermina Martín Reyes en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, nombrada como catedrática de “Econometría y Métodos Estadísticos” por Orden de 27 de junio de 1983<sup>5</sup>.

A continuación se muestra una tabla donde se indica el número y el porcentaje de hombres y mujeres que ejercen la docencia en la facultad mencionada anteriormente así como el cargo al que están adscritos durante el curso académico 2016-2017.

---

<sup>2</sup> Consultado en BOE de 26/02/1976 – Sección II.

Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/1976/02/26/pdfs/A03997-03997.pdf>

<sup>3</sup> Consultado en BOE de 1/03/1983.

Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/1983/03/01/pdfs/A05862-05863.pdf>

<sup>4</sup> Consultado en BOE de 1/07/1983.

Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/1983/07/01/pdfs/A18398-18398.pdf>

<sup>5</sup> Consultado en BOE de 13/08/1983.

Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/1983/08/13/pdfs/A22401-22401.pdf>

Tabla 3. Profesorado y categoría profesional de la Facultad Ciencias de la Educación de Málaga

CATEGORÍA PROFESIONAL	H.	M.	% H.	% M.	TOTAL
Contratado Laboral	85	94	47,48%	52,51%	179
Personal Investigador en Formación	2	1	66,7%	33,3%	3
Profesor Sustituto Interino	16	26	38,1%	61,9%	42
Profesor Asociado	53	32	62,4%	37,6%	85
Profesor Ayudante Doctor	5	11	31,3%	68,8%	16
Profesor Contratado Doctor	9	20	31,0%	69,0%	29
Profesor Colaborador	0	4	0,0%	100,0%	4
Funcionario	31	23	57,40%	42,60%	54
Profesor Titular de Escuela Universitaria	3	4	42,9%	57,1%	7
Catedrático de Escuela Universitaria	1	1	50,0%	50,0%	2
Profesor Titular de Universidad	21	16	56,8%	43,2%	37
Catedrático de Universidad	6	2	75,0%	25,0%	8
Total de categorías	116	117	49,8%	50,2%	233

Fuente: Elaboración propia a partir de las listas de personal docente publicadas en la página web de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Málaga.

La formación de maestros y maestras ha sido siempre una institución muy feminizada en la que han abundando, y lo siguen haciendo, un mayor número de alumnas que de alumnos. Tanto es así que en el Grado de Educación Infantil en el curso 2016/17 se matricularon sólo 3 chicos de las 191 plazas ofertadas. Sin embargo, una vez más nos encontramos con que, en lo referido al personal docente, sigue habiendo una mayoría de hombres, ya que en esta facultad, aunque el número de profesores y profesoras es prácticamente del 50%, al ser muy inferior el número de chicos que de chicas, nos encontramos que proporcionalmente es superior el número de profesores con respecto al de profesoras. Si profundizamos un poco más y comparamos las categorías profesionales entre hombres y mujeres podemos observar que hay más mujeres en los puestos docentes que no son a jornada completa o son de ayudante. Si vemos las categorías de “profesores titulares” y de “catedráticos” podemos ver como el número de mujeres comienza a descender notablemente conforme la categoría profesional es mayor. Como profesores titulares de universidad nos encontramos un 56,8% y como profesoras un 43,2%. Pero si vemos la categoría superior de todas, es decir, la de “Catedrático de Universidad” podemos observar un gran descenso en la columna que representa a las mujeres. Concretamente estamos hablando de un total de 6 catedráticos (75%) frente a 2 catedráticas (25%). Esto viene a confirmar lo que hemos comentado en las tablas anteriores, es decir, conforme la categoría profesional es mayor, menos número de mujeres nos encontramos en ellas.

Es necesario profundizar en las categorías profesionales, no solo desde un ámbito numérico, sino desde un ámbito económico. Como ya sabemos, los funcionarios públicos o el personal contratado se rigen por la misma legislación y no existe una desigualdad económica entre diferentes géneros al tratarse de una universidad pública<sup>6</sup>. En esta investigación no se han

<sup>6</sup> La normativa que regula los diferentes sueldos y complementos del personal docente e investigador funcionario y contratado viene regulado por las siguientes normas según aparece en la web de la Universidad de Málaga: Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades; Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario; Orden de 3 de noviembre de 1989, por la que se desarrolla el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario; Convenio Colectivo del PDI laboral de las Universidades Públicas de Andalucía; Acuerdo de 22 de diciembre de 2003 sobre

tenido en cuenta los tramos docentes e investigadores en cada una de las categorías ya que todos ellos se rigen por el mismo complemento dentro de la categoría. Tampoco hemos distinguido los cargos académicos. Las cuantías reflejadas en este estudio son a Tiempo Completo (T.C.), excepto el profesorado asociado quién solo tiene 6 horas máximas de docencia a la semana. Las retribuciones se expresan mensualmente ya que es más fácil de percibir el nivel económico de una forma mensual en lugar de anual.

La mayoría de la plantilla de docentes que trabajan en la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Málaga son laboral contratado. Entre este tipo de personal predominan las mujeres sobre los hombres: 94 mujeres frente a 85 hombres. De hecho, sólo algo más del 26% de la misma pertenece al funcionariado. Si comenzamos a analizar los sueldos de cada categoría de personal contratado, vemos como en todas existen más las mujeres excepto en la categoría de “profesor asociado”. Como vimos anteriormente, este puesto requiere tener un trabajo previamente, y como se puede comprobar son mayormente los hombres los que tienen la posibilidad de tener dos trabajos remunerados. Los profesores y profesoras asociados cobran un máximo de 722,84 euros por una jornada de 6 horas semanales, más seis de tutorías. En la web de la Universidad de Málaga, de la cual se han consultado los salarios, no aparece cuánto cobra un profesor investigador en formación, aunque si sabemos que hay 2 hombres y sólo una mujer en esta categoría, lo que es llamativo ya que son carreras altamente feminizadas. Esta categoría de investigador en formación realmente es, como señala Cristóbal Roncero (2009), un tipo de becario ya que recibe un dinero como ayuda, pero no como sueldo, “dejando claro que no nos situamos ante un contrato de trabajo” (p.332).

Continuando con los salarios y haciendo una relación entre los hombres y mujeres que hay en cada categoría de personal contratado, se comenzará desde los puestos donde hay más mujeres e iremos en descenso. Decir que llama la atención como en la categoría de “Profesor Colaborador” solo hay contratadas mujeres, lo que no nos extraña ya que en general es una categoría profesional sin muchas posibilidades de ascenso, pero de carácter indefinido. En este puesto el salario mensual está en los 2.048,05 euros. Con un 69% de profesoras (20 mujeres), aparece la categoría de “Profesor Contratado Doctor” que tiene un salario de 2.409,45 euros. Muy parecida es la relación porcentual de las profesoras con contrato de “Ayudante Doctor”, con un 68,8% de mujeres y con un sueldo mensual de 2.168,51. Por último, en la categoría de “Profesor sustituto interino” un 61,9 son mujeres, con un sueldo de 1445,65 euros. Como se observa en la tabla, donde más profesores y profesoras hay es en la categoría de “Asociado” comentada anteriormente, seguida de los “Profesores Sustitutos Interinos”.

En relación con el “Personal Funcionario”<sup>7</sup>, el profesor o profesora titular de universidad es la categoría más amplia, con un total de 37 contratados (16 mujeres y 21 hombres). Este personal a nivel de sueldo esta equiparado con la categoría de “Catedrático de Escuela Universitaria” en la que solo hay 2 personas, un hombre y una mujer. El sueldo de estos dos cuerpos es de 2.409,46 euros. El sueldo de los profesores y profesoras titulares de Escuela Universitaria es de 2.131,47 habiendo 4 mujeres y 3 hombres. Por último, y donde la mujer está menos presente en relación a cualquiera de las categorías (tanto de personal laboral como de funcionariado), aparece la categoría de Catedrático o Catedrática. Actualmente (curso 2017/2017) en la facultad sólo 2 mujeres ocupan ese puesto frente a 6 hombres. Estos profesores son los que más altos

---

retribuciones adicionales ligadas a méritos docentes, investigadores y de gestión del profesorado de las Universidades Públicas de Andalucía.

<sup>7</sup> Durante el curso 2017/2018 ha habido numerosas oposiciones tanto al cuerpo de profesores titulares como de Catedráticos debido al desbloqueo de las mismas que existía hasta este curso por lo que el número actual ha variado algo, aunque no tenemos los datos exactos.



están el escalafón y su sueldo es de 3.017,17 euros mensuales. A parte, tal y como señalan Callejo, J., Gómez, C. y Casado, E. (2013), debemos tener en cuenta que el ser catedrático o catedrática abre muchos caminos orientados a otros cargos de gestión y representación dentro de la enseñanza universitaria, como por ejemplo para el cargo de rector o rectora, para el cual es imprescindible tener la categoría de catedrático.

## CONCLUSIONES

A lo largo del trabajo hemos ido comprobando, como a pesar del incremento de mujeres en las Universidades españolas en todas las categorías y áreas, en las que en algunas de ellas, como es el caso de Educación son mayoría cuantitativamente hablando, en ninguna de ellas se ha conseguido romper aún el famoso techo de cristal y ni siquiera se está cerca de hacerlo. Todo ello se traduce en que tanto en las universidades españolas, como la Universidad y la Facultad de Ciencias de la Educación de Málaga están muy masculinizadas en lo que a profesorado se refiere, si se tiene en cuenta el tanto por ciento del alumnado de los centros. Es cierto que en la Facultad de Educación de Málaga, hay un alto porcentaje de mujeres profesoras, pero es sensiblemente inferior al de alumnas de dicho centro. En este sentido destaca el caso del Grado de Maestro en Magisterio Infantil, donde en el presente curso hay matriculados 3 varones de un total de 191 matriculados, sin embargo, el número de profesores varones es alrededor del 50%. En segundo lugar, es obvio que los puestos más inestables y con menores salarios están compuestos mayoritariamente por mujeres, dejando a los hombres los puestos de funcionariado y, dentro de este, los de cátedra, que son necesarios para acceder a ciertos tipos de cargos directivos o de gestión.

Otras líneas de investigaciones a tratar sería que tipo de contratos tienen las mujeres y los hombres dentro de las diferentes categorías así como los rangos de edad con los que acceden a esas categorías, con el fin de hacer ver si también en los puestos públicos las mujeres chocan con ese techo de cristal.

## BIBLIOGRAFÍA

Callejo Gallego, Javier., Gómez Esteban, Concepción. y Casado Aparicio, Elena. (2013): *El techo de cristal en el sistema educativo español*, UNED, Madrid.

Cristóbal Roncero, Rosario. (2009): "El personal investigador en formación: un contrato común con peculiaridades", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, N°83, (323-353).

Gallego Morón, Nazareth. (2016): "Techo de cristal y tesis doctoral: ¿existe un sesgo de género en la concesión de ayudas postgrado?", en *Mujeres e investigación. Aportaciones interdisciplinarias: VI Congreso Universitario Internacional Investigación y Género*, Sevilla, (281-291). Recuperado de:

[https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/51813/Pages%20from%20Investigacion\\_Genero\\_16-4.pdf](https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/51813/Pages%20from%20Investigacion_Genero_16-4.pdf) Consultado: 28/3/2018

Guil Bozal, Ana. (2007): "Docentes e investigadoras en las universidades españolas: visibilizando techos de cristal", *Revista de investigación educativa*, Vol. 25 N°1, (111-131).

Puy Rodríguez, Ana. (Coord.)(2016): *Científicas en Cifras 2015*, Ministerio de Economía, Industria y competitividad, Unidad de Mujeres y Ciencia, Madrid.

Tomás i Floch, Marina. y Guillamón Ramos, Cristina. (2009): "Las barreras y los obstáculos en el acceso de las profesoras universitarias a los cargos de gestión académica", *Revista de educación (Madrid)*, N°350, (253-275).