

19

LAS DESIGUALDADES

DE GÉNERO EN EL

SISTEMA PÚBLICO

UNIVERSITARIO VASCO



EMAKUNDE
EMAKUNDEAREN EUSKAL EMAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eratkunde Autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO

**LAS DESIGUALDADES
DE GÉNERO EN EL
SISTEMA PÚBLICO
UNIVERSITARIO VASCO**

EMAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Vitoria-Gasteiz 2003

TÍTULO: "Las desigualdades de género en el sistema público universitario vasco"

EDITA: EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer. C/ Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz

DIRECTORA DEL ESTUDIO: Pilar Pérez-Fuentes

AUTORAS: Pilar Pérez-Fuentes y Susana Andino

COORDINACIÓN Y MAQUETACIÓN: Ana Rincón

DISEÑO GRÁFICO: Ana Badiola e Isabel Madinabeitia

FECHA: Abril, 2003

DESCRIPTORES: Universidades, profesoras, estudiantes de tercer grado, estudios de género, datos estadísticos

TIRADA: 1.000

IMPRESIÓN: Gráficas Santamaría, S.A. C/ Bekolarra, 4. 01010 Vitoria-Gasteiz

ISBN: 84-87595-89-8

DEPÓSITO LEGAL: VI: 130/03

Precio: 12 euros

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	11
1. EL PROCESO DE FEMINIZACIÓN DE LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	17
1.1. El crecimiento del alumnado en la UPV/EHU	19
1.2. Primer y segundo ciclo de los estudios universitarios: una mayor presencia de mujeres	20
1.3. Una presencia de alumnas segmentada por áreas de conocimiento y tipo de estudios	22
1.3.1. Humanidades	22
1.3.2. Ciencias Sociales y Jurídicas	23
1.3.3. Ciencias Experimentales	25
1.3.4. Ciencias de la Salud	25
1.3.5. Enseñanzas Técnicas	26
1.4. Las egresadas: Menor fracaso académico	28
1.5. Tercer ciclo: El comienzo de la pérdida de mujeres para la carrera académica	30
1.6. Una desigual inserción laboral de las y los titulados	37
2. LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL PROFESORADO DE LA UPV/EHU	41
2.1. El crecimiento del profesorado en la UPV/EHU	43
2.2. La presencia de las mujeres en el profesorado universitario	43
2.3. Una presencia desigual por tipos de centros y áreas de conocimiento	46
2.3.1. Humanidades	49
2.3.2. Área de Ciencias Sociales y Jurídicas	50
2.3.3. Área de Ciencias Experimentales	51
2.3.4. Área de Ciencias de la Salud	51
2.3.5. Área de Enseñanzas Técnicas	52
2.4. La edad media de entrada en la UPV/EHU	61
2.5. La grieta del sistema: Los desequilibrios entre alumnas y profesoras	62
2.5.1. Humanidades	68
2.5.2. Área de Ciencias Sociales y Jurídicas	68
2.5.3. Área de Ciencias Experimentales	69
2.5.4. Área de Ciencias de la Salud	69
2.5.5. Área de Enseñanzas Técnicas	69

3. LAS CATEGORÍAS DOCENTES: UNA DIFÍCIL CARRERA DE OBSTÁCULOS PARA LAS MUJERES	73
3.1. La participación de las mujeres en las categorías docentes de las Facultades y Escuelas de la UPV/EHU	79
3.2. La cúspide de la carrera docente: ¿Discriminación a favor de los varones?	108
3.2.1. Las reglas del juego o el género de la cooptación	121
3.2.2. Las redes informales masculinas	125
3.2.3. El tiempo como recurso para construir el capital relacional	127
3.2.4. ¿Diferentes culturas de trabajo?	128
3.2.5. Vida profesional y vida familiar: Un costoso equilibrio de tiempos y energías	132
3.2.6. El factor tiempo como solución de la desigualdad	135
4. GÉNERO, PODER Y GESTIÓN: LAS MUJERES EN LOS CARGOS DE LA UNIVERSIDAD	149
4.1. La experiencia del poder: Diferentes formas de afrontar el liderazgo entre hombres y mujeres	158
4.2. ¿Investigación versus docencia?	162
CONCLUSIONES	169
C.1. Una estrategia de cambio: Las políticas de acción positiva a favor de las mujeres en el ámbito universitario	173
C.2. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la UPV/EHU: Una propuesta de líneas de acción	176

P

PRESENTACIÓN

La educación, el acceso de las mujeres a la enseñanza elemental hace ya unos siglos, el acceso, más reciente, a instituciones educativas de más alto nivel, las universidades, ha contribuido en gran medida a la igualdad de las mujeres y de los hombres. La enseñanza mixta ha supuesto el reconocimiento de la igualdad de capacidades para el aprendizaje y para la creación.

Sin embargo este espacio mixto está, todavía hoy, lejos de alcanzar la igualdad. Concretamente en la Universidad las desigualdades de género están presentes tanto entre estudiantes y profesorado como en la gestión y la toma de decisiones. Esta desigualdad es aún más preocupante e injusta porque se produce en un espacio que es percibido socialmente, y se percibe a sí mismo, como generador de igualdad. Efectivamente la universidad manifiesta en su propio nombre su ambición de universalidad.

Datos relativos a la situación en las universidades europeas muestran que las mujeres representan hoy más de la mitad del alumnado universitario, pero están todavía infrarrepresentadas en algunas carreras y su número disminuye de modo muy importante según se avanza en la jerarquía universitaria. Las estadísticas muestran, también, el lugar de las mujeres en la investigación pero esta situación queda, a menudo, oculta y superar las razones y formas de exclusión que constituyen ese "techo de cristal" requiere avanzar en la investigación y modificar las mentalidades y los comportamientos, trabajar desde la enseñanza obligatoria, informando, orientando y apoyando a las alumnas en el reconocimiento de sus capacidades y en la apropiación de los dominios científicos.

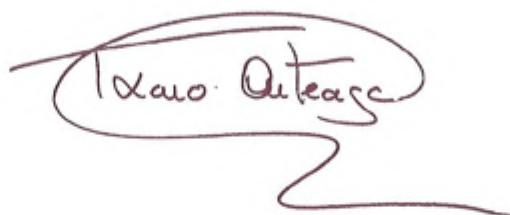
En este sentido es importante, también, señalar la necesidad de impulsar y apoyar la investigación de la relación de la propia ciencia, del conocimiento en general, con el género. El cuestionamiento del sesgo masculino de las ciencias y la integración de las mujeres en los análisis han contribuido a la crítica y a la evolución de la ciencia tradicional, desde el punto de vista de los temas de estudio, de la teoría y de la metodología. Además de extender el campo de análisis a las mujeres, se trata de redefinir los paradigmas y los conceptos teniendo en cuenta la importancia central del género. Todas las disciplinas están obligadas hoy a preguntarse, más o menos, sobre su noción de universalidad.

Los diversos planes de acción positiva para las mujeres en Euskadi han propuesto medidas en este sentido y en los últimos años se han desarrollado numerosas actividades en el sistema educativo. Sin embargo en el ámbito universitario aunque se ha producido un aumento de actividades formativas y de investigación en torno al género y se está desarrollando alguna interesante experiencia de revisión de contenidos, debido, principalmente, al interés individual o colectivo de algunas profesoras, no se ha producido hasta el momento una actuación global de la institución que abarque las diferentes vertientes de desigualdad existentes.

Con el fin de contribuir a este fin, Emakunde puso en marcha la realización de un estudio sobre la situación de las desigualdades de género en la Universidad Pública de nuestro País. El estudio recoge y analiza datos estadísticos y su evolución en el tiempo tanto en relación con el alumnado como con el profesorado, las diversas disciplinas, la carrera académica, etc. Pero, además, con el fin de ir más allá de las propias cifras y tratar de proponer algunas explicaciones, se ha considerado necesario contar con las opiniones de las personas que constituyen la institución, mujeres y hombres, enseñantes, investigadoras e

investigadores, sobre su propia percepción de la situación, de la carrera, sus ambiciones, sus dificultades..., aspectos que solo pueden ser recogidos desde un análisis cualitativo.

Se trata de un primer estudio de estas características y tiene por objeto sensibilizar y ayudar en la toma de decisiones políticas que contribuirán a una mayor igualdad. Esperamos, también, que sea un punto de partida para nuevas investigaciones que avancen en el conocimiento más detallado de las razones de las desigualdades observadas y las estrategias para el futuro. Mejorar la situación de las mujeres y de los hombres en la enseñanza superior es, evidentemente, una cuestión de justicia social pero es, también, que duda cabe, una cuestión de eficacia y es esencial aprovechar el total del potencial humano. La enseñanza y la investigación tienen por misión la formación de las y los jóvenes y con ello la construcción del futuro de nuestra sociedad.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Txaro Arteaga", enclosed within a stylized, swooping oval or cloud-like outline.

TXARO ARTEAGA ANSA
Directora de EMAKUNDE/
Instituto Vasco de la Mujer

I

INTRODUCCIÓN

"La riqueza y la calidad de vida de los ciudadanos de la Unión Europea dependen en gran medida del adecuado desarrollo de la excelencia científica. Europa cuenta con una buena tradición de invención y descubrimientos en sus universidades, centros de investigación, academias y empresas; también ha habido mucha creatividad en la aplicación de la ciencia a la creación y mantenimiento de empresas que, a su vez, crean empleo y generan ingresos. Sin embargo, este panorama queda desfigurado por el papel desproporcionado que desempeña el género en la probabilidad de que una persona ingrese en la comunidad científica, permanezca en ella y vea su trabajo reconocido. Aunque la presencia de la mujer en el mundo científico ha aumentado, muy pocas han gozado de igualdad de oportunidades para aportar su contribución y disfrutar de los beneficios de una carrera científica. Eso es a la vez injusto y poco práctico..."

"Las mujeres deben tener los mismos derechos que los hombres a disfrutar de las ventajas que puede ofrecerles una carrera científica y a participar en el proceso de toma de decisiones sobre las prioridades de la investigación. De hecho, su contribución resulta vital para el futuro desarrollo de la ciencia en Europa, pues para desarrollar la ciencia y sus aplicaciones hasta los niveles más elevados necesitamos los mejores recursos humanos que hay a nuestra disposición, tanto masculinos como femeninos." (1)

(1) Comisión Europea, *Política Científica de la Unión Europea. Promover la Excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros. Informe del Grupo ETAN sobre las mujeres y la ciencia*. Dirección General de Investigación, 2001.

Las desigualdades de género en el Sistema Público Universitario Vasco es el resultado de una investigación promovida por Emakunde, que pretende ser un primer estudio que analice de manera sistemática los principales rasgos y tendencias de la discriminación de género en la UPV/EHU.

El objetivo principal de esta investigación consiste en promover el debate y la reflexión dentro de la comunidad universitaria acerca de la discriminación de las mujeres en el ámbito académico, porque, nos guste o no, la universidad cumple la regla de oro de la desigualdad: cuanto más poder y prestigio representa una disciplina o un puesto, menos mujeres lo ocupan.

El debate sobre esta cuestión cobra especial relevancia en estos momentos de profundas reformas en el sistema público universitario vasco –ley vasca de universidades, plan estratégico y nuevos estatutos– que van a determinar el futuro de esta institución para los próximos años.

Pretendemos que el análisis de los datos y testimonios recopilados sirvan para impulsar y diseñar una política universitaria de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en un enfoque doble y complementario: la universidad como espacio laboral y como lugar de producción de conocimiento.

Al iniciar el estudio partíamos de una doble inquietud: la percepción de un profundo desajuste entre los datos que “grosso modo” teníamos de los niveles de participación de las mujeres en la UPV/EHU –a todas luces una participación cuando menos fuertemente segmentada– y del malestar de ciertos sectores de profesoras y alumnas que perciben la existencia de prácticas discriminatorias en el mundo académico, pero que, al mismo tiempo, constatan la dificultad de visibilizarlas, enfrentándose a una creencia de profundo calado en los diferentes estamentos que componen la universidad: se considera que la institución universitaria es un campo profesional idóneo para la práctica de la igualdad entre hombres y mujeres.

A pesar de que la Universidad es una institución que reproduce la discriminación de género existente en la sociedad, esta cuestión no ha sido objeto de estudio hasta fechas muy recientes en las que se ha producido una abundante literatura en los países miembros de la Unión Europea. Inmersa en el espejismo de que el conocimiento es neutro y de que se trata de un espacio meritocrático en el que no existen desigualdades, la Universidad no ha creído necesario durante mucho tiempo ni la elaboración de diagnósticos sobre las diferentes oportunidades de hombres y de mujeres en su seno, ni mucho menos, la puesta en marcha de medidas de acción, como en otros ámbitos de intervención pública, para corregir las desigualdades existentes siempre imputables, en el caso de ser reconocidas, a factores ajenos a la propia institución.

El material utilizado para elaborar este informe ha sido de dos tipos: cuantitativo y cualitativo. En primer lugar, se construyó una base de datos con la información que la UPV/EHU puso a nuestra disposición. Las cifras nos han permitido aproximarnos a la estructura sexuada de la institución y medir la presencia de las mujeres en los diferentes estamentos de la universidad, así como su distribución en cada uno de los niveles jerárquicos. Hemos tratado de conocer lo más exhaustivamente posible, aunque con las limitaciones que las

estadísticas oficiales plantean, los niveles de participación de las mujeres tanto en el colectivo docente como en el discente, teniendo en cuenta el tipo de centros y las áreas de conocimiento. Nos hemos aproximado a explicaciones plausibles que den cuenta de la escasa presencia de las mujeres en las categorías superiores del estamento docente y en los cargos académicos.

Para la realización de este diagnóstico de situación acerca de las desigualdades de género en la Universidad del País Vasco se ha utilizado la información que los Vicerrectorados de Profesorado, Ordenación Académica e Investigación han puesto a nuestra disposición, confeccionando con ellos una base de datos sobre el profesorado y el alumnado lo más desagregada posible con relación al sexo. Sin embargo, como ocurre en este tipo de estudios, no hemos podido contar con todos los datos necesarios para realizar un análisis minucioso y sistematizado de las trayectorias académicas de hombres y de mujeres en función tanto de sus propias biografías personales como de las diferentes dinámicas que se establecen dentro de los centros y departamentos a los que pertenecen. Este es un problema con el que nos encontramos las investigadoras de los Estudios de Género debido a que no se generan suficientes estadísticas desagregadas por sexo y en demasiadas ocasiones, los datos son de difícil acceso o requieren de un trabajo adicional de explotación de las bases de datos que los servicios informáticos no tienen previsto realizar.

Con todo, agradecemos muy especialmente al Vicerrectorado de Profesorado las facilidades para acceder a una información que nos ha permitido analizar al conjunto del profesorado teniendo en cuenta el sexo, la edad, las categorías docentes y las fechas de acceso a las mismas. No ha ocurrido lo mismo con el Vicerrectorado de Investigación y muchas cuestiones han quedado pendientes para analizarse en un futuro.

Se han utilizado, además, las estadísticas disponibles de Educación Universitaria publicadas por el Instituto Nacional de Estadística y datos del Consejo de Universidades.

Los resultados muestran una doble y profunda segmentación: horizontal, en lo que se refiere a áreas de conocimiento y a centros y que afecta a profesoras y alumnas, y vertical, puesto que la presencia de las mujeres disminuye a medida que avanzamos en el escalafón de la carrera académica.

Una vez lograda la "fotografía" de la ubicación de las mujeres en la estructura de poder académico y su evolución en las últimas décadas, hemos aplicado una técnica cualitativa (la entrevista en profundidad) para obtener más información. Con este objetivo Susana Andino, entrevistó a seis catedráticas y seis catedráticos (2) seleccionados según criterios de edad, de áreas de conocimiento y centros donde desarrollaban la investigación y la docencia, así como criterios de comprensión y pertinencia como el ser de reconocido prestigio académico, y que ostentasen bien en aquel momento o en el pasado cargos en la UPV/EHU.

(2) El material recopilado en estas entrevistas ha dado origen a otras publicaciones entre las que se encuentran: *Las académicas. Trayectoria profesional y género*, Instituto de la Mujer, Madrid, 2001 y M.A. García de León, *Herederas y Heridas*, Valencia, 2002.

En el diseño de la muestra de las personas entrevistadas se tuvo en cuenta el potencial de cada "caso" a la hora de desarrollar comprensiones teóricas sobre el área de la vida social estudiada (en este caso, el binomio género-poder académico). En este sentido, entre las y los entrevistados se encuentran fundadores de la UPV/EHU, mujeres pioneras en las cátedras de las diferentes áreas de conocimiento, candidatos a Rector, Vicerrectores, etc.; en definitiva, todo un elenco de personas que han sido decisivas en el devenir de la UPV/EHU.

Las entrevistas se realizaron a lo largo del año 2000 y nos han aportado un material discursivo muy valioso para descifrar qué ocurre detrás de los números. Con el uso de esta técnica hemos indagado acerca del papel que juega el género a la hora de influir y controlar los recursos humanos y materiales en el contexto universitario, donde el poder y la subordinación son inseparables.

Así, las y los entrevistados han señalado la existencia en la universidad de dos niveles bien diferenciados: el del concurso público (formal e impecable: en suma, objetivo) y un segundo nivel, informal, en el cual los fenómenos de cooptación son moneda corriente. Nos adentraremos en la naturaleza de estos sistemas de cooptación por constituir los terrenos donde se toman las decisiones en la universidad y señalaremos las razones por las cuales las mujeres están excluidas de los mismos. Repasaremos una serie de tópicos que se repiten en la mayoría de las entrevistas en relación con el binomio género-poder, a saber: las mujeres no se avienen con el poder, prefieren dedicarse al desarrollo de su vida personal en detrimento de su desarrollo profesional, no pueden trabajar juntas, necesitan más tiempo para igualar posiciones con los hombres, etc.

Las entrevistas realizadas se estructuraron de manera semi-dirigida siguiendo un guión (3) cuyo objetivo era conseguir una visión diacrónica de la carrera académica de las catedráticas y catedráticos entrevistados para lo que se dividió en tres bloques. El primero de ellos dedicado a indagar el origen socio-económico de sus familias, los niveles de formación de sus padres/madres o cuidadores y cuidadoras, las figuras relevantes en su educación reglada, el nivel económico familiar, las actividades laborales de los miembros de la familia, el número de hermanos y hermanas, la posición ideológica y las creencias religiosas (4). Un segundo bloque estaba dedicado al relato de su carrera académica desde los inicios hasta el acceso a la cátedra con el cual pretendíamos conocer el tipo de trayectoria profesional que han desarrollado y las motivaciones que han tenido para convertirse en catedráticos y catedráticas.

En tercer lugar, recogimos las percepciones de las personas entrevistadas acerca de la universidad y de la carrera académica. Les preguntamos acerca de las particularidades o diferencias del colectivo de profesoras respecto de los profesores en las tres funciones principales de docencia, investigación y gestión. Buscábamos sus valoraciones de la institu-

(3) El material de grabación oscila entre una hora y hora y media por entrevista. Se garantizó el anonimato a todas las personas entrevistadas.

(4) Datos que no han sido recogidos en este informe y que formarán parte de la tesis doctoral en curso de Susana Andino.

ción universitaria desde un punto de vista de género y destacamos de sus discursos aquellos aspectos que distinguían a las mujeres respecto de los hombres en su relación profesional con la universidad, y muy especialmente, con el poder académico (5).

Finalmente, queremos expresar nuestro agradecimiento a todas las catedráticas y catedráticos entrevistados por el valioso material que han suscrito sus testimonios para la realización de esta investigación así como por la disponibilidad que mostraron a la hora de realizar las entrevistas.

Consideramos que los resultados de este estudio son de interés para el conjunto de la UPV/EHU por tres razones. Ofrecen un primer diagnóstico sistemático de la situación de las mujeres en la institución; formulan cuestiones que requerirían de análisis posteriores más pormenorizados; y sientan las bases para la elaboración de políticas de igualdad de oportunidades en una institución básica para el desarrollo económico y el bienestar de las ciudadanas y ciudadanos en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

(5) Para el análisis de las entrevistas seguimos los siguientes pasos:

- a- Transcripción literal de las entrevistas (el tiempo transcurrido desde la celebración de las entrevistas y la transcripción de las mismas en ningún caso superó las ocho horas).
 - b- Lectura pormenorizada de cada una de las entrevistas una vez transcritas.
 - c- Interpretación inicial de las entrevistas: identificación de los ejes discursivos.
 - d- Estudio, por segunda vez, de las entrevistas con el objetivo de contrastar si las categorías elaboradas previamente son válidas o por el contrario, desprecian información importante. Es en este punto donde comienza el análisis propiamente dicho, con repetidas lecturas cuidadosas de los materiales en búsqueda de patrones y organizaciones recurrentes. En este momento el proceso de análisis es sistemático y ordenado, aunque no rígido, obedeciendo a un plan, por lo que se le asigna la calificación de artesanal. El objetivo de dicho análisis es, como hemos indicado anteriormente, el hallazgo de regularidades o patrones, y la obtención de datos únicos, a través de un procedimiento de comparación que permita explorar las similitudes y las diferencias. Sobre la calificación del proceso de análisis véase E. Guba, "The context of Emergent Paradigm Research", in Y.S. Lincoln (ed), *Organizational Theory and Inquiry. The paradigm revolution*, 1985, pp. 79-106.
 - e- Reinterpretación de la que inicialmente se realizó: se ordenan los ejes discursivos definitivos.
 - f- Redacción del análisis de los discursos de las entrevistas con apoyo bibliográfico. La teorización constituye una dimensión fundamental en el proceso cíclico del análisis de los datos. Constituye, sin embargo, una tarea escasamente descrita por los investigadores. De acuerdo con Goetz y Lecompte, podemos conceptualizar la teorización como un proceso cognitivo consistente en descubrir o manipular categorías abstractas, procedentes del análisis y las relaciones entre las mismas. Véase de estos autores: *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*, Madrid, 1988.
- En definitiva, en esta última redacción se incluye un conjunto representativo de extractos de los discursos de los entrevistados y entrevistadas, junto con detalladas interpretaciones que unen las cuestiones analíticas con elementos específicos de los extractos, de tal forma que el lector o la lectora sea capaz de evaluar el éxito de las interpretaciones elaboradas por la persona investigadora, y si fuera necesario, ofrecer alternativas.

1

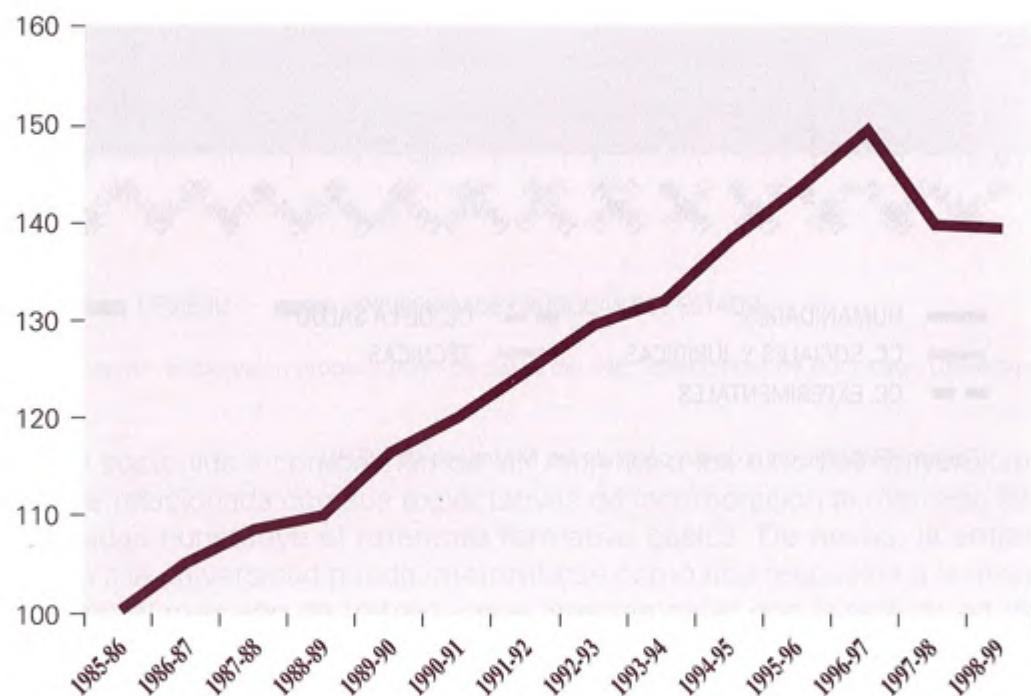
EL PROCESO DE FEMINIZACIÓN DE LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

EL CRECIMIENTO DEL ALUMNADO EN LA UPV/EHU

1.1

El espectacular crecimiento de la Universidad del País Vasco en el último decenio, al igual que ha ocurrido con el conjunto de las universidades españolas, representa el paso de un sistema universitario cuya función era la de la formación de las élites a una institución al servicio de la formación superior de amplias capas sociales. La creciente necesidad de capital humano con mayores niveles de conocimientos y de habilidades técnicas ha desembocado en una educación superior generalizada.

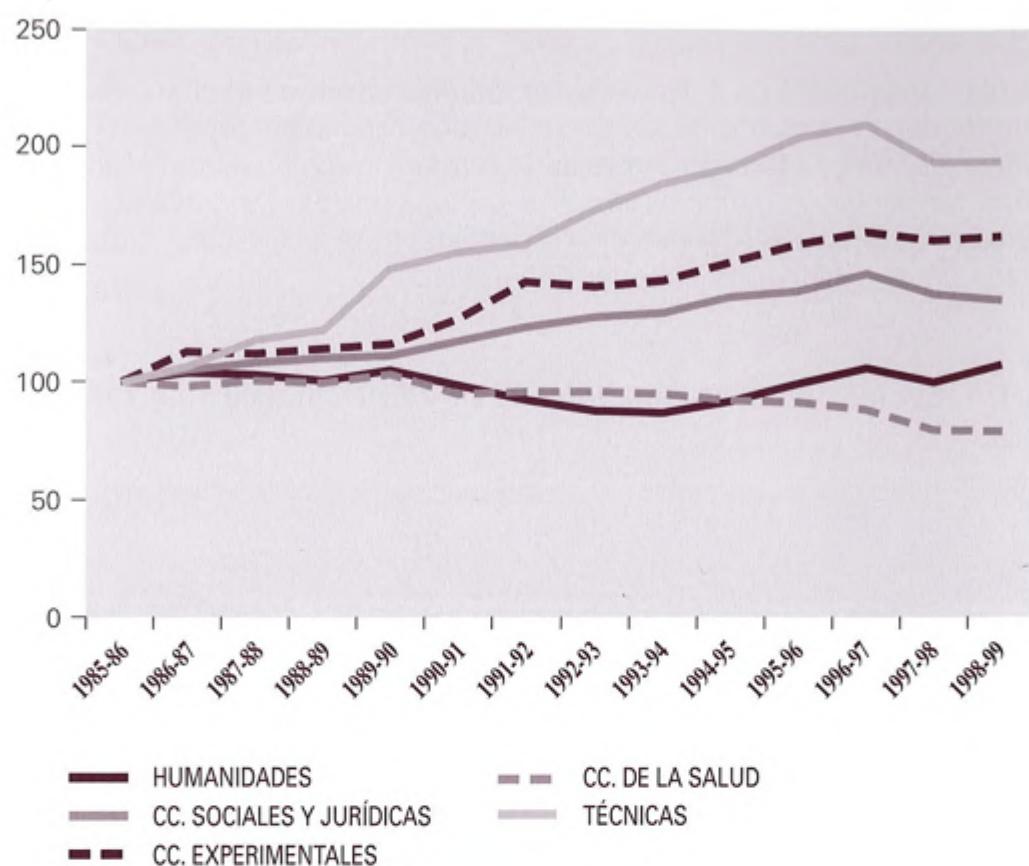
GRÁFICA 1. Evolución del alumnado en la UPV/EHU. (Índice 100) 1985/86 -1998/99



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU.

Este crecimiento no se ha distribuido de manera homogénea en todas las grandes áreas de conocimiento como puede verse en la Gráfica 2, sino que se ha concentrado muy especialmente en las Enseñanzas Técnicas, en las Ciencias Sociales y Jurídicas y en el área de las Ciencias Experimentales, siendo las de menor crecimiento las Humanidades y las Ciencias de la Salud.

GRÁFICA 2. Evolución del alumnado por áreas de conocimiento en la UPV/EHU
(Índice 100) 1985/86 - 1998/99



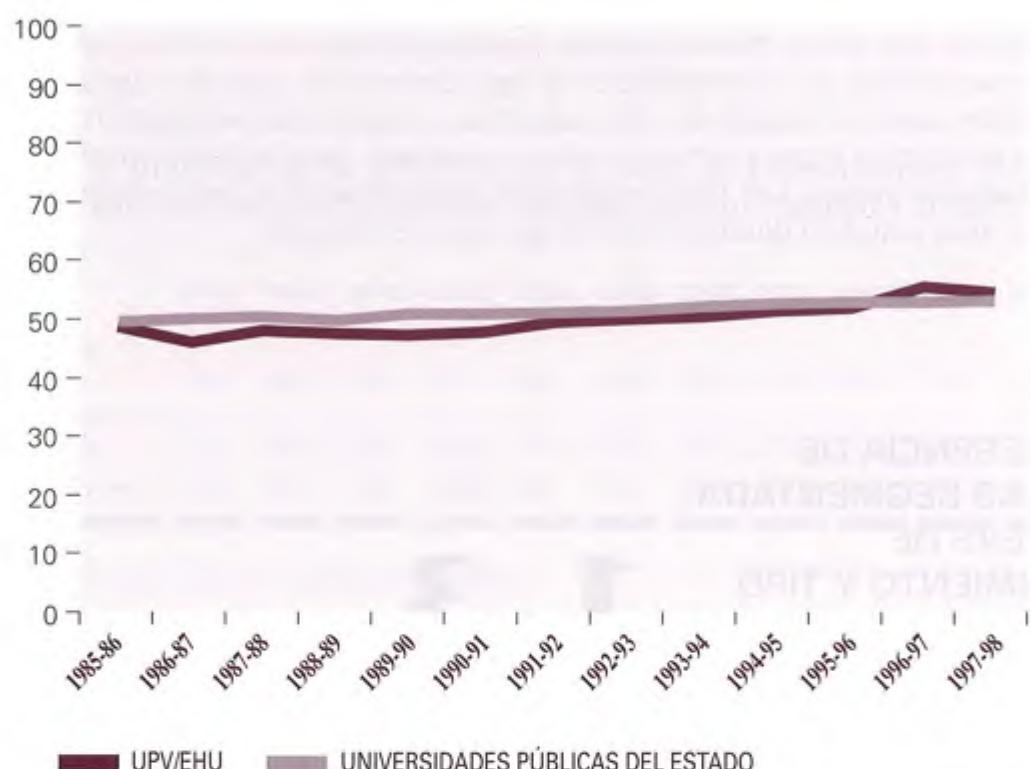
Fuente: Elaboración propia a partir de las Memorias UPV/EHU.

**PRIMER Y SEGUNDO
CICLO DE LOS ESTUDIOS
UNIVERSITARIOS: UNA
MAYOR PRESENCIA
DE MUJERES**

1.2

En este contexto de fuerte expansión del sistema público universitario en todo el Estado y en el conjunto de los países de la Unión Europea, es un hecho ya conocido que la incorporación de las mujeres a los estudios superiores ha equilibrado la presencia de hombres y mujeres en las aulas, tal como puede constatarse en la gráfica 3.

GRÁFICA 3. % Alumnas sobre total alumnado en la UPV/EHU y en las Universidades Públicas del Estado, 1985/86 - 1997/98



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Estadísticas de Educación Universitaria.

Esta intensa y sostenida incorporación de las mujeres a los estudios universitarios estaría estrechamente relacionada con sus expectativas de incorporación al mercado laboral dado que la universidad constituye el referente formativo básico. De hecho, la entrada masiva de las mujeres a la universidad puede interpretarse como una respuesta a la discriminación que padecen en el mercado de trabajo y que intentan paliar con la realización de estudios superiores que les permita acceder al mercado laboral en mejores condiciones.

El equilibrio entre los sexos en todos los niveles del sistema educativo es una realidad reciente y en el caso de los estudios universitarios repite los mismos elementos: los resultados de las alumnas son mejores tanto en la enseñanza secundaria como en la universidad, abandonan menos los estudios y acaban antes las carreras. La traducción en el mercado de trabajo de este fenómeno es, en términos generales, que las jóvenes ocupadas tienen niveles de estudios superiores a los de los varones ocupados.

Muy someramente enumeraremos la multiplicidad de factores que están detrás de este fenómeno: la socialización de las niñas en valores y actitudes de orden, disciplina y constancia que acaban por moldear "buenas estudiantes" obligadas a mostrar continuamente su valía en todos los niveles educativos y que lógicamente, también se aplican de manera especial en los estudios universitarios; las mayores oportunidades de los chicos en el mercado de trabajo –hay el doble de chicos (66%) trabajando que de chicas (33%) en el grupo

de edad de 16/19 años–; y según algunos autores, la creciente devaluación de los títulos de educación superior. A este respecto Comas y Granado llaman la atención sobre cómo la masificación de la educación superior y la feminización de la misma van paralelas a la pérdida de la capacidad para impulsar la promoción social del sistema educativo. En este sentido, parece que habría menos madres y padres empeñados en que sus hijos tengan estudios universitarios por contraposición al caso de las hijas, para quienes un título superior se percibe como un seguro de vida. Las chicas necesitarían en mayor medida de cualificación superior para lograr promoción laboral y estatus dada la discriminación que sufren en el mercado de trabajo. Las familias perciben esta situación y, en consecuencia, prefieren que las hijas estudien durante más tiempo que los hijos (6).

UNA PRESENCIA DE ALUMNAS SEGMENTADA POR ÁREAS DE CONOCIMIENTO Y TIPO DE ESTUDIOS

1.3

La idea de una universidad feminizada se quiebra en cuanto visibilizamos la extremada segmentación por género de los estudios, sabiendo, además que las diferentes titulaciones tienen diferente significado en términos de prestigio. En la mayor parte de los países de la Unión Europea las disciplinas con menos mujeres, como es el caso de las ingenierías, tienden a ser consideradas de mayor estatus que aquellas con elevado porcentaje de alumnas como es el caso de ciencias de la salud (7). El proceso de feminización de determinados estudios, como el caso de medicina, está estrechamente ligado con la caída de prestigio y de estatus social de la profesión; por el contrario, los estudios de ingeniería, altamente masculinizados, continúan representando socialmente prestigio y altos ingresos.

HUMANIDADES

1.3.1

Como es ya sabido, el porcentaje de mujeres en los estudios superiores de Humanidades es considerablemente alto. Son estudios de licenciatura que tradicionalmente presentan un alto índice de feminización sin que esta tendencia se vea disminuida en los últimos años a pesar del aumento en la oferta docente.

(6) Octavio Granado y Domingo Comas, *El rey desnudo: componentes de género en el fracaso escolar*, Madrid, 2002; M.A. García de León, plantea la misma idea de los estudios superiores como seguro de vida de las jóvenes. Véase: *Élites discriminadas*, op. cit. p.86.

(7) Comisión Europea, *Política Científica de la Unión Europea*, op. cit.

En la Facultad de Filología, Geografía e Historia se han mantenido los altos porcentajes de mujeres matriculadas en torno al 66% – con relación al total del alumnado sin que se aprecien grandes variaciones entre 1989/90 y 2000/01. La proporción de alumnas en los estudios de Filosofía, Ciencias de la Educación y Bellas Artes lejos de disminuir, también ha aumentado.

TABLA 1.1. % Alumnas en la UPV-EHU en el Área de Humanidades. (Porcentajes sobre el total del alumnado de cada centro) 1989/90 – 2000/01

HUMANIDADES	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01
Facultad de Filología, Geografía e Historia	65,8	66,5	66,9	67,1	65,7	63,4	61,6	61,2	61,7	62,2	63,1	66,2
Facultad de Filosofía y CC. de la Educación	71,7	70,2	70,4	69,4	70,8	73,1	73,7	75,3	75,6	75,8	78,0	79,0
Facultad de Bellas Artes	62,5	63,3	64,2	65,0	66,1	67,3	68,0	67,4	68,2	69,3	69,8	70,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU.

CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

1.3.2

En lo que respecta al área de las Ciencias Sociales y Jurídicas también las mujeres son mayoría como se puede ver en las tablas debido a que buena parte del auge de estos estudios orientados a la formación de profesionales de los servicios han sido protagonizados por mujeres.

En la Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación la presencia de las mujeres era ya superior a la de los varones en 1989/90 y ha seguido aumentando 11 puntos a lo largo de la década siguiente.

Sin embargo, en la Facultad de Económicas y Empresariales en el curso 1989/90 todavía el porcentaje de alumnos matriculados superaba en 5 puntos al de alumnas pero la presencia de éstas era ya 6 puntos superior a la de los varones en el curso 2000/01. También en la Facultad de Derecho la presencia de alumnas ha ido en aumento y la diferencia entre alumnos y alumnas es de 6 puntos a favor de estas últimas.

La Facultad de Psicología tuvo desde sus comienzos una presencia muy elevada de mujeres entre su alumnado y ha continuado aumentando siendo la facultad con mayor porcentaje de alumnas: el 82,6% del total, siendo solo superada por la de Farmacia en el área de Ciencias de la Salud.

Ahora bien, los mayores niveles de feminización se encuentran en las carreras de ciclo corto, siendo los estudios de Magisterio y de Trabajo Social los que tradicionalmente han

tenido una elevada presencia de mujeres en las aulas. Los estudios de magisterio continúan siendo una opción claramente feminizada que se acentúa aún más en los últimos años. Por el contrario, la Escuela de Trabajo Social con un punto de partida de total feminización –la figura de la asistenta social– cuenta en los últimos años con una presencia en torno al 12% de alumnos, aunque no parece que la tendencia vaya en ascenso. En el caso de la Escuela de Relaciones Laborales, el porcentaje de alumnas matriculadas en 1989 ya superaba al de alumnos y se ha incrementado en 10 puntos a lo largo de la última década.

En definitiva, la mayor presencia de alumnas en los centros encuadrados en el área de Ciencias Sociales y Jurídicas se distribuye de forma muy diferente, siendo los centros de Ciencias Económicas y Empresariales tanto de ciclo largo como corto y la Facultad de Derecho, los que presentan menor matrícula de chicas.

TABLA 1.2. % Alumnas en la UPV-EHU en el Área de Ciencias Sociales y Jurídicas. (Porcentajes sobre el total del alumnado de cada centro), 1989/90 – 2000/01

CC. SOCIALES Y JURÍDICAS	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01
Facultad de CC. Sociales y de la Comunicación	55,5	56,5	57,7	57,4	57,9	57,5	58,1	58,8	59,5	61,0	62,4	66,0
Facultad de CC. Económicas y Empresariales	45,8	47,8	49,6	51,5	52,9	54,7	56,6	56,8	56,7	55,7	55,8	55,9
Facultad de Derecho	52,8	54,3	54,0	54,6	55,6	56,2	56,5	57,0	57,6	57,7	57,5	58,8
Facultad de Psicología	73,8	72,9	71,5	70,9	72,4	73,6	76,1	76,7	78,4	79,6	80,4	82,6
Esc. Univ. Magisterio Bilbao	71,0	69,5	72,3	76,0	73,5	74,1	76,2	76,7	77,9	78,8	80,0	80,3
Esc. Univ. Relacs. Laborales	54,3	63,1	64,6	66,4	65,8	65,7	66,6	66,4	67,1	66,9	65,7	65,2
Esc. Univ. Trabajo Social	100,0	100,0	88,2	91,9	92,7	90,6	89,1	89,3	90,2	88,1	87,9	88,1
Esc. Uni. Magisterio Vitoria-Gasteiz	70,6	69,6	71,3	68,1	49,7	48,4	53,5	61,1	64,6	66,2	66,6	67,2
Esc. Univ. Magisterio S. Sebastián	68,8	70,3	72,7	73,8	75,1	73,8	75,2	77,1	78,1	77,3	79,1	80,2
Esc. Univ. Estudios Empresariales Bilbao	48,4	50,0	52,8	54,3	55,7	56,1	56,0	56,5	56,9	55,3	54,8	52,6
Esc. Univ. Estudios Empresariales S. Sebastián	50,6	52,5	53,8	55,5	56,4	58,1	58,8	58,2	57,5	57,6	57,5	57,5
Esc. Univ. Estudios Empresariales Vitoria-Gasteiz									62,2	59,7	59,1	58,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU.

CIENCIAS EXPERIMENTALES

1.3.3

En cuanto a los estudios de Ciencias Experimentales también en ellos ha ido en aumento la presencia de las alumnas, situándose en el curso 2000/1 en torno al 60% del total, con especial incidencia en la facultad de Química.

**TABLA 1.3. % Alumnas en la UPV-EHU en el Área de Ciencias Experimentales.
(Porcentajes sobre el total del alumnado de cada centro), 1989/90 – 2000/01**

CC. EXPERIMENTALES	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01
Facultad de Ciencias	50,2	49,1	50,0	50,7	52,7	54,0	55,9	57,3	59,1	59,6	59,6	59,7
Facultad de Ciencias Químicas	58,2	56,2	53,4	54,3	56,1	56,6	57,3	58,4	59,1	59,2	59,3	61,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU.

CIENCIAS DE LA SALUD

1.3.4

Todos los estudios que pertenecen a esta área de conocimiento presentan un alto índice de feminización. En el caso de la Facultad de Medicina y Odontología, el aumento de las alumnas matriculadas ha sido muy relevante en los últimos años ya que si en el curso 89/90 el porcentaje de alumnas se situaba en el 58,8%, en el curso 2000/01 alcanza el 77,7%.

En los estudios de Farmacia, la presencia de mujeres ha sido desde sus comienzos en la UPV/EHU muy importante y se advierte un proceso de mayor feminización, si cabe, hasta el punto de que casi el 84% del alumnado son mujeres.

Pero los estudios donde tradicionalmente las mujeres han estado en mayoría desde décadas atrás y continúan siendo una opción profesional fuertemente feminizada son los de ciclo corto –enfermería–, sin que se adviertan cambios significativos en el perfil del alumnado matriculado en los últimos años.

TABLA 1.4. % Alumnas en la UPV-EHU en el Área de Ciencias de la Salud.
(Porcentajes sobre el total del alumnado de cada centro), 1989/90 – 2000/01

CC. DE LA SALUD	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01
Facultad de Medicina y Odontología	58,8	59,5	61,1	62,5	64,0	66,0	67,1	69,4	70,8	74,3	75,8	77,7
Facultad de Farmacia	76,1	77,6	79,3	80,8	82,2	82,8	82,5	82,2	81,7	80,9	83,5	83,7
Esc. Univ. de Enfermería Leioa	89,5	89,0	87,9	87,1	87,1	86,5	86,2	85,6	83,2	86,2	86,6	88,4
Esc. Univ. de Enfermería S. Sebastián	91,8	91,4	90,2	85,9	84,0	97,2	91,4	91,5	92,2	92,3	90,0	89,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU.

ENSEÑANZAS TÉCNICAS

1.3.5

Las enseñanzas técnicas y las ingenierías son la única área de conocimiento donde las mujeres no han alcanzado la igualdad numérica con los hombres. Estos centros –bien sean de ciclo corto o largo– tienen una presencia mayoritaria de alumnos. Tan sólo en la Escuela Técnica Superior de Arquitectura los cambios en el perfil del alumnado en los últimos años son manifiestos. En el curso 89/90 el porcentaje de mujeres matriculadas en los estudios de arquitectura era del 32,2% y ascendía al 52,2% en el curso 2000/01.

Tanto en la E.T.S de Ingenieros Industriales y de Telecomunicación como en la E.T.S. de Náutica y Máquinas Navales la presencia de alumnas ha ido aumentando paulatinamente hasta constituir algo más de la cuarta parte del total del alumnado, siendo realmente espectacular la evolución de alumnas del 3,3% al 25,3% en los estudios de Náutica y Maquinarias Navales. Sin embargo, en el caso de las enseñanzas técnicas de ciclo corto, aunque la presencia de mujeres en las aulas también ha ido en aumento, el porcentaje de alumnas se mantiene inferior al de las Escuelas Técnicas Superiores.

La Facultad de Informática ofrece una evolución preocupante en cuanto formación puntera en una sociedad informatizada, ya que la proporción de alumnas en estos estudios desciende respecto a 1989 en diez puntos y éstas sólo constituyen la cuarta parte del alumnado.

TABLA 1.5. % Alumnas en la UPV-EHU en el Área de Enseñanzas Técnicas.
(Porcentajes sobre el total del alumnado de cada centro), 1989/90 – 2000/01

ENSEÑANZAS TÉCNICAS	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01
E.T.S. de Arquitectura	32,2	34,8	37,5	40,7	41,3	44,5	46,8	49,0	50,8	51,5	52,2	52,2
Facultad de Informática	36,5	35,6	34,2	32,7	31,2	30,1	29,8	27,4	26,4	27,0	26,7	26,1
E.T.S. de Ing. Industr. y de Telecomunicaciones	15,1	16,6	18,3	20,0	20,7	22,3	23,3	24,1	24,8	25,4	25,8	27,1
E.T.S. de Náutica	3,3	4,9	7,1	6,7	6,7	8,6	15,4	17,2	20,3	22,6	24,0	25,3
E.U. Ingeniería Técnica Industrial Bilbao	10,2	10,4	11,3	14,1	15,6	17,4	19,1	19,8	20,6	20,9	22,7	23,5
E.U. Ingeniería Técnica Minera	10,4	11,3	15,7	19,0	19,6	19,7	20,6	21,2	22,3	22,2	22,3	24,1
E.U. Ingeniería Técnica Industrial y Topográfica	10,9	16,6	17,7	19,1	22,2	22,1	21,8	22,2	21,2	22,2	22,6	23,5
E.U. Ingeniería Técnica Industrial Eibar	4,7	6,4	7,8	9,6	9,5	9,5	10,1	13,1	13,2	11,9	12,6	13,6
E.U. Ingeniería Técnica Industrial S. Sebastián	11,2	12,1	13,4	14,9	15,3	16,7	16,8	16,9	18,1	19,1	19,8	19,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU.

Observamos que las áreas de conocimiento tradicionalmente consideradas como femeninas siguen concentrando a un elevado número de alumnas. El patrón de comportamiento social en relación con los roles de género está muy arraigado en las opciones formativas y profesionales de hombres y mujeres. De hecho, los estudios con mayor presencia de mujeres son los relacionados con la extensión de las responsabilidades y funciones domésticas: magisterio, enfermería, asistencia psicológica y social de la población, así como aquellos que podríamos definir como de "alta cultura" tal es el caso de las licenciaturas del área de Humanidades, lo que abunda en el estereotipo de la mujer como "consumidora de cultura".

El mismo panorama se repite en todos los Estados Miembros de la Unión Europea: hay infrarrepresentación de alumnas en los estudios de matemáticas, ingenierías, informática y arquitectura. La preocupante disminución del porcentaje de alumnas en los estudios informáticos aparece igualmente en países como Suecia y Reino Unido (8).

Nuestra conclusión es que la presencia de las mujeres en la Universidad se ha incrementado notablemente pero no parece que hayan evolucionado substancialmente los patrones de género que subyacen tanto en la elección de los estudios como en las funciones sociales vinculadas a muchas de las profesiones.

(8) *Ibidem.*

LAS EGRESADAS: MENOR FRACASO ACADÉMICO

1.4

El porcentaje de las egresadas –de las alumnas que finalizan sus estudios– sobre el total del alumnado es aún más elevado que el de las alumnas matriculadas. La proporción de alumnas que finalizaron los estudios de Primer y Segundo ciclo en la UPV/EHU en 1998/99 era el 64,5% sobre el total de egresados y egresadas, nivel superior al de años anteriores. En las Universidades Públicas del Estado la media ese mismo curso –62,4%– era muy semejante a la del País Vasco, lo que significa que el mayor éxito de las mujeres en los estudios es un fenómeno extensible también a la educación superior (9).

TABLA 1.6. % Alumnas sobre total del alumnado que terminaron los estudios de educación universitaria en la UPV/EHU y en Universidades Públicas del Estado, 1998-1999

	UPV/EHU	TOTAL UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESTADO
1998	59,4	58,9
1999	59,9	59,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Estadísticas de Educación Universitaria.

TABLA 1.7. % Alumnas sobre total alumnado que terminaron los estudios de Educación Universitaria en la UPV/EHU por Áreas de conocimiento. 1997, 1998 y 1999

	1997					
	TOTAL	CC. EXPERIMENTALES	CC. DE LA SALUD	CC. SOCIALES Y JURÍDICAS	HUMANIDADES	ENSEÑANZAS TÉCNICAS
1º Ciclo	58,5		89,6	67,3		20,5
1º y 2º Ciclo	58,5	59,0	70,2	61,3	68,0	24,2
Solo 2º Ciclo	61,2	66,7		58,4	85,7	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Estadísticas de Educación Universitaria.

(9) Sobre las diferencias considerables en cuanto al fracaso escolar de alumnos y alumnas en todos los niveles educativos, incluido el universitario, véase: Octavio Granado y Domingo Comas, *op. cit.*

TABLA 1.7. % Alumnas sobre total alumnado que terminaron los estudios de Educación Universitaria en la UPV/EHU por Áreas de conocimiento. 1997, 1998 y 1999 (continuación)

	1998					
	TOTAL	CC. EXPERIMENTALES	CC. DE LA SALUD	CC.SOCIALES Y JURÍDICAS	HUMANIDADES	ENSEÑANZAS TÉCNICAS
1º Ciclo	59,2	84,6	86,9	71,5		19,5
1º y 2º Ciclo	59,8	58,6	68,0	62,9	68,8	24,7
Solo 2º Ciclo	76,8	74,7		79,2	88,6	16,7

	1999					
	TOTAL	CC. EXPERIMENTALES	CC. DE LA SALUD	CC.SOCIALES Y JURÍDICAS	HUMANIDADES	ENSEÑANZAS TÉCNICAS
1º Ciclo	58,6	78,4	88,4	72,4		19,2
1º y 2º Ciclo	59,7	59,2	76,3	63,0	65,6	28,4
Solo 2º Ciclo	67,3	69,1		72,3	62,5	0,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Estadísticas de Educación Universitaria.

Otro aspecto que se deriva de la tabla 1.7 es que las mujeres optan más por estudios de ciclo largo, ya que casi el 60% del total de quienes acabaron los estudios de 1º y 2º ciclo eran mujeres; más aún, el 67% de los y las que finalizan estudios de sólo 2º ciclo son mujeres. Comprobamos de nuevo, que las mujeres invierten más años en su educación y formación.

En el caso de los estudios de Primer ciclo exclusivamente, las mujeres constituyen una amplia mayoría de las y los titulados en estudios directamente relacionados con la salud, el cuidado del cuerpo y los servicios en general, como es el caso de las enfermeras, las especialistas en nutrición y alimentos, el trabajo social y las relaciones laborales.

No ocurre igual con las egresadas y egresados en enseñanzas técnicas que son mayoritariamente varones y orientados a mercados de trabajo industriales en consonancia con los datos de matrícula que hemos analizado anteriormente.

La tabla 1.8 nos muestra con mayor precisión cuál es la cantera de profesionales que van saliendo de las aulas del sistema público universitario vasco para integrarse en el mercado de trabajo. Este sesgo de género en las profesiones se verá incrementado posteriormente por el efecto del paro femenino consecuencia de una demanda cargada todavía de prejuicios que refleja la vigencia de los estereotipos de género como más adelante comprobaremos.

TABLA 1.8. % Alumnas sobre total alumnado que acabaron los estudios en la UPV/EHU, 1998

ESTUDIOS DE LICENCIATURA				
ESTUDIOS DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA		ESTUDIOS DE ARQUITECTURA E INGENIERÍA TÉCNICA		DIPLOMATURAS
Ad. y Dirección de Empresas	75,9	Economía	72,5	
Antropología Social y Cultural	88,6	Farmacia	86,9	
Bellas Artes	73,2	Filología	76,1	
Bioquímica	69,8	Filosofía	37,5	
Cc. Biológicas	68,1	Filosofía y Cc. De la Educación	57,1	
Cc. Económicas y Empresariales	58,9	Geografía	33,3	
Cc. Físicas	40,2	Geografía e Historia	58,8	
Cc. Geológicas	44,0	Historia	50,0	
Matemáticas	62,7	Medicina	59,4	
Cc. Políticas y Sociología	58,0	Odontología	63,6	
Química	61,2	Pedagogía	80,8	
Cc. Información	61,2	Psicología	80,0	
C. y Tecnología de los Alimentos	81,2	Psicopedagogía	79,2	
Derecho	61,0			
<hr/>				
<hr/>		<hr/>		<hr/>
Arquitectura	49,3	Ing. Técnica Industrial	17,0	Empresariales
Ing. Industrial	16,7	Ing. Técnica Minas	13,5	Enfermería
Ing. Informática	28,7	Ing. Técnica Topográfica	46,0	Magisterio
Telecomunicaciones	27,3	Marina Civil (Diplomatura)	8,3	Nutrición Humana
Máquinas navales	16,7			y Dietética
Marina Civil	0,0			Relaciones Laborales
				Trabajo Social
				91,2
<hr/>				

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Estadísticas de Educación Universitaria.

TERCER CICLO: EL COMIENZO DE LA PÉRDIDA DE MUJERES PARA LA CARRERA ACADÉMICA

1.5

Al igual que en los otros ciclos de estudios universitarios, la proporción de mujeres sobre el total de los alumnos y alumnas de doctorado ha ido en aumento en las últimas décadas hasta superar el 50% en los últimos diez años (10).

(10) Gobierno Vasco. Departamento de Educación, Universidades e Investigación, *Diagnóstico del Sistema Público Universitario Vasco*, 2001, p. 77.

Sin embargo, a pesar de la elevada proporción de alumnas sobre el total de las y los egresados de 2º ciclo que constatábamos en los cursos 1997-99, los porcentajes de alumnas matriculadas en el doctorado una vez concluidos los estudios de licenciatura no se mantenían en la misma proporción y disminuían varios puntos; aunque las mujeres seguían constituyendo algo más de la mitad del alumnado en todas las áreas de conocimiento con excepción de los estudios correspondientes al área de Ingeniería y Tecnología y de la Filosofía en el campo de Humanidades.

TABLA 1.9. Alumnado matriculado en tercer ciclo en la UPV/EHU y Universidades Públicas del Estado, 1998/99 -1999/2000

	1998/99		1999/2000	
	TOTAL UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESTADO	UPV/EHU	TOTAL UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESTADO	UPV/EHU
Total	61.897	2.051	59.543	1.972
Mujeres	31.459	1.092	30.628	1.044
% Mujeres	50,8	53,2	51,4	52,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Estadísticas de Educación Universitaria.

TABLA 1.10. % Alumnas matriculadas en tercer ciclo en la UPV/EHU y Universidades Públicas del Estado, 1998/99

	UPV/EHU	TOTAL UNIV. PÚBLICAS ESTADO		UPV/EHU	TOTAL UNIV. PÚBLICAS ESTADO
Humanidades	61,3	56,9	Área de Cc. Sociales y Jurídicas	53,1	53,1
Antropología Social y Cultural	90,5	65,2	Cc. Política y Sociología	54,2	53,6
Bellas Artes	61,7	59,0	Cc. Económicas y Empresariales	50,5	44,3
Filología	74,6	64,6	Cc. De la Educación	68,7	67,3
Filosofía	28,6	43,9	Cc. Información	49,6	57,5
Filosofía y Letras	54,0	57,8	Derecho	50,4	48,4
Geografía	0,0	47,7	Filosofía y CC. de la Educación	66,1	56,2
Geografía e Historia	48,1	49,6	Psicología	61,7	66,8
Historia	48,7	43,4			
Historia del Arte	100,0	63,2			
Área de Cc. Experimentales y de la Salud	56,4	53,6	Área de Ingeniería y Tecnología	24,7	25,9
Farmacia	81,6	68,2	Arquitectura	28,6	34,9
Medicina	52,2	56,3	Industriales	20,7	18,4
Ciencias	54,0	49,5	Telecomunicaciones	25,0	18,7
Biología	77,8	56,6	Informática	34,1	25,6
Físicas	54,5	26,9			
Química	60,0	51,5			
Matemáticas	100,0	40,0			

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Estadísticas de Educación Universitaria.

En la tabla 1.10 podemos ver los porcentajes de alumnas que se matricularon en el doctorado según las diferentes áreas de conocimiento en el curso 1998-99 y comprobar cómo en algunas ramas de Humanidades la participación de las mujeres en los estudios de tercer ciclo descienden en relación con las egresadas en el curso anterior.

En términos generales, en 1997-8 el porcentaje de alumnas que acabaron los estudios de 1º y 2º ciclo o sólo de 2º ciclo fueron el 68 y 85,7% respectivamente y las alumnas que se matricularon de doctorado en el curso siguiente fueron el 61,3% sobre el total de matriculas de tercer ciclo. Esto significa que el grado de abandono de los estudios universitarios al finalizar el segundo ciclo por parte de las alumnas es superior al de los alumnos.

En algunos casos, la pérdida de alumnas llama la atención por tratarse de estudios con una presencia muy alta de mujeres como ocurre en Filosofía y en Geografía e Historia donde constatamos que los varones tienen más tendencia a prolongar su formación y la presencia de mujeres en estos doctorados no alcanza el 50%.

En cuanto a los estudios del campo de Ciencias Sociales y Jurídicas, los porcentajes de mujeres en el doctorado también se ven reducidos varios puntos entre las egresadas el curso 1997-98 –el 61,3% y el 58,4%– en estudios de 1º y 2º ciclo y solo de 2º ciclo respectivamente, y las matriculadas en el tercer ciclo que se redujeron al 53%.

En las Ciencias Experimentales y de la Salud los datos agregados de estas dos áreas nos impiden analizar el grado de pérdida o ganancia en los niveles de feminización de los estudios de doctorado.

Como era de esperar, la presencia de los varones en el campo de las Ingenierías es muy superior en el doctorado al de las mujeres pero hay algunos comportamientos significativos que merecen ser resaltados. Contrariamente a lo que hemos visto en el campo de las Humanidades y las Ciencias Sociales, los porcentajes de mujeres que inician el doctorado en las Escuelas Técnicas Superiores sobre el total de alumnas y alumnos matriculados de tercer ciclo son más elevados que los porcentajes de egresadas sobre el total del alumno egresado, si bien en el caso de los estudios de arquitectura no parece que las alumnas estén dispuestas a continuar su formación en el doctorado en la misma proporción en que se gradúan. Sin duda la explicación puede estar en que la opción de iniciar el tercer ciclo, incluida la realización de la tesis doctoral está en estrecha relación con unas expectativas profesionales más orientadas a la carrera académica, es decir, a la propia universidad como campo profesional. Y es precisamente en este campo, el de las ingenierías, donde las mujeres se enfrentan a mercados de trabajo más masculinizados por contraposición a las propias Escuelas Técnicas Superiores como espacio laboral.

Ciertamente una de las motivaciones más importantes de los alumnos para comenzar los estudios de doctorado es la intención de llegar a ser profesor de universidad. Y las doctorandas de la UPV/EHU encuestadas no mostraban la misma seguridad que sus compañeros a la hora de apuntar a la universidad como un posible futuro profesional. Esta "prudencia" se explicaría por las autolimitaciones que se imponen muchas mujeres, por la mayor complejidad de los horizontes vitales femeninos y por la existencia de frenos dentro de la propia la universidad.

En cuanto a las alumnas que culminan con éxito los estudios de doctorado, defendiendo sus tesis doctorales, la tabla 1.11 nos muestra cómo la proporción de nuevas doctoras en el curso 1998-99 era del 45,1% frente al 53,2% de alumnas matriculadas en el tercer ciclo ese mismo año. Ciertamente se trata de datos no comparables ya que no sabemos cuál será la proporción de estas alumnas matriculadas que finalicen con éxito el doctorado. Sin embargo, otros estudios ya realizados nos muestran cómo persiste la tendencia a que sean los varones los que culminen en mayor proporción los estudios de tercer ciclo.

Como estamos comprobando los índices de feminización vemos que continúan disminuyendo en la medida que nos acercamos a la antesala de la universidad como espacio profesional (11).

TABLA 1.11. % Tesis doctorales aprobadas por mujeres en la UPV/EHU y Universidades Públicas del Estado 1998-1999

	UPV/EHU	UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESTADO
1998	45,1	41,9
1999	45,1 (1)	43,8

(1) Se repite el dato el curso anterior.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Estadísticas de Educación Universitaria.

TABLA 1.12. % Tesis doctorales aprobadas por mujeres en la UPV/EHU por áreas de conocimiento, 1988/1998

	HUMANIDADES	CC. SOCIALES Y JURÍDICAS	CC. EXPERIMENTALES	CC. DE LA SALUD	ENSEÑANZAS TÉCNICAS
1988	50,0	30,8	35,1	35,0	0,0
1989	16,7	56,5	50,0	14,6	17,7
1990	40,0	11,5	44,4	27,6	20,0
1991	45,4	26,9	56,1	40,0	17,6
1992	48,4	45,8	45,3	33,3	20,0
1993	54,8	41,2	50,0	41,3	33,3
1994	33,3	52,6	47,8	57,5	21,4
1995	35,8	30,5	48,1	44,6	26,3
1996	42,8	44,9	44,8	58,7	19,2
1997	36,8	38,2	55,1	37,5	14,3
1998	50,0	39,5	39,3	66,7	31,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE. Estadísticas de Educación Universitaria.

(11) *Ibidem.*

Otro dato que nos muestra esta paulatina pérdida de alumnas para el mundo de la producción del conocimiento y la docencia universitaria –la grieta del sistema, como ha sido definido este fenómeno– es la evolución del porcentaje de tesis doctorales defendidas y aprobadas por mujeres en la última década en la Universidad del País Vasco. Son datos que no nos permiten predecir un futuro de mayor feminización en esta última fase de los estudios superiores, como la mayoría de las personas entrevistadas y encuestadas para esta investigación auguran confiando en que el factor tiempo actúe de forma milagrosa en favor de la igualdad. Hemos comprobado a lo largo del estudio que ésta es una creencia que está muy arraigada tanto en el alumnado como en el profesorado.

Los datos de la tabla 1.12 y las gráficas que representan la evolución de las tesis doctorales defendidas por mujeres en las diferentes áreas de conocimiento nos sitúan ante comportamientos que no son lineales, por efecto de causas muy diversas –entre ellas el reducido volumen de las tesis– pero que nos advierten con claridad de que los avances no son sostenidos en el tiempo.

GRÁFICAS 4. % Tesis doctorales aprobadas por mujeres en la UPV/EHU por áreas de conocimiento, 1988/1998 (de G. 4.1. a G. 4.5.)

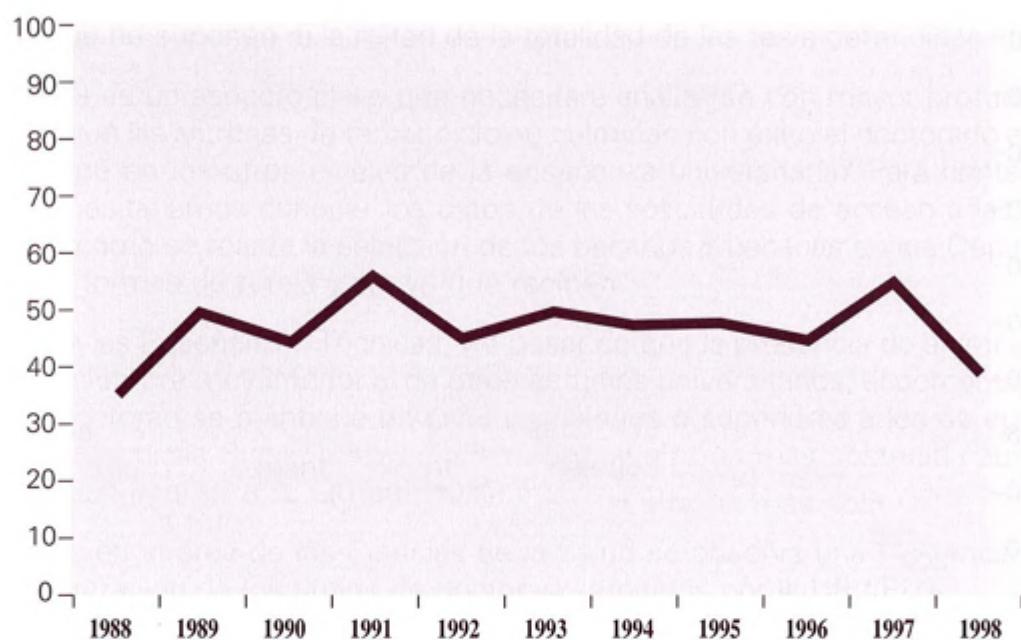
G. 4.1. Área de Humanidades



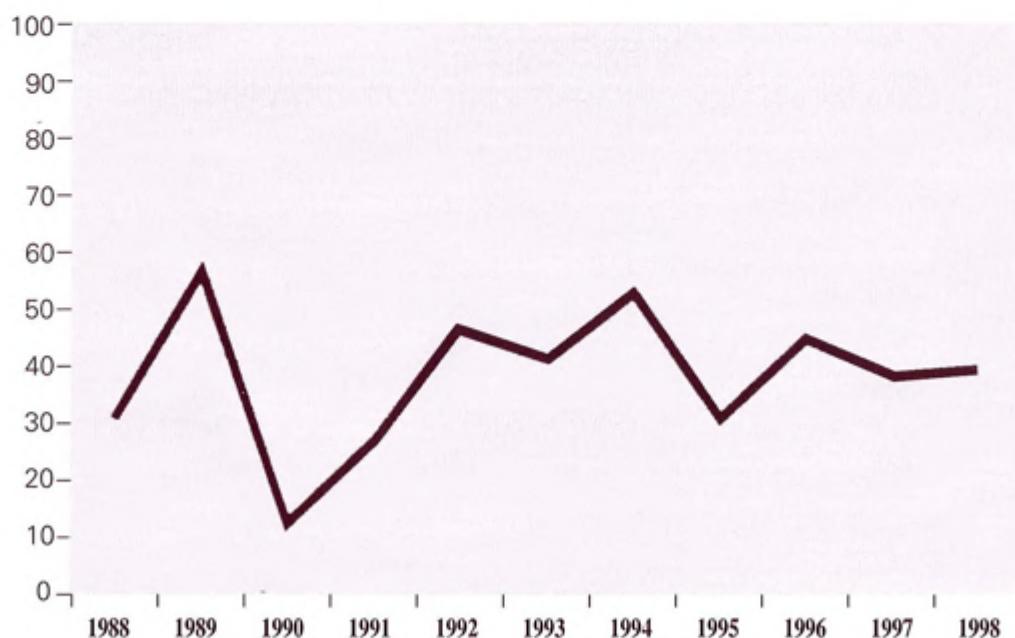
Fuente: "Diagnóstico del Sistema Público Universitario Vasco". Gobierno Vasco, 2001.

GRÁFICAS 4. % Tesis doctorales aprobadas por mujeres en la UPV/EHU por áreas de conocimiento, 1988/1998 (de G. 4.1. a G. 4.5.)

G. 4.2. Área de CC. Experimentales



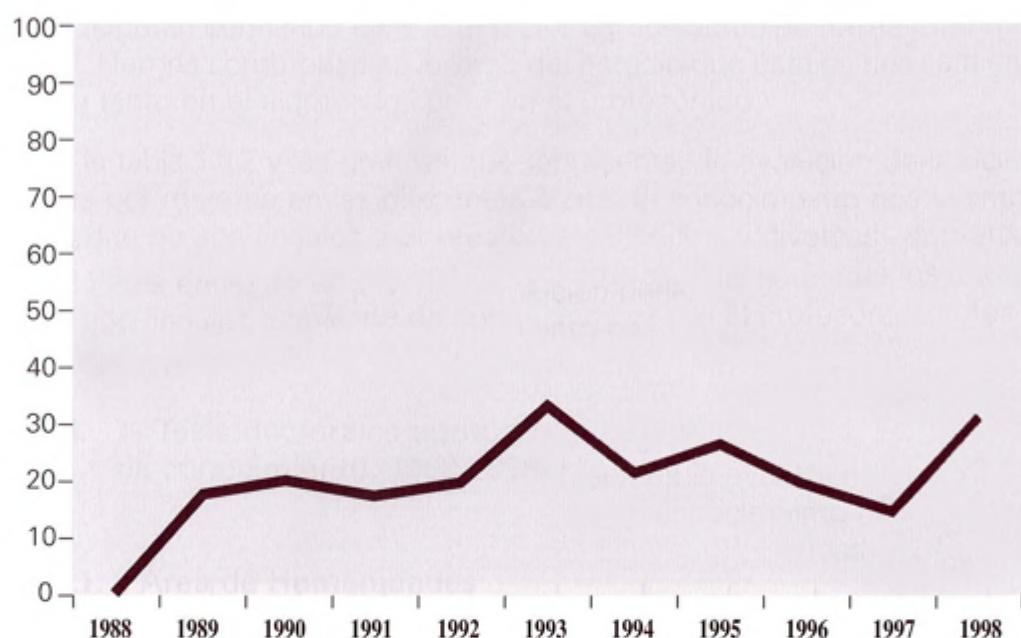
G. 4.3. Área de CC. Sociales y Jurídicas



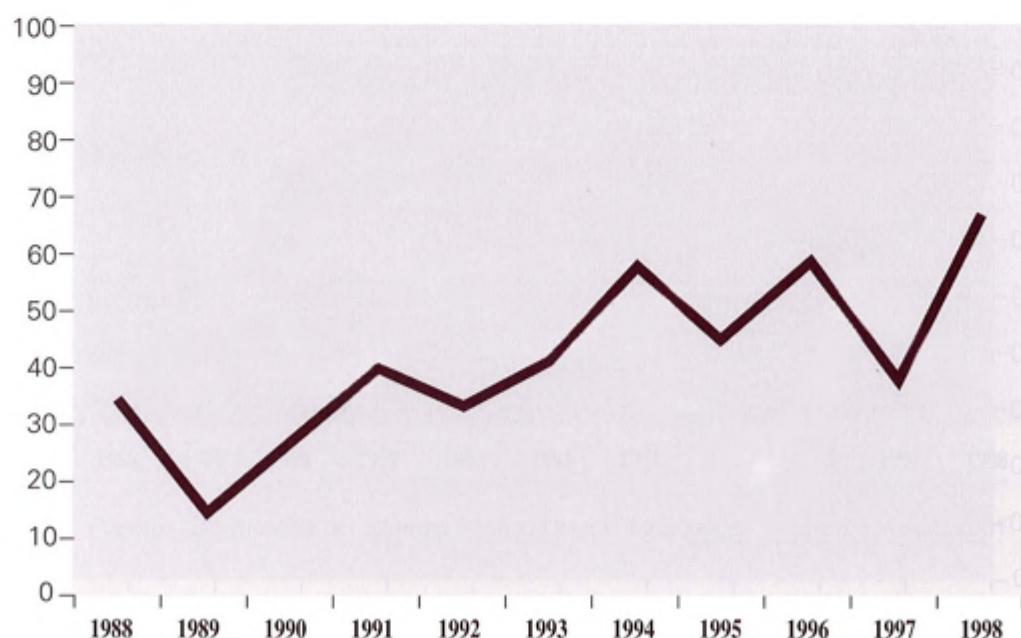
Fuente: "Diagnóstico del Sistema Público Universitario Vasco". Gobierno Vasco, 2001.

GRÁFICAS 4. % Tesis doctorales aprobadas por mujeres en la UPV/EHU por áreas de conocimiento, 1988/1998 (de G. 4.1. a G. 4.5.)

G. 4.4. Área de Enseñanzas Técnicas



G. 4.5. Área de CC. de la Salud



Fuente: "Diagnóstico del Sistema Público Universitario Vasco". Gobierno Vasco, 2001.

Observemos lo que ocurre en el campo de las Humanidades, donde a pesar de los elevados índices de feminización de casi todas las licenciaturas, con excepción de Filosofía, el aumento del número de doctoras no es progresivo y presenta retrocesos y rasgos de estancamiento muy notables; y lo mismo podemos decir en el área de Ciencias Sociales y Jurídicas. Pero lo más notable es que los datos sobre las tesis doctorales defendidas por mujeres no guardan relación con la proporción de licenciadas en estas áreas de conocimiento ya que no suponen ni la mitad de la totalidad de las tesis defendidas.

Sin duda este es un aspecto clave que necesitará analizarse con mayor profundidad en el futuro: ¿por qué las alumnas de tercer ciclo no culminan con éxito el doctorado en la misma proporción que en los otros niveles de la enseñanza universitaria? Para contestar a esta pregunta necesitaríamos conocer los datos de las solicitudes de acceso a las becas predoctorales y cómo se realiza la selección de los becarios y becarias en los Departamentos, así como las formas de tutela y apoyo que reciben.

En el caso de las Enseñanzas Técnicas, y a pesar de que la presencia de alumnas en todos los ciclos es siempre muy inferior al de otros estudios universitarios, el porcentaje de mujeres que se doctoran se mantiene en niveles análogos o superiores a los de egresadas en las Escuelas Técnicas Superiores, y la tendencia al alza es más sostenida aunque oscila entre porcentajes muy bajos (20% al 30%).

Sin embargo, en el área de las Ciencias de la Salud se observa una tendencia progresiva hacia la feminización de los títulos de doctorado emitidos por la UPV/EHU.

UNA DESIGUAL INSERCIÓN LABORAL DE LAS Y LOS TITULADOS

1.6

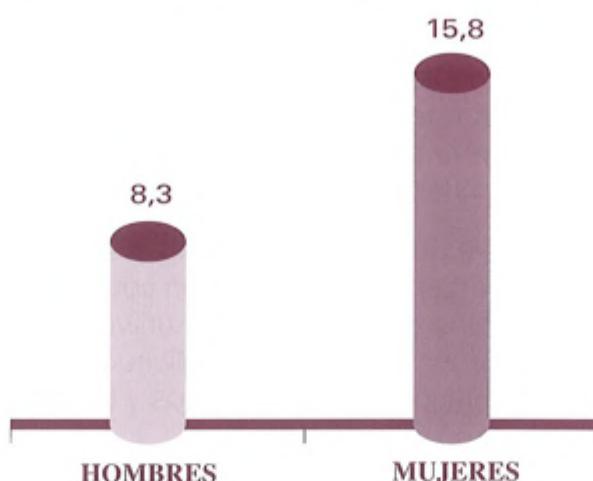
Si bien esta cuestión no ha sido un objetivo a tratar en este estudio, si hemos creído importante abordar a grandes rasgos la desigual inserción laboral de los recursos humanos que se titulan en la Universidad del País Vasco.

La visión optimista de los logros educativos de las mujeres se torna pesimista cuando se comprueba las dificultades de inserción en el mercado de trabajo. En la tabla 1.13 podemos observar cómo la tasa de desempleo de las mujeres con título universitario de primer y segundo ciclo es mayor que la de los hombres con la misma formación. Lo que significa que el mercado de trabajo ofrece menos oportunidades de empleo a las mujeres a pesar de que su nivel educativo ha aumentado significativamente en las últimas décadas.

Los estudios que analizan la inserción laboral de las y los graduados tanto del conjunto de las universidades en España como en el País Vasco nos arrojan el mismo resultado: que la inversión educativa realizada por las mujeres se enfrenta a un mercado de trabajo cuyas pautas de reclutamiento son profundamente discriminatorias para éstas (12).

(12) *Informe sobre la inserción laboral de los titulados de la Universidad del País Vasco*, Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, 1999.

GRÁFICA 5. Tasas de paro universitario. Comunidad Autónoma de Euskadi. 1999



Fuente: Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.
Censo del Mercado de Trabajo.

TABLA 1.13. Tasas de paro por nivel de formación universitaria alcanzada en España 2001

	MUJERES	HOMBRES
1º Ciclo*	11,0	5,9
1º y 2º Ciclo, solo 2º Ciclo	10,1	5,0
3º Ciclo (doctorado)	3,9	2,1

* o 3 cursos completos de licenciatura o créditos equivalentes.

Fuente: INE / EPA.

TABLA 1.14 Tasas de paro por áreas de conocimiento de formación universitaria alcanzada en España (excepto doctorado), 2001

	2001	
	MUJERES	HOMBRES
Artes y Humanidades	10,9	6,1
Educación	9,7	5,6
Cc. Sociales, Enseñanza comercial y Derecho	12,7	6,9
Ciencias	13,5	5,9
Mecánica, electricidad y otras formaciones técnicas	11,6	3,9
Agricultura, ganadería, pesca, veterinaria	14,3	5,7
Salud	10,1	4,7
Servicios: personales, transporte, seguridad,...	17,7	6,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE / EPA.

En el caso de la Comunidad Autónoma Vasca, según los datos del EUSTAT, el paro de las universitarias en el año 2001 doblaba al de los varones con el mismo nivel de estudios. Fenómeno explicable, en parte, por la estructura de la demanda de empleo ya que son los Ingenieros Superiores (46,1%) junto con los licenciados en Ciencias Económicas y Ciencias Empresariales (21,4%) los que satisfacen casi el 68% de la demanda en la CAV. Entre las conclusiones de un estudio realizado sobre el mercado laboral en el País Vasco destacamos que el perfil profesional más demandado en los últimos años a través de la prensa sería: varón (preferentemente), entre 35 y 40 años, con formación superior, técnica o económica, con dominio aceptable del inglés, con informática como usuario y con dos años como mínimo de experiencia profesional específica (13).

Las alumnas son conscientes de esta cuestión como hemos podido comprobar en una encuesta realizada entre el alumnado de la Escuela de Relaciones Laborales sobre si existían diferentes oportunidades laborales en función del sexo: un 76% de las alumnas así lo creían, frente al 57% de los alumnos (14).

En suma: a pesar de que las mujeres realizan estudios universitarios como estrategia de independencia económica y laboral, las diferencias entre los niveles de paro de hombres y de mujeres con estudios superiores se mantienen en las mismas proporciones sin que la inversión les garantice la ocupabilidad, la promoción y el estatus a las mujeres. En este sentido, los estudios universitarios estarían perdiendo la función compensadora y de igualdad social que han tenido ya que la equiparación en la cantidad y nivel de estudios que se está produciendo entre hombres y mujeres no se traduce en una igualdad de oportunidades en la inserción social y profesional (15).

(13) Ferruelo y Velasco, *Selección de Personal (1996): El Mercado laboral en el País Vasco: puestos de trabajo anunciamados en la prensa del País Vasco y ofrecidos a titulados superiores*.

(14) *Diagnóstico preliminar de la situación de la igualdad de oportunidades en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la UPV/EHU*. T&D Consultores, Bilbao 2002 (Documento de trabajo inédito).

(15) Acerca de esta cuestión véase: Octavio Granado y Domingo Comas, *op. cit.*

2

LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL PROFESORADO DE LA UPV/EHU

EL CRECIMIENTO DEL PROFESORADO EN LA UPV/EHU

2.1

Al espectacular crecimiento del alumnado también corresponde un fuerte aumento en la plantilla docente con el fin de atender a las nuevas demandas sociales de formación universitaria. Recordemos que en 1975 los centros públicos de los tres territorios históricos que pasarían a formar parte en 1980 del Sistema Público Universitario de la Comunidad Autónoma Vasca contaban tan sólo con 398 profesores/profesoras y que en el curso 2000/01 la UPV/EHU tenía 3.623 docentes.

En estas décadas de continuo crecimiento del profesorado hay dos momentos especialmente intensos: en torno a la constitución de la propia UPV/EHU y al final de la década de los 80; actualmente el crecimiento de la plantilla es más lento como corresponde a una institución plenamente asentada en un contexto de disminución del volumen de la matrícula por efecto de los cambios demográficos.

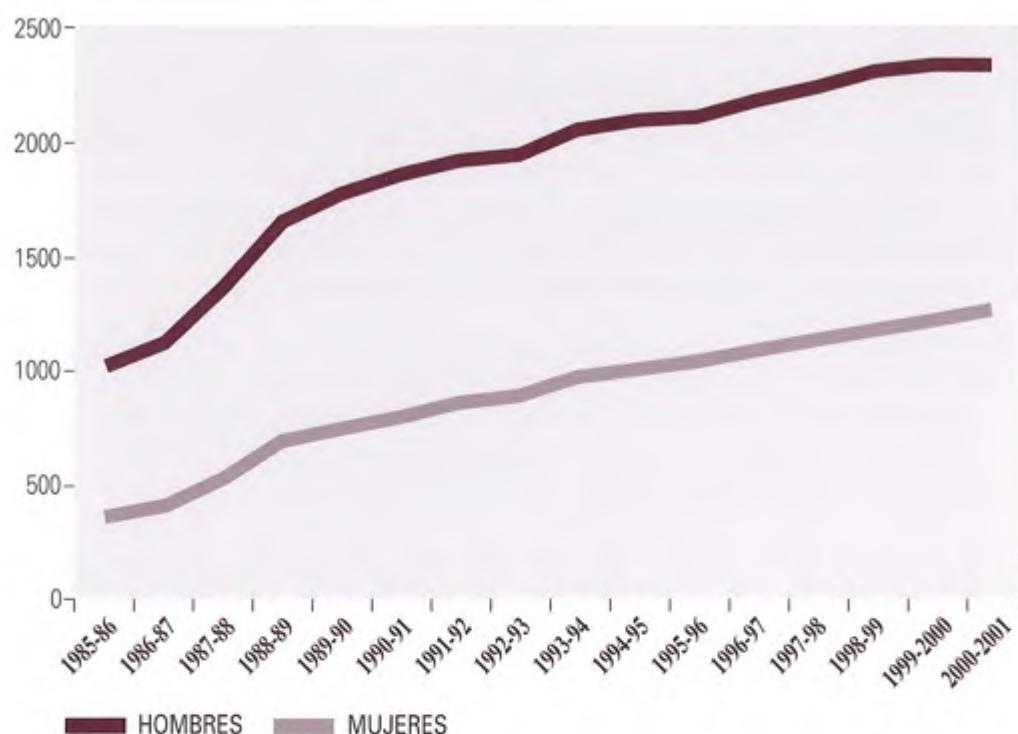
LA PRESENCIA DE LAS MUJERES EN EL PROFESORADO UNIVERSITARIO

2.2

Si observamos la gráfica 6 vemos cómo la evolución del número de profesoras y de profesores es ascendente, aunque podemos apreciar la distancia que media entre ambos colectivos. Los hombres, a partir del año 1985 (16), engrosaron –en mayor medida que las mujeres– el colectivo del profesorado.

(16) Los datos anteriores a 1985 contenían un nivel elevado de errores por lo que se han analizado los datos totales del profesorado desde esta fecha.

GRÁFICA 6. Evolución del número de profesoras y profesores en la UPV/EHU, 1985/86-2000/01

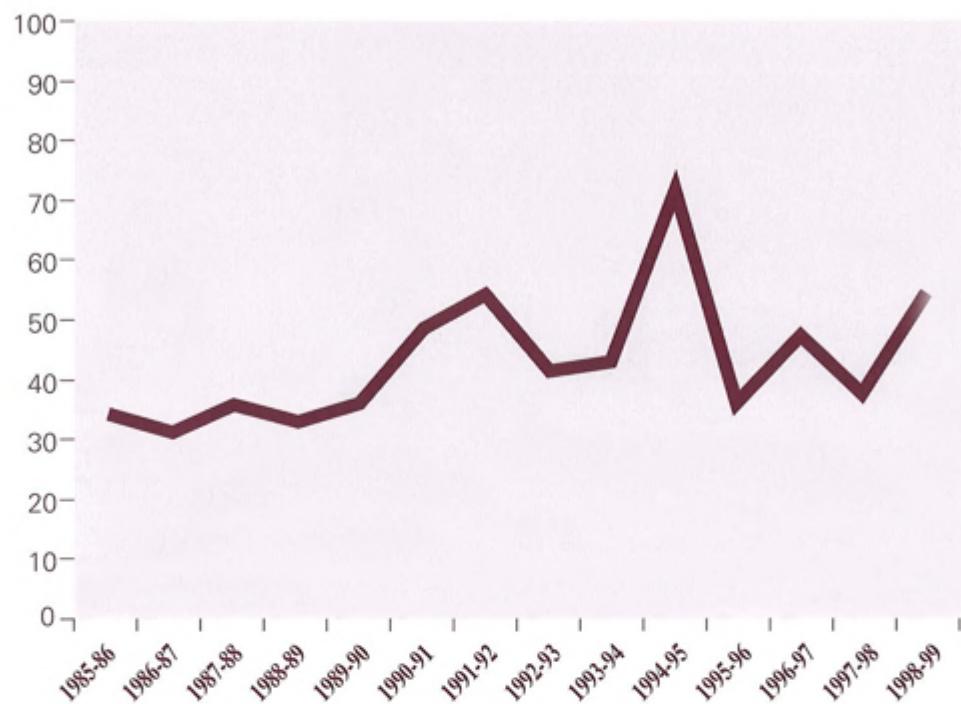


Fuente: UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

La incorporación de las mujeres docentes a la UPV/EHU ha tenido un comportamiento muy irregular sin que se haya diseñado hasta el momento ninguna estrategia correctora de las enormes diferencias entre los contingentes de profesores y de profesoras que se han ido reclutando. De hecho, en los momentos de mayor crecimiento de la plantilla docente en torno a los años 87-88, las mujeres constituyeron poco más del 30% del crecimiento como puede verse en la gráfica 7. Es decir, en los años de mayor expansión de la universidad no se realizó ningún esfuerzo por incorporar mujeres para cubrir las nuevas necesidades de docencia. Y los efectos de la escasa contratación de profesoras en estos años de fuerte crecimiento se reflejan en el bajo porcentaje de mujeres que presenta UPV/EHU: en torno al 35%.

Posteriormente, en los años 93-94 y 95-96 las mujeres constituyeron casi el 70% del total del crecimiento, pero en un contexto de menor volumen de contrataciones y con un fuerte pasivo de desigualdad en la plantilla. Es importante destacar que este fenómeno tampoco supuso un cambio sostenido en las políticas de contratación como puede observarse en la gráfica 7, lo que significa que detrás de esa mayor contratación de mujeres no existió una voluntad manifiesta de corregir las desigualdades de género entre las y los docentes, sino que más bien se trató de un hecho esporádico.

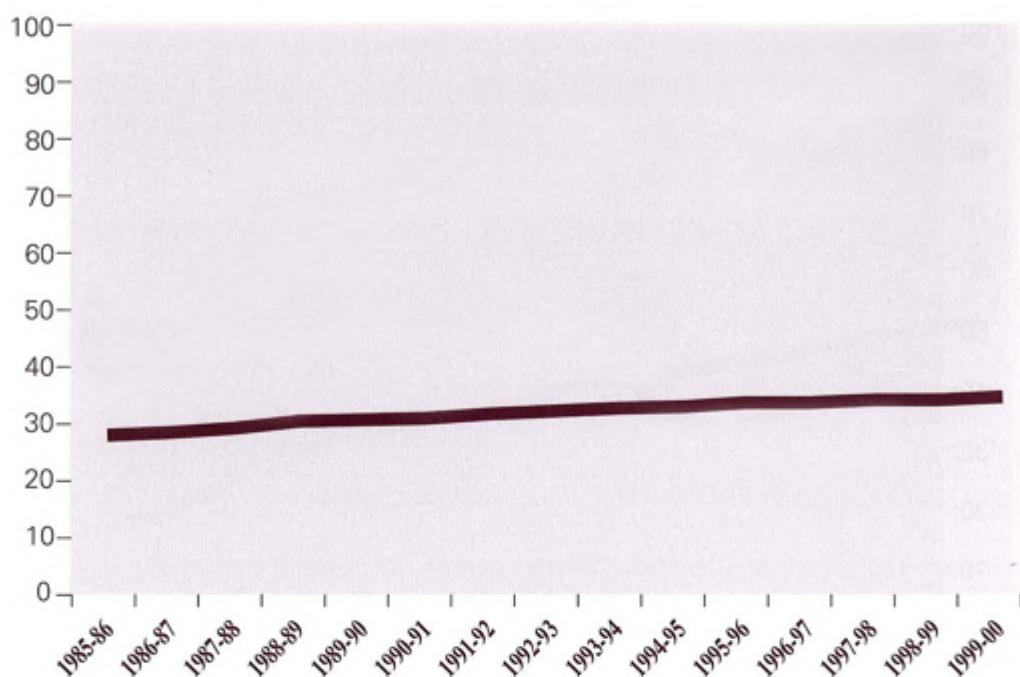
GRÁFICA 7. % Profesoras sobre el crecimiento anual del profesorado en la UPV/EHU, 1985/86-1998/99



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

En consecuencia, aunque se advierte un mayor peso de las mujeres en el crecimiento del profesorado en la década de los 90, los porcentajes de profesoras sobre el total del cuerpo docente aumentan muy lentamente y no está asegurado un crecimiento más equilibrado salvo que se realicen acciones positivas al respecto.

GRÁFICA 8. % Profesoras sobre total del profesorado UPV/EHU, 1985/86-1999/2000



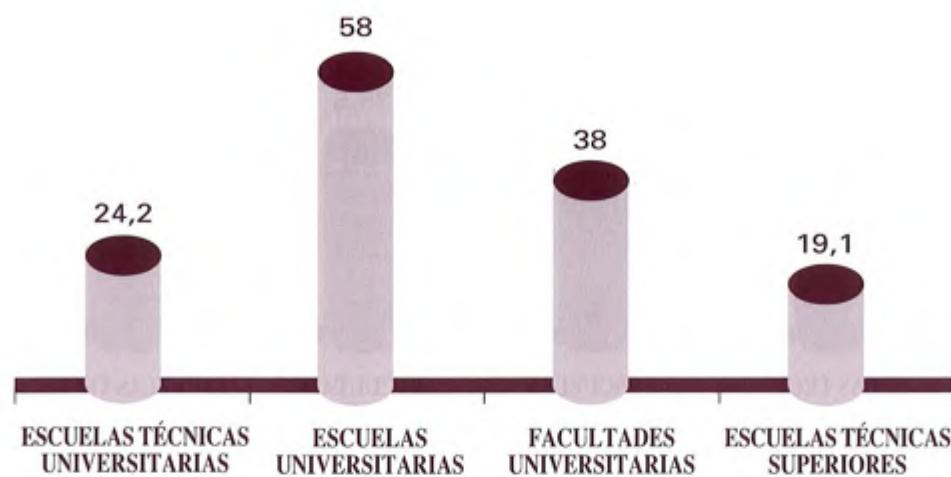
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

**UNA PRESENCIA
DESIGUAL POR TIPOS
DE CENTROS Y ÁREAS
DE CONOCIMIENTO**

2.3

La presencia de las profesoras, al igual que ocurría con las alumnas, no es homogénea y varía enormemente según los tipos de centros y las áreas de conocimiento, estableciéndose una clara segmentación horizontal en la estructura docente universitaria en razón del sexo.

GRÁFICA 9. % Profesoras sobre total del profesorado por tipos de centros, UPV/EHU, 2000-01



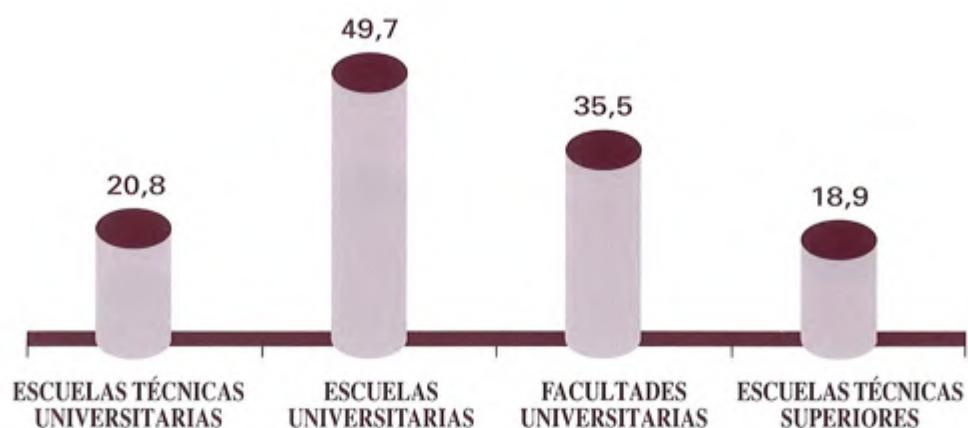
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

Como podemos observar en la gráfica 9, son las Escuelas Universitarias, en las cuales se imparten estudios de ciclo más corto –diplomaturas– donde la presencia de las mujeres docentes es incluso superior a la de los hombres. Con la excepción de las Escuelas Técnicas Industriales cuyo porcentaje de mujeres se reduce enormemente y apenas representa la cuarta parte del profesorado.

En cuanto a los centros donde se imparten estudios de ciclo largo, las Facultades Universitarias cuentan con un 38% de mujeres docentes, 20 puntos menos que en el caso de la Escuelas Universitarias, mientras que en las Escuelas Técnicas Superiores la presencia de las docentes es más reducida ya que éstas no alcanzan el 20% sobre el total.

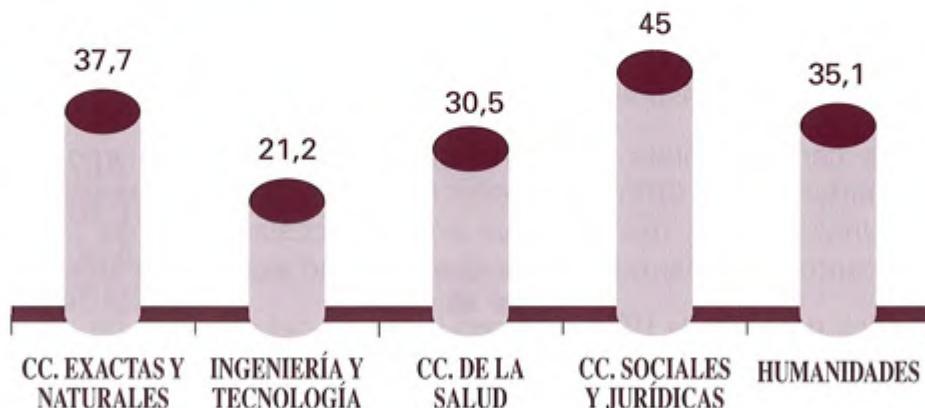
Si comparamos los datos de la UPV/EHU con la media del conjunto de las Universidades Públicas del Estado, la distribución es muy semejante, si bien en el País Vasco tenemos mayor presencia de profesoras en las Escuelas Universitarias.

GRÁFICA 10. % Profesoras sobre total del profesorado por tipos de centros, Universidades Públicas del Estado, 1999-2000



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICA 11. % Profesoras sobre total del profesorado por áreas de conocimiento, UPV/EHU, 2000-01



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

Es interesante comprobar cómo la segregación no sólo se articula en torno a los tipos de centros sino también respecto a las grandes áreas de conocimiento. Así, en el área de Ciencias Sociales y Jurídicas el 45% del profesorado son mujeres frente a tan sólo el 21,2% en los estudios de Ingeniería y Tecnología. Pese a que hay una idea muy extendida de que las docentes se concentran en el área de Humanidades, podemos comprobar cómo la presencia de profesoras en este campo es superada por el área de Ciencias Experimentales y que sin embargo, en las Ciencias de la Salud sólo un tercio del colectivo docente está integrado por mujeres.

Al igual que en la UPV/EHU éste es un fenómeno que se repite en el conjunto de las universidades europeas. La participación de las mujeres entre el profesorado es más elevada en las carreras de Humanidades, Ciencias Sociales, y Ciencias Biológicas, y presenta niveles muy bajos en las carreras Técnicas y las Ingenierías, aunque haya variaciones importantes de un Estado miembro a otro e incluso dentro de los mismos Estados (17).

Veamos ahora cuál ha sido la evolución de la participación de las profesoras en los diferentes centros de la UPV/EHU, atendiendo además a las grandes áreas de conocimiento en las que están adscritas.

HUMANIDADES

2.3.1

En el área de Humanidades, la Facultad de Filología, Geografía e Historia mantiene el porcentaje de profesoras en torno al 40% desde 1989 hasta la actualidad. Es, por tanto, una facultad con un claro estancamiento en la última década en lo que se refiere a la incorporación de profesoras, y lo mismo ocurre en la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación donde el porcentaje de mujeres docentes presenta escasas oscilaciones –en torno al 37%– e incluso se advierten retrocesos en los mismos. También la Facultad de Bellas Artes se ha estabilizado en torno al 30 %, siendo éste un porcentaje de profesoras menor al que tuvo en sus comienzos en la década de los 70.

La conclusión es que el conjunto de las facultades de Humanidades presenta una situación de preocupante retroceso, más aún si tenemos en cuenta los altos niveles de feminización del alumnado en estos centros desde los años 80.

TABLA 2.1. % Profesoras en la UPV/EHU en el Área de Humanidades sobre el total del profesorado de cada Centro, 1989/90 – 2000/1

HUMANIDADES	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01
Facultad de Filología, Geografía e Historia	41,6	41,4	40,5	42,5	42,1	41,0	40,5	40,3	41,2	38,7	39,2	40,2
Facultad de Filosofía y CC. de la Educación	36,2	35,9	33,9	31,8	34,5	34,3	35,4	37,0	36,0	38,0	37,0	37,0
Facultad de Bellas Artes	29,1	31,2	34,4	34,8	33,0	33,1	31,9	31,2	31,0	30,1	30,3	32,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

(17) Comisión Europea. *Política Científica de la Unión Europea*, op. cit.

En el área de las Ciencias Sociales y Jurídicas el panorama es muy diverso entre los diferentes centros.

El porcentaje de profesoras en la Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación se situaba en el 25% en el curso 2000-1, lo que significa un aumento de 8 puntos en una década, si bien éste es el centro con menor presencia de mujeres seguido de la Facultad de Derecho donde el crecimiento del porcentaje de profesoras sobre el total del profesorado se ha producido a ritmos muy semejantes al anterior.

Son las Facultades de Ciencias Económicas y Empresariales y de Psicología donde la presencia de las profesoras ha aumentado en 13 y 19 puntos respectivamente en los últimos diez años hasta situarse en torno al 45% de mujeres sobre la totalidad de sus docentes.

Como era de esperar, son las Escuelas de Magisterio y de Trabajo Social donde el porcentaje de profesoras supera la mitad del total del profesorado, junto con la Escuela de Relaciones Laborales donde en una década se ha duplicado el peso de las mujeres entre el personal docente.

TABLA 2.2. % Profesoras en la UPV/EHU en el Área de Ciencias Sociales y Jurídicas sobre el total del profesorado de cada Centro, 1989/90 – 2000/1

CC. SOCIALES Y JURÍDICAS	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01
Facultad de CC. Sociales y de la Comunicación	17,1	19,1	21,2	21,8	22,7	23,4	22,9	24,1	25,0	25,0	25,0	25,0
Facultad de CC. Económicas y Empresariales	33,1	34,4	36,1	36,7	38,2	41,1	40,8	41,3	42,0	43,0	44,0	46,2
Facultad de Derecho	30,6	31,7	34,0	33,6	33,3	36,8	41,7	40,0	39,0	38,8	39,0	39,7
Facultad de Psicología	26,7	31,5	39,1	39,1	41,6	40,5	41,4	41,5	44,0	43,0	45,0	45,0
Esc. Univ. Magisterio Bilbao	61,0	61,5	64,9	65,4	66,0	66,6	67,0	67,7	67,6	67,4	65,2	65,3
Esc. Univ. Relacs. Laborales		27,2	40,9	44,1	40,0	42,8	48,0	46,1	49,0	50,0	51,1	52,0
Esc. Univ. Trabajo Social							70,6	63,0	63,0	68,0	68,0	68,2
Esc. Uni. Magisterio Vitoria-Gasteiz	47,1	49,0	44,4	43,6	43,4	44,2	45,3	44,3	45,2	44,2	46,3	45,4
Esc. Univ. Magisterio S. Sebastián	52,2	47,7	50,7	50,0	51,5	52,3	51,5	51,5	53,3	51,3	52,4	53,1
Esc. Univ. Estudios Empresariales Bilbao	33,9	34,5	35,6	34,4	37,3	37,3	38,8	41,6	42,6	44,7	49,2	47,1
Esc. Univ. Estudios Empresariales S. Sebastián	43,3	39,4	38,2	36,1	39,5	41,8	42,2	42,2	41,3	42,8	45,0	45,2
Esc. Univ. Estudios Empresariales Vitoria-Gasteiz									50,0	60,0	50,0	50,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

ÁREA DE CIENCIAS EXPERIMENTALES

2.3.3

En cuanto al Área de Ciencias Experimentales, el porcentaje de profesoras no ha tenido una evolución muy positiva, ya que en la Facultad de Ciencias tan sólo ha aumentado 5 puntos en dos décadas: las profesoras de este centro representan el 35% del profesorado. En el caso de la Facultad de Ciencias Químicas, el porcentaje de mujeres docentes aumentó considerablemente en los comienzos de los años 80, pero en la última década presentan un escaso crecimiento de 4 puntos, hasta alcanzar el 47% del total del profesorado.

TABLA 2.3. % Profesoras en la UPV/EHU en el Área de Ciencias Experimentales sobre el total del profesorado de cada Centro, 1989/90 – 2000/01

CC. EXPERIMENTALES	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01
Facultad de Ciencias	30,5	30,4	31,4	33,1	33,4	33,4	34,0	34,0	36,0	36,0	36,0	35,0
Facultad de Ciencias Químicas	43,3	42,0	43,3	44,1	41,3	41,3	41,5	41,5	42,0	44,0	47,0	47,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

ÁREA DE CIENCIAS DE LA SALUD

2.3.4

En las Ciencias de la Salud, la evolución de los porcentajes de mujeres entre el personal docente es claramente preocupante salvo en la Facultad de Farmacia que se ha incrementado la presencia de mujeres en casi 10 puntos y se sitúa en torno al 43% en el curso 2000/1. El caso de la Facultad de Medicina y Odontología merecería un estudio aparte, si consideramos la alta feminización del alumnado, ya que la proporción de profesoras en sus aulas no ha aumentado en los últimos diez años y apenas alcanza el 20% del total del profesorado. En este centro confluyen sectores con un amplio capital relacional, cultural y económico y este hecho no es ajeno a la escasa presencia de profesoras en sus aulas.

Es en las Escuelas de Enfermería donde el porcentaje de profesoras supera la mitad del total.

TABLA 2.4 % Profesoras en la UPV/EHU en el Área de Ciencias de la Salud sobre el total del profesorado de cada Centro, 1989/90 – 2000/01

CC. DE LA SALUD	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01
Facultad de Medicina y Odontología	21,3	18,4	17,8	19,5	21,5	20,9	21,2	21,3	21,3	21,2	21,2	21,4
Facultad de Farmacia	32,6	37,8	36,9	37,2	42,0	40,7	41,5	40,0	40,0	41,0	41,0	43,0
Esc. Univ. de Enfermería Leioa	60,4	61,2	60,4	57,4	56,5	56,2	56,5	59,2	57,0	57,0	59,0	57,0
Esc. Univ. de Enfermería S. Sebastián	77,1	75,0	75,0	75,0	71,8	70,2	69,4	69,4	70,0	72,0	72,0	72,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

ÁREA DE ENSEÑANZAS TÉCNICAS

2.3.5

En las Escuelas Técnicas Superiores la presencia de mujeres docentes es mucho más baja que en otras áreas y tipos de centros aunque los porcentajes difieren mucho de una Escuela a otra. En la Facultad de Informática algo más de un tercio de su profesorado está integrado por mujeres, pero apenas ha habido variaciones en estos últimos años. En cuanto a la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales y Telecomunicaciones, pese a haber crecido en 4 puntos el porcentaje de profesoras, éstas no alcanzan la cuarta parte de su plantilla. La Escuela Técnica Superior de Arquitectura tiene el menor porcentaje de profesoras entre sus docentes aunque lo haya doblado en una década, como igualmente ocurre en la Escuela Técnica Superior de Náutica y Máquinas Navales.

TABLA 2.5. % Profesoras en la UPV/EHU en el Área de Enseñanzas Técnicas sobre el total del profesorado de cada Centro, 1989/90 – 2000/01

ENSEÑANZAS TÉCNICAS	1989/90	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01
E.T.S. de Arquitectura	5,8	5,5	3,7	3,6	3,5	3,4	3,6	3,1	9,0	9,0	10,0	12,0
Facultad de Informática	32,3	29,2	31,4	32,3	31,5	30,3	32,5	32,9	32,0	33,0	32,0	34,0
E.T.S. de Ing. Industr. y de Telecomunicaciones	19,3	20,2	20,5	21,4	21,2	22,0	22,2	21,8	22,2	23,3	23,3	23,3
E.T.S. de Náutica	7,1	7,1	7,1	7,1	6,6	13,6	13,6	14,3	14,2	15,2	15,2	18,3
E.U. Ingeniería Técnica Industrial y Topográfica	20,0	23,0	22,4	22,5	23,4	23,1	23,1	24,1	23,0	22,2	25,2	25,2
E.U. Ingeniería Técnica Industrial Bilbao	12,6	13,2	13,5	12,6	16,5	17,6	18,4	18,3	18,3	20,2	21,3	23,4
E.U. Ingeniería Técnica Industrial Eibar						14,3	12,5	15,8	17,1	15,0	15,0	15,0
E.U. Ingeniería Técnica Industrial S. Sebastián	23,3	25,0	27,4	28,0	26,6	28,5	28,2	31,3	31,0	29,3	30,3	30,3

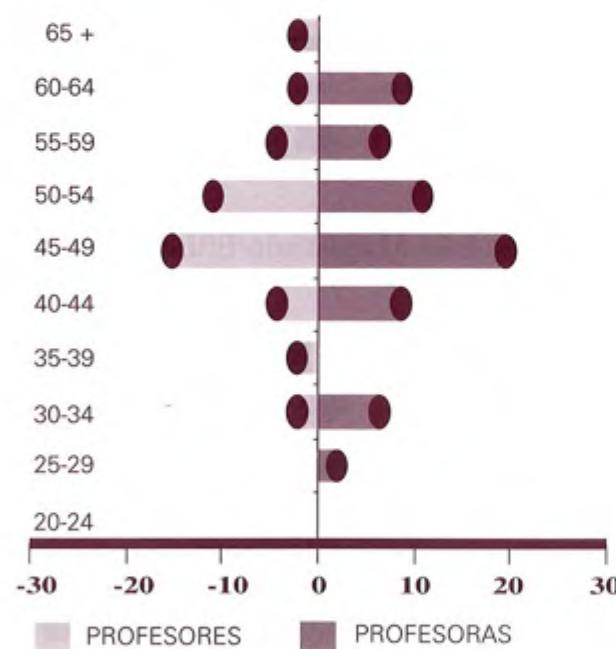
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

En la diferente evolución que presentan los centros incluso dentro de las mismas grandes áreas de conocimiento entran en juego muchos elementos que condicionan los niveles de presencia de las mujeres en el profesorado.

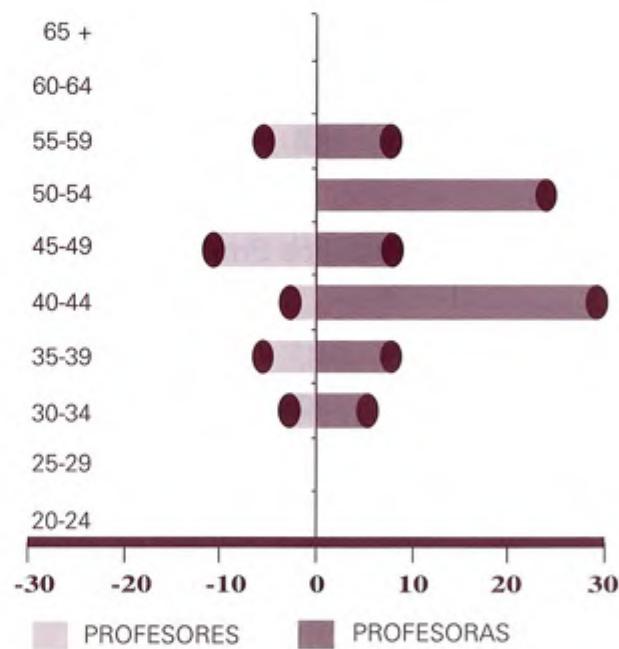
La estructura de sexo y edad de las y los docentes en cada centro que representan las gráficas 12 nos ayudan a conocer mejor cómo se está produciendo la incorporación de las profesoras. Así mismo, nos permite clasificarlos en función del peso de los grupos de edad. Partimos de la hipótesis de que el peso de las diferentes generaciones no es un factor ajeno al reclutamiento y promoción de las mujeres. Con otras palabras: se constatan mayores resistencias a la entrada de mujeres en aquellos centros donde es mayor el peso de los grupos de edad elevada, compuestos mayoritariamente por hombres.

GRÁFICAS 12. Profesorado por grupos de edad en los Centros de la UPV/EHU, 2000-01 (de G. 12.1. a G. 12.30.)

G. 12.1. E.U. Enfermería Leioa



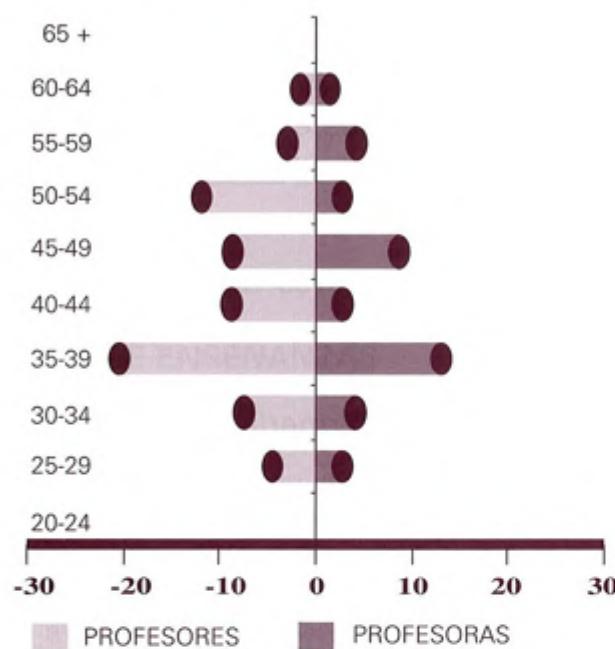
G. 12.2. E.U. Enfermería San Sebastián



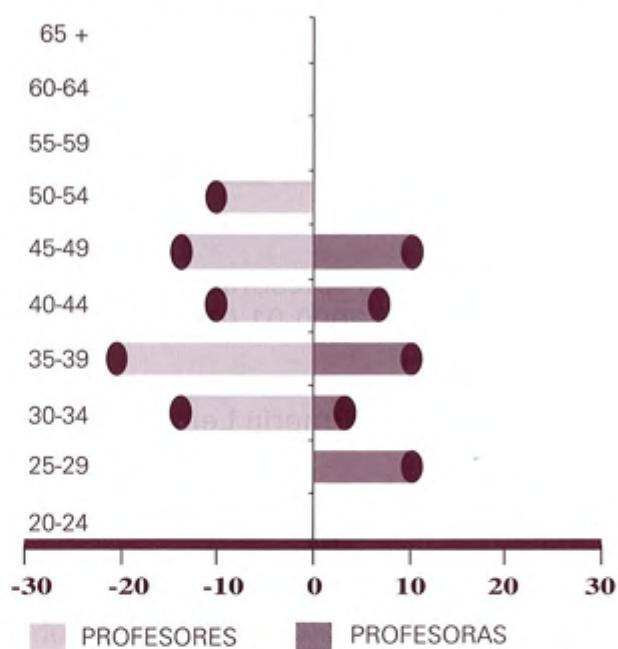
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 12. Profesorado por grupos de edad en los Centros de la UPV/EHU, 2000-01 (de G. 12.1. a G. 12.30.)

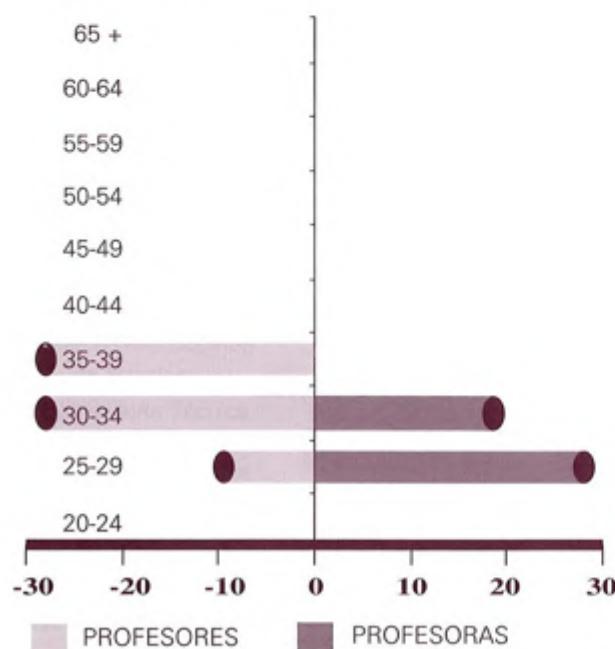
G. 12.3. E.U. Estudios Empresariales Bilbao



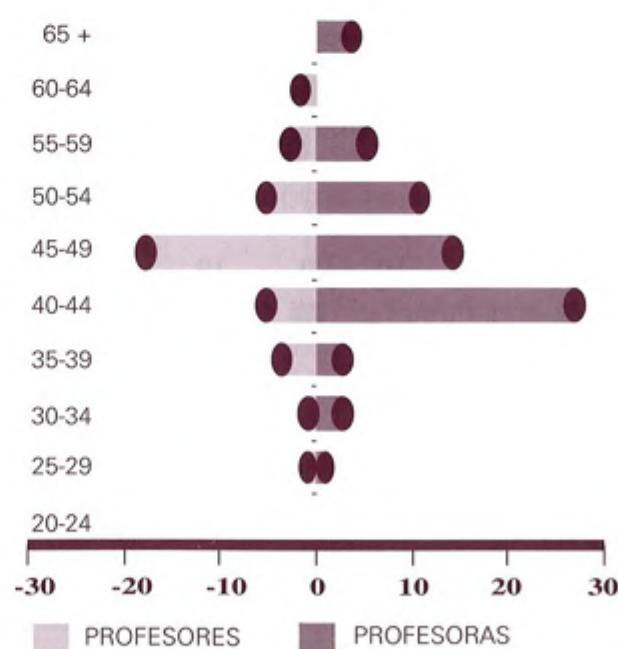
G. 12.4. E.U. Estudios Empresariales San Sebastián



G. 12.5. E.U. Estudios Empresariales Vitoria



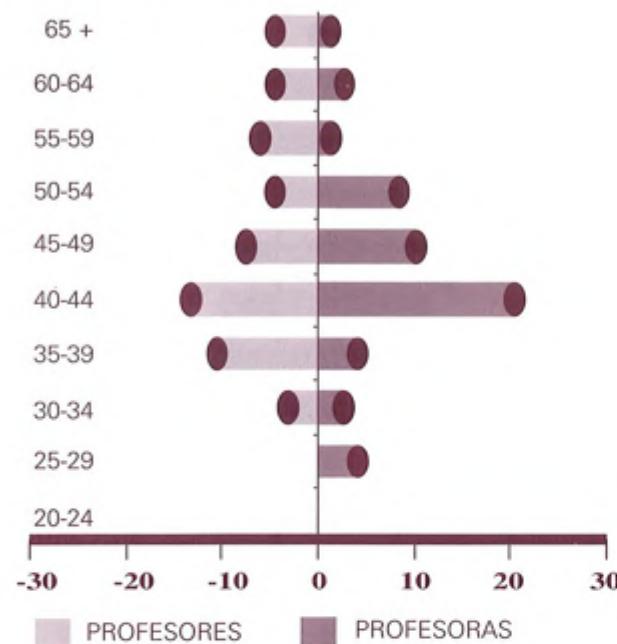
G. 12.6. E.U. Magisterio Bilbao



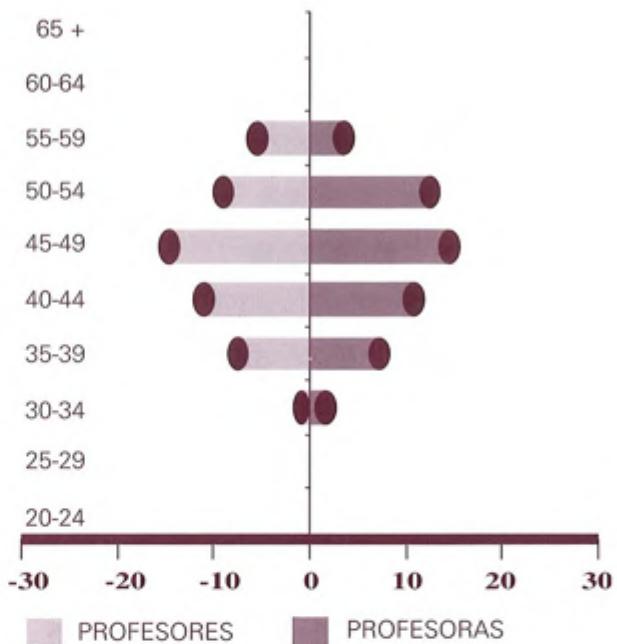
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 12. Profesorado por grupos de edad en los Centros de la UPV/EHU, 2000-01 (de G. 12.1. a G. 12.30.)

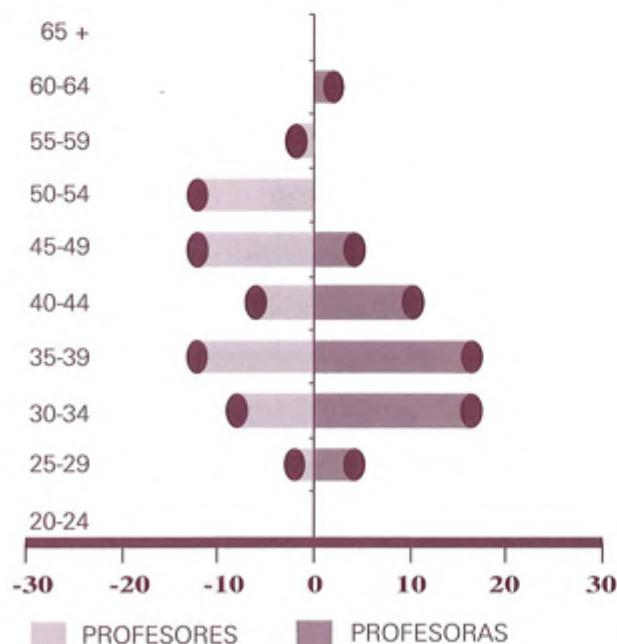
G. 12.7. E.U. Magisterio San Sebastián



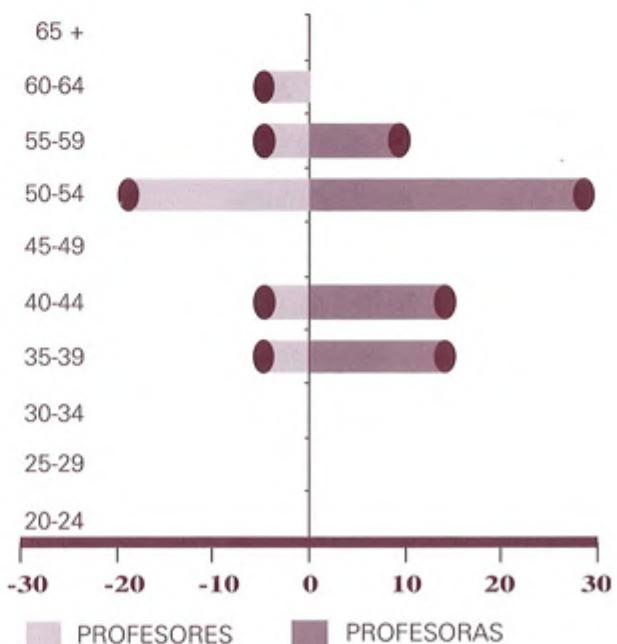
G. 12.8. E.U. Magisterio Vitoria



G. 12.9. E.U. Relaciones Laborales



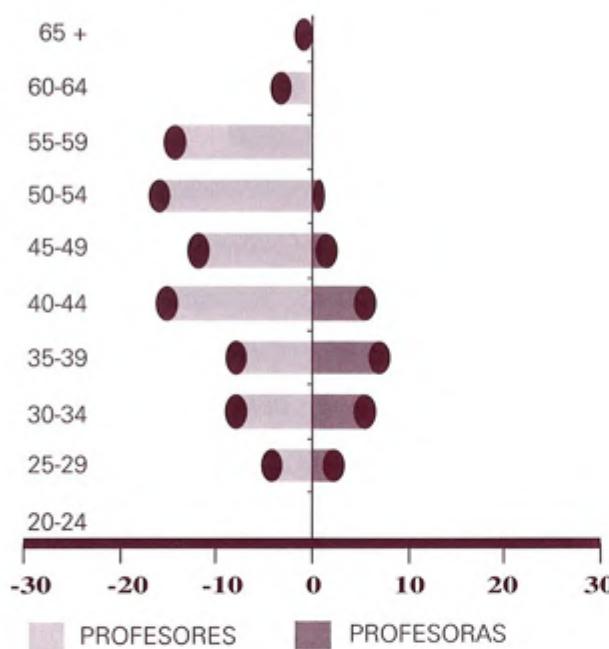
G. 12.10. E.U. Trabajo Social



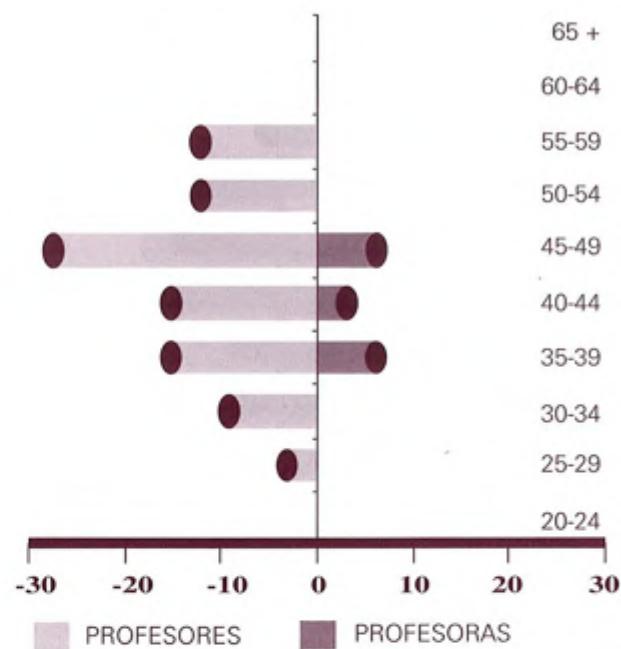
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 12. Profesorado por grupos de edad en los Centros de la UPV/EHU, 2000-01 (de G. 12.1. a G. 12.30.)

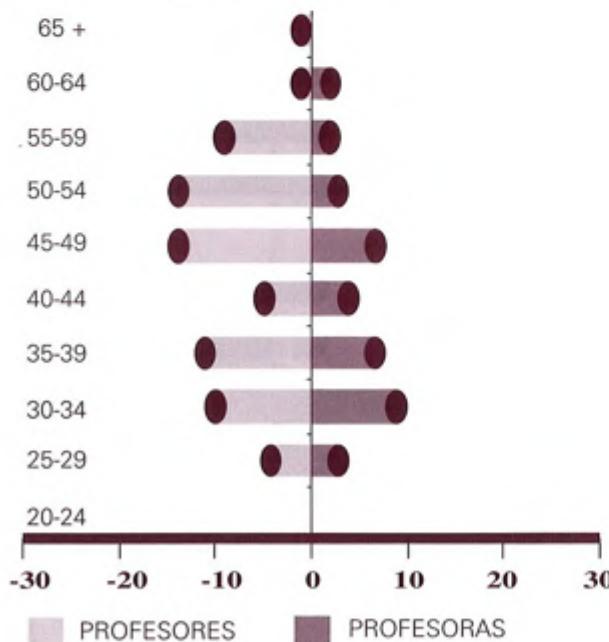
G. 12.11. E.U. Ing. Técnica Industrial Bilbao



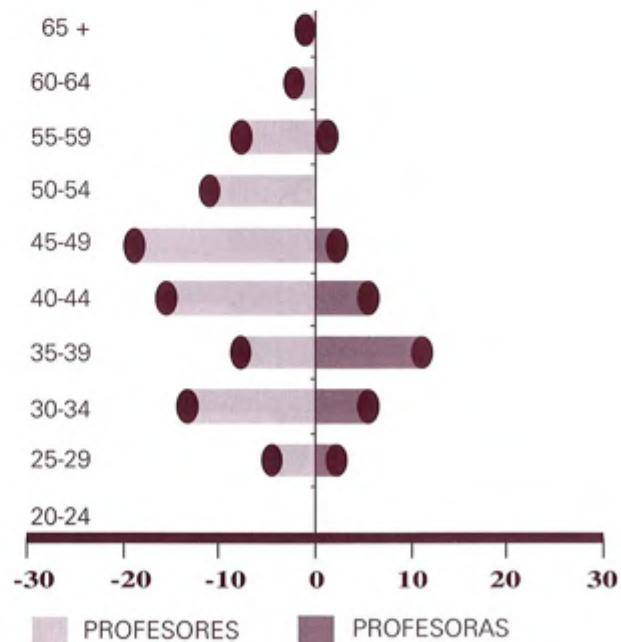
G. 12.12. E.U. Ing. Técnica Industrial Eibar



G. 12.13. E.U. Ing. Técnica Industrial San Sebastián



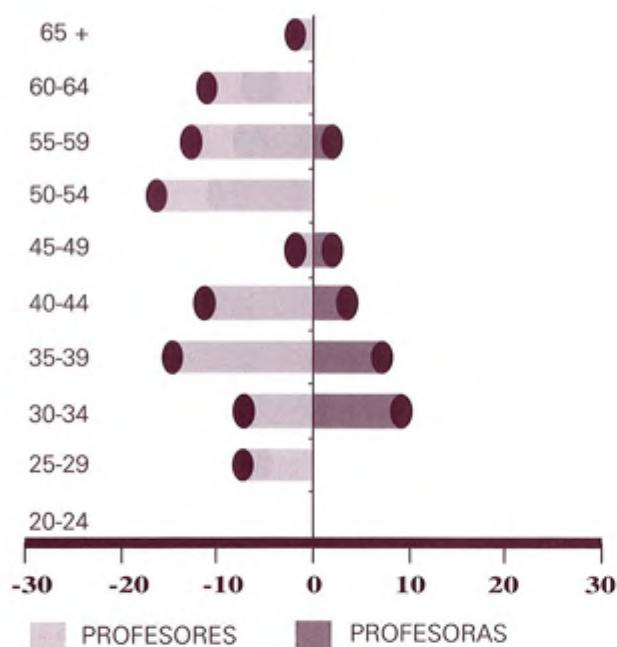
G. 12.14. E.U. Ing. Técnica Industrial y Topografía



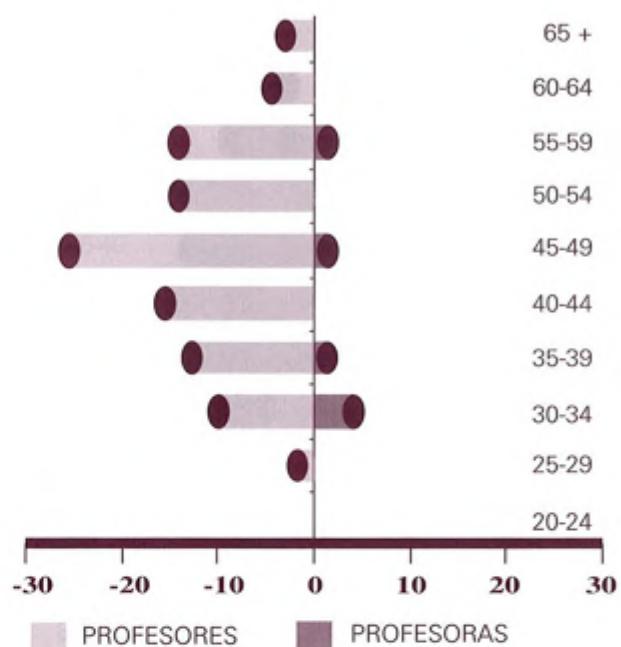
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 12. Profesorado por grupos de edad en los Centros de la UPV/EHU, 2000-01 (de G. 12.1. a G. 12.30.)

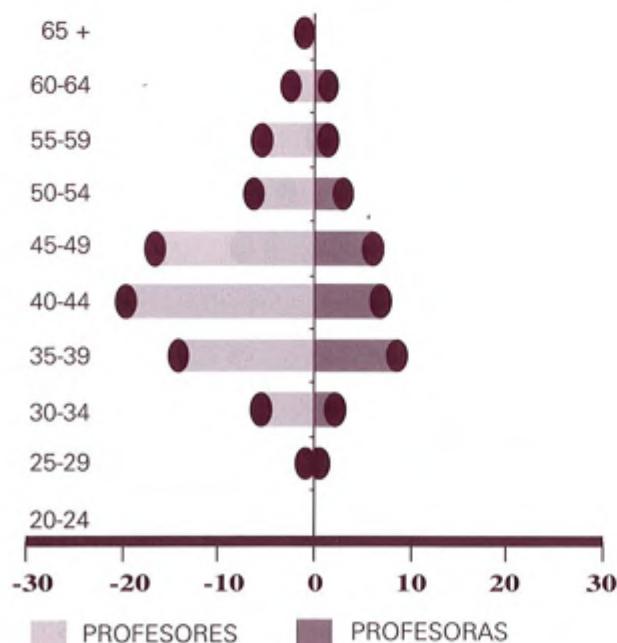
G. 12.15. E.U. Ing. Técnica Minera



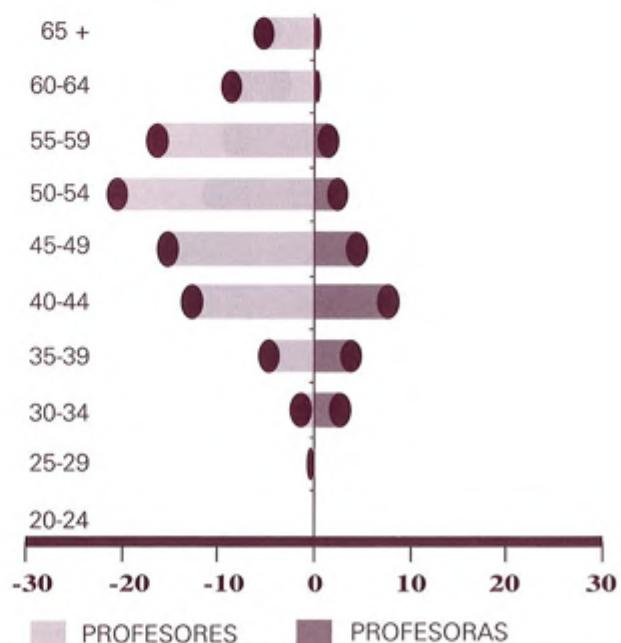
G. 12.16. Facultad de Derecho



G. 12.17. Facultad de Bellas Artes



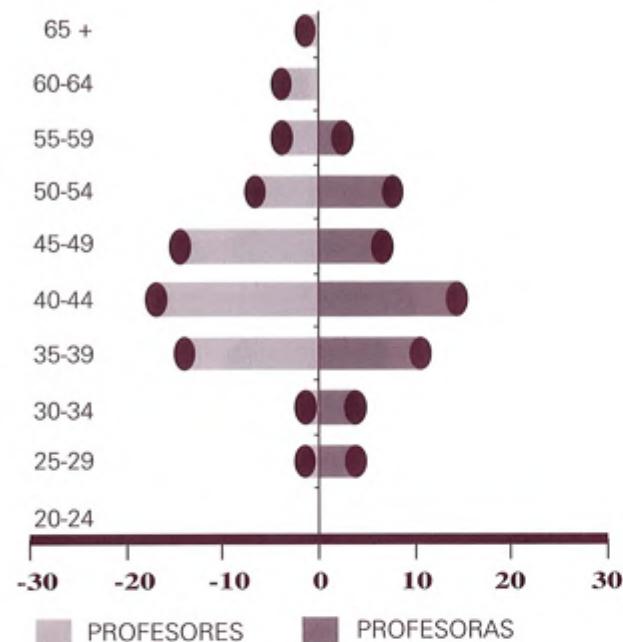
G. 12.18. Facultad de Medicina y Odontología



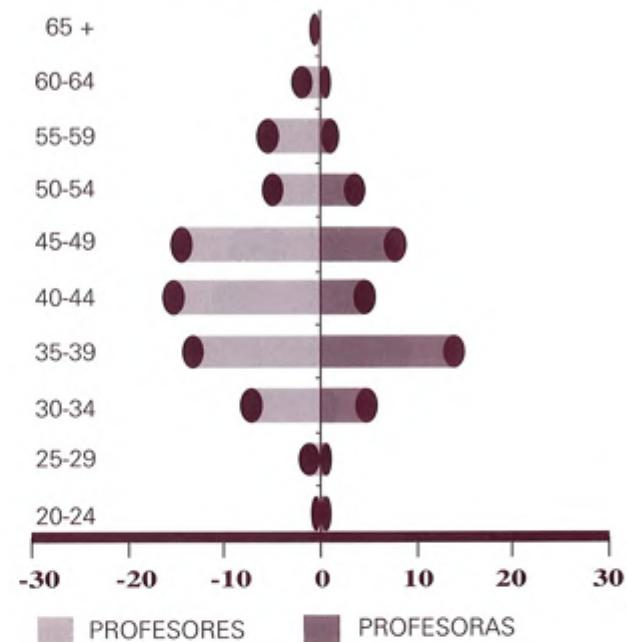
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 12. Profesorado por grupos de edad en los Centros de la UPV/EHU, 2000-01 (de G. 12.1. a G. 12.30.)

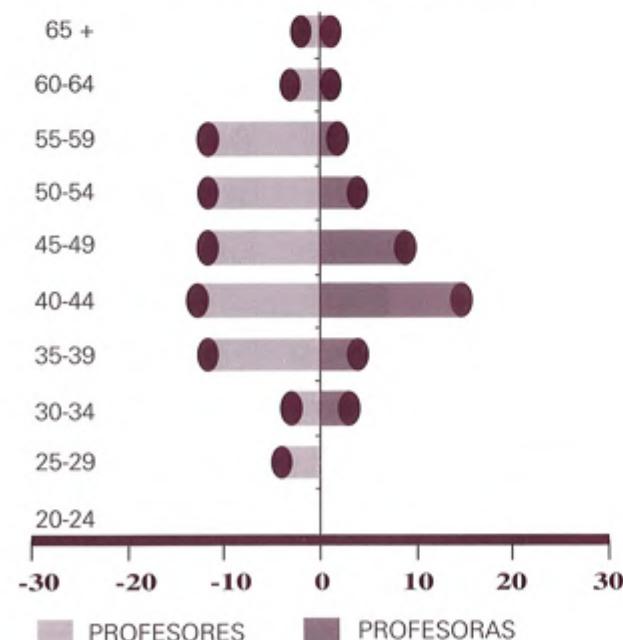
G. 12.19. Facultad de Psicología



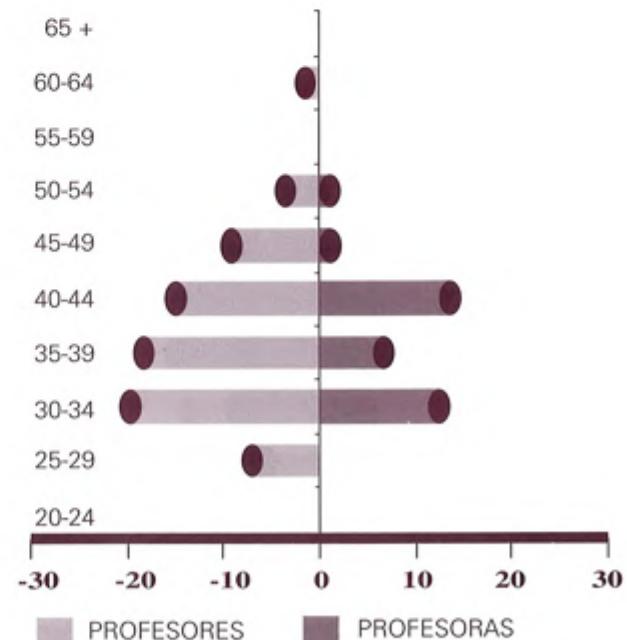
G. 12.20. Facultad de Filología y Geografía e Historia



G. 12.21. Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación



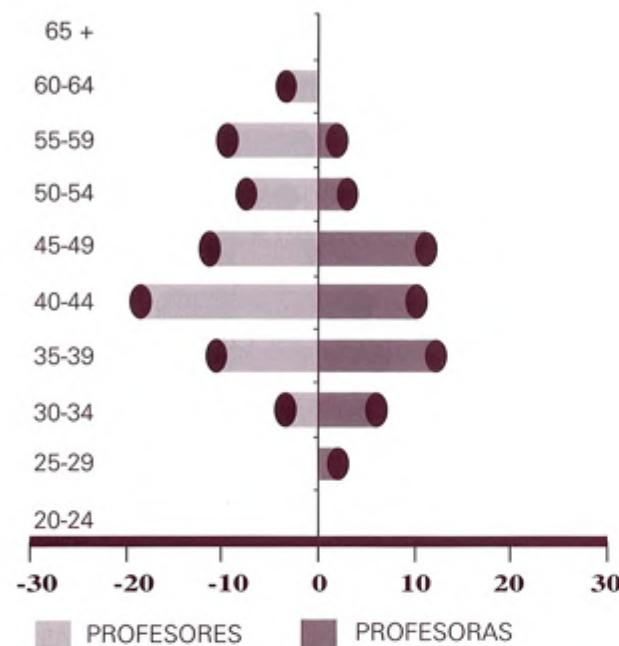
G. 12.22. Facultad de Informática



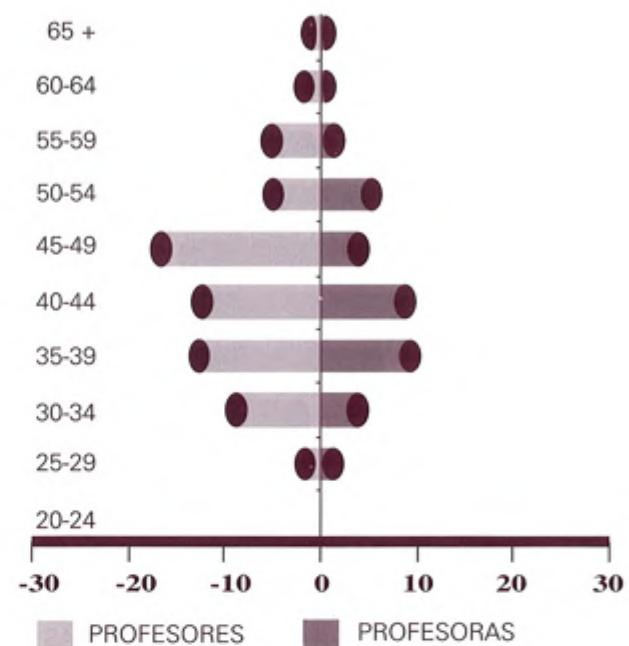
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 12. Profesorado por grupos de edad en los Centros de la UPV/EHU, 2000-01 (de G. 12.1. a G. 12.30.)

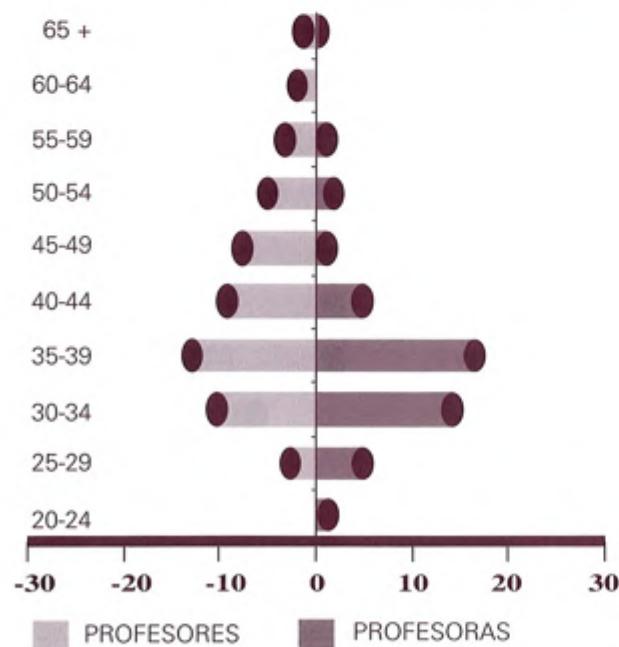
G. 12.23. Facultad de Farmacia



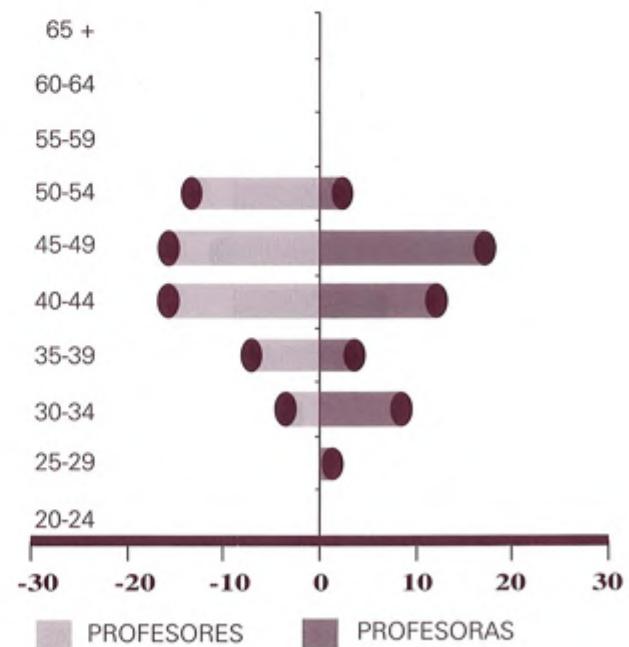
G. 12.24. Facultad de Ciencias



G. 12.25. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales



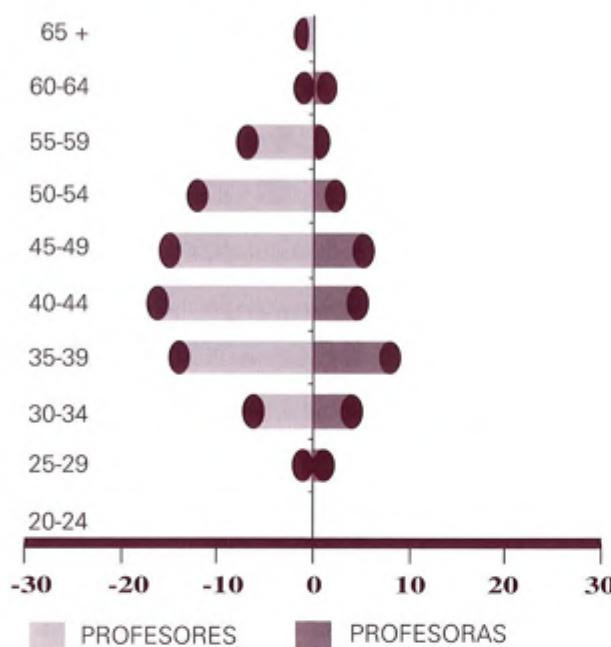
G. 12.26. Facultad de Ciencias Químicas



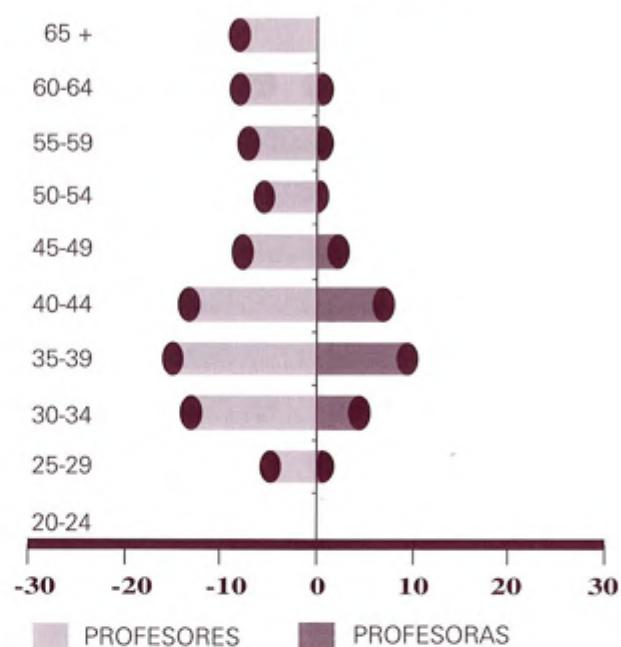
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 12. Profesorado por grupos de edad en los Centros de la UPV/EHU, 2000-01 (de G. 12.1. a G. 12.30.)

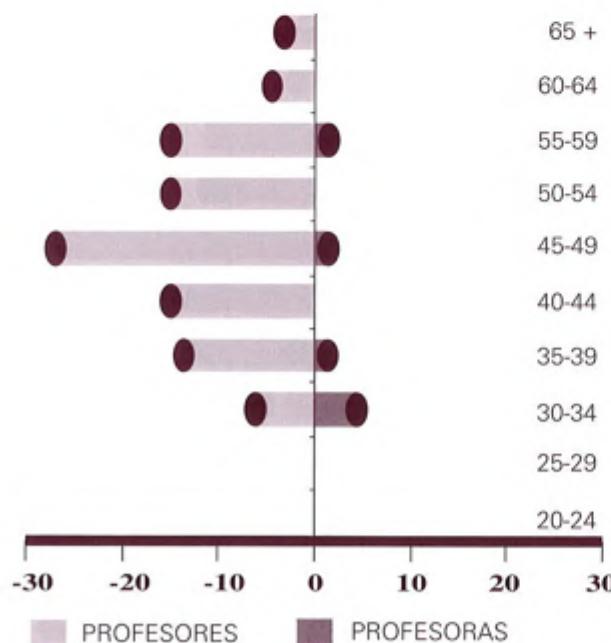
G. 12.27. Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación



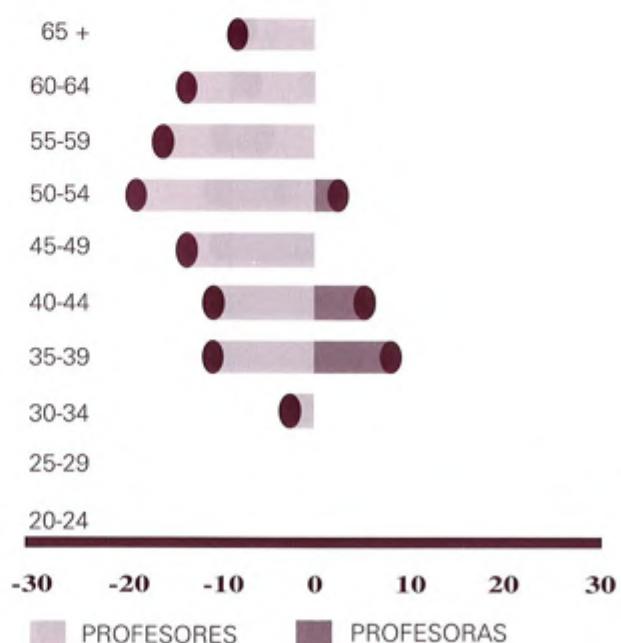
G. 12.28. E.T.S. Ing. Industrial y Telecomunicaciones



G. 12.29. E.T.S. Arquitectura



G. 12.30. E.T.S. Náutica y Máquinas Navales



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

En primer lugar, podemos observar cómo la presencia de mujeres está más equilibrada en casi todos los centros en los grupos de edad más jóvenes, fenómeno al que ya nos hemos referido anteriormente. Pero creemos que es interesante resaltar la existencia de diferentes dinámicas independientemente del tipo de centro de que se trate y del área de conocimiento al que pertenezca. Estas dinámicas guardan relación con el peso de las diferentes generaciones de varones en la estructura del profesorado. Así, son significativas las diferencias en los porcentajes de mujeres docentes entre la Facultad de Derecho y la de Económicas y Empresariales, siendo esta última una de las de mayor tradición y antigüedad en la UPV/EHU.

En el caso de esta última Facultad, el rejuvenecimiento de la plantilla docente –el profesorado en una elevada proporción se sitúa por debajo de los 40 años–, ha ido paralelo a un aumento considerable de profesoras; por el contrario, las Facultades de Derecho, Medicina y Ciencias Sociales y de la Comunicación con un peso considerable de profesores en edad madura, son centros que podíamos definir como "difíciles" para sus propias egresadas o poco receptivos para su reclutamiento. Son ejemplos donde se visualiza a través de las pirámides de sexo y edad, el peso y la influencia que pueden llegar a tener las llamadas redes informales de colegas varones a las que nos referiremos posteriormente.

El caso de la Facultad de Farmacia, de más reciente creación, cuenta con un profesorado básicamente entre los 35 y 49 años y con una presencia de mujeres más equilibrada en estos grupos de edad e, incluso, con tendencia a la feminización entre el profesorado más joven.

La Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales sería otro ejemplo de un centro de larga tradición con cambios generacionales importantes ya que presenta una estructura de edad que refleja el rejuvenecimiento de su plantilla docente con un peso importante de los grupos de edad entre 30 y 44 años: en ellos la presencia de las mujeres empieza a tener mayor peso que en épocas pasadas.

Nuestra hipótesis es que el reclutamiento y la promoción de mujeres guarda estrecha relación con el grado de asentamiento y funcionamiento de lo que las anglosajonas han venido a definir como "old boys club". Hipótesis que se ratifica posteriormente en todas las entrevistas realizadas.

LA EDAD MEDIA DE ENTRADA EN LA UPV/EHU

2.4

Nos preguntábamos si habría diferencias en la edad de entrada de hombres y de mujeres en la UPV/EHU ya que se trata de un indicador de los tiempos empleados para encontrar ocupación en este mercado de trabajo.

Los datos de la tabla 2.6 nos muestran que sí existen diferencias ya que las mujeres entran como docentes en el Sistema Público Vasco algo más jóvenes que los hombres y éste es un dato que se repite en el conjunto de las Universidades Públicas del Estado (18) . Constatamos que a pesar de que la edad de entrada ha ido aumentando para el conjunto del profesorado, las diferencias entre hombres y mujeres persisten en torno a dos años como media.

El hecho de que las mujeres se incorporen más jóvenes a la docencia universitaria nos indica que las brillantes alumnas supervivientes de la grieta del sistema siguen siendo trabajadoras constantes y conscientes del sobreesfuerzo necesario para competir en este mercado de trabajo.

LA GRIETA DEL SISTEMA: LOS DESEQUILIBRIOS ENTRE ALUMNAS Y PROFESORAS

2.5

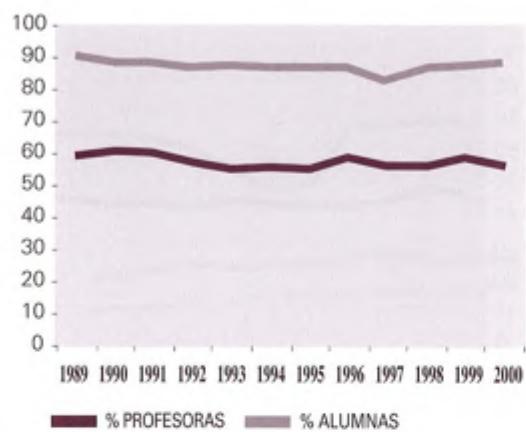
En los países de la Unión Europea las mujeres constituyen más del 50% del alumnado de estudios superiores y, sin embargo, presentan un alto grado de abandono de la carrera académica. El mundo de la ciencia, del conocimiento y de la universidad les es hostil afirma el informe ETAN realizado por encargo de la Comisión Europea. Es una realidad ampliamente constatada que las mujeres abandonan el mundo académico a un ritmo muy superior al de los hombres. De tal manera que la proporción de mujeres disminuye acusadamente en los estudios postdoctorales, donde realmente empieza la trayectoria profesional de las y los jóvenes titulados.

Trataremos de aproximarnos a la grieta del sistema en la UPV/EHU analizando de manera interrelacionada la evolución de los porcentajes de profesoras y de alumnas en la UPV/EHU entre los años 1989 y 2000 desde la perspectiva de las potenciales oferta y demanda de trabajo que confluyen en este espacio laboral. Así, podremos constatar las profundas desigualdades de género que se producen en el reclutamiento del profesorado en relación con los recursos disponibles en los diferentes centros.

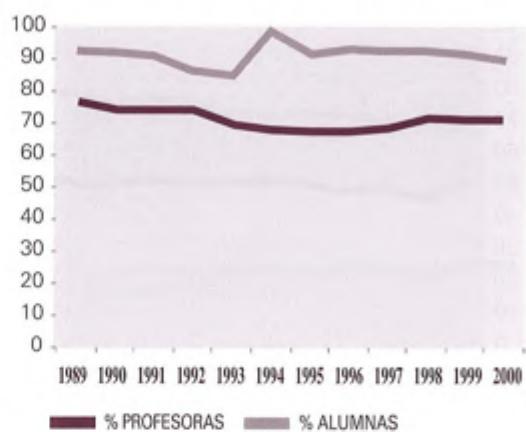
(18) F. Arranz Lozano, "Hombres y mujeres en el profesorado: un análisis de género", en *Las académicas*, op. cit., p. 344.

GRÁFICAS 13. % de mujeres sobre total del profesorado y alumnado en los Centros de la UPV/EHU, 1989-2000 (de G. 13.1. a G. 13.30)

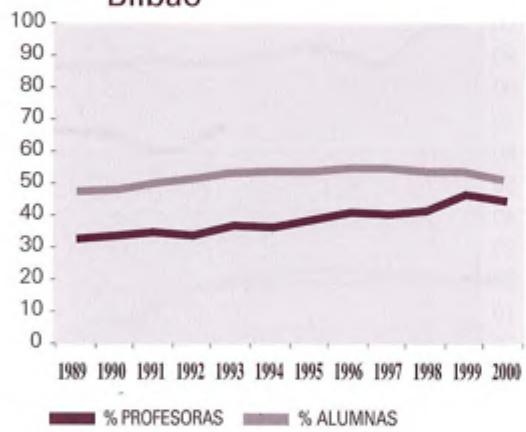
G. 13.1. E.U. Enfermería Leioa



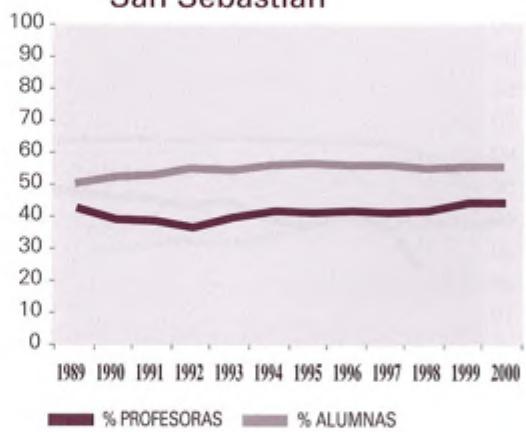
G. 13.2. E.U. Enfermería San Sebastián



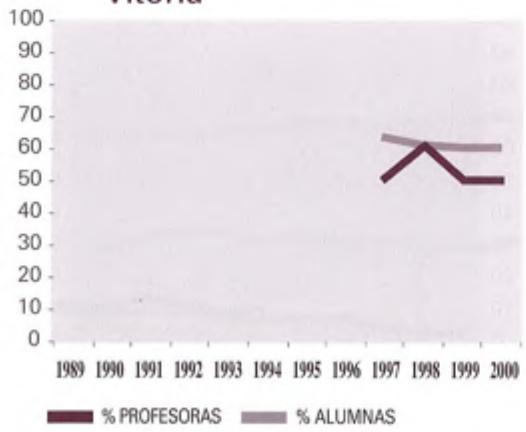
G. 13.3. E.U. Estudios Empresariales Bilbao



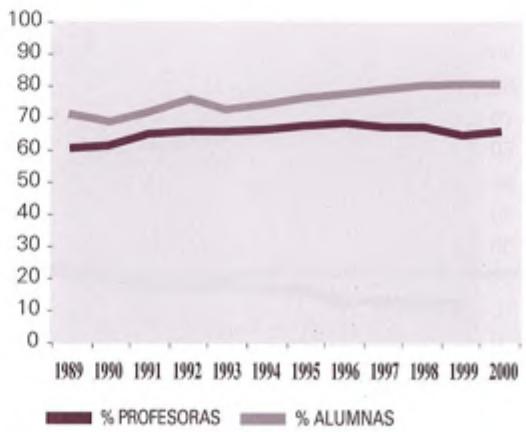
G. 13.4. E.U. Estudios Empresariales San Sebastián



G. 13.5. E.U. Estudios Empresariales Vitoria



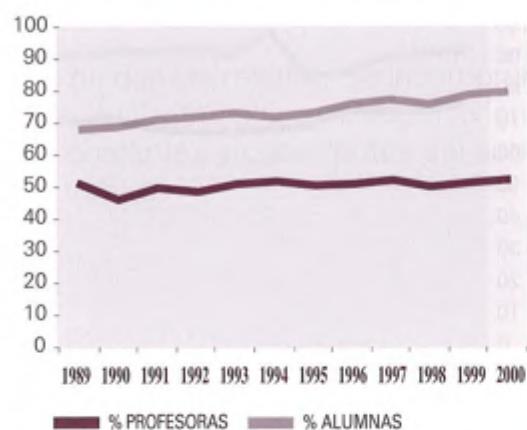
G. 13.6. E.U. Magisterio Bilbao



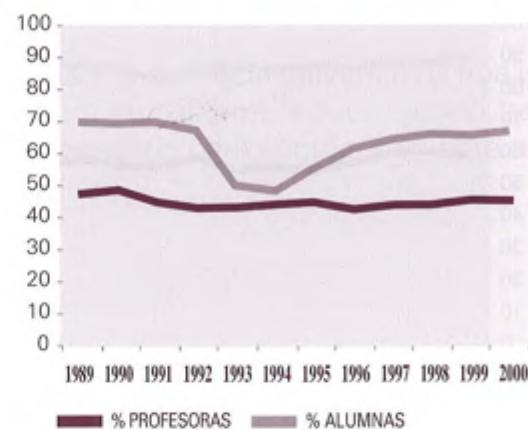
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado y Servicio de Ordenación Académica.

GRÁFICAS 13. % de mujeres sobre total del profesorado y alumnado en los Centros de la UPV/EHU, 1989-2000 (de G. 13.1. a G. 13.30)

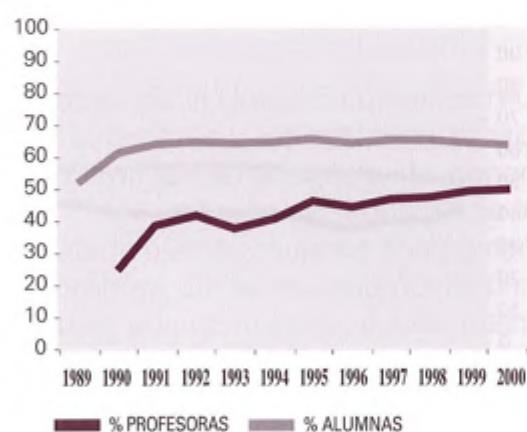
G. 13.7. E.U. Magisterio San Sebastián



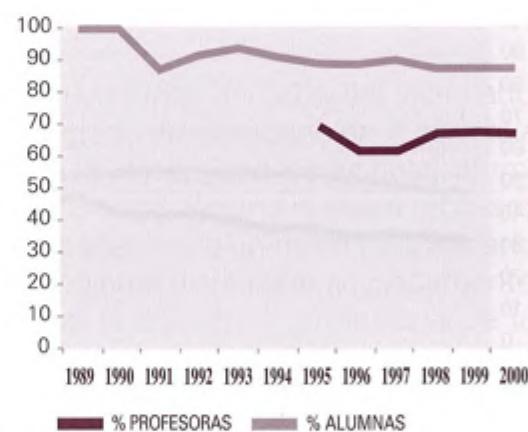
G. 13.8. E.U. Magisterio Vitoria



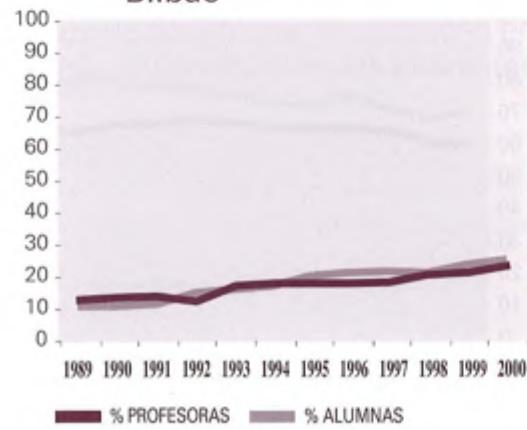
G. 13.9. E.U. Relaciones Laborales



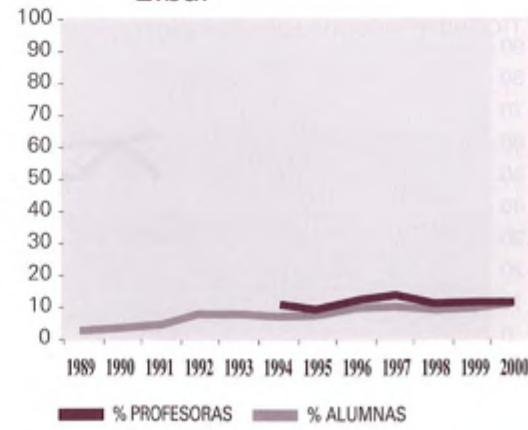
G. 13.10. E.U. Trabajo Social



G. 13.11. E.U. Ing. Técnica Industrial Bilbao



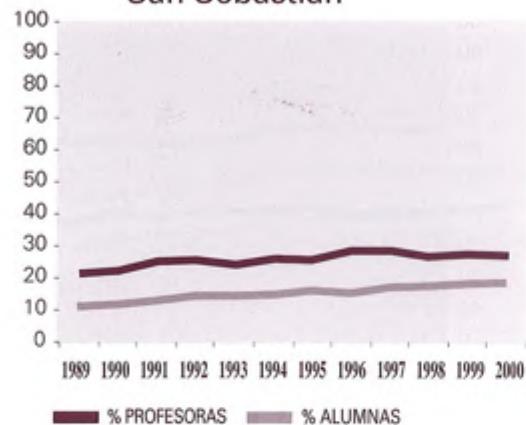
G. 13.12. E.U. Ing. Técnica Industrial Eibar



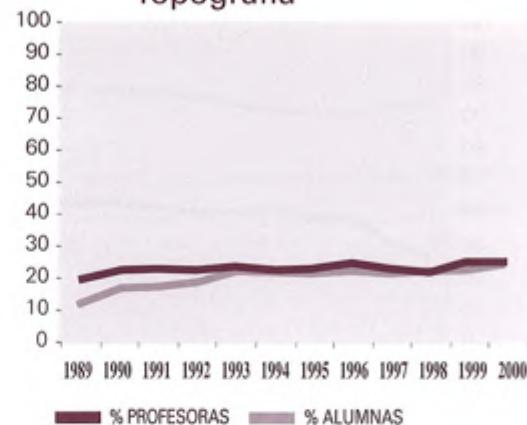
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado y Servicio de Ordenación Académica.

GRÁFICAS 13. % de mujeres sobre total del profesorado y alumnado en los Centros de la UPV/EHU, 1989-2000 (de G. 13.1. a G. 13.30)

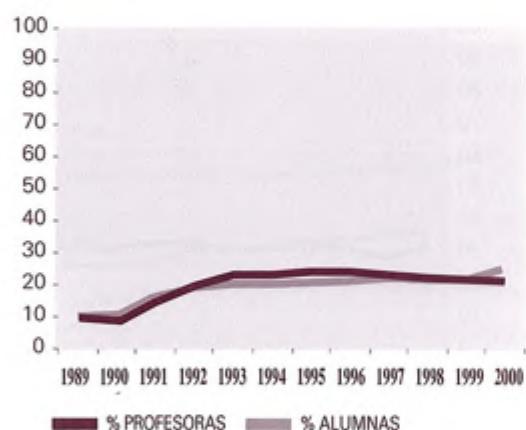
G. 13.13. E.U. Ing. Técnica Industrial San Sebastián



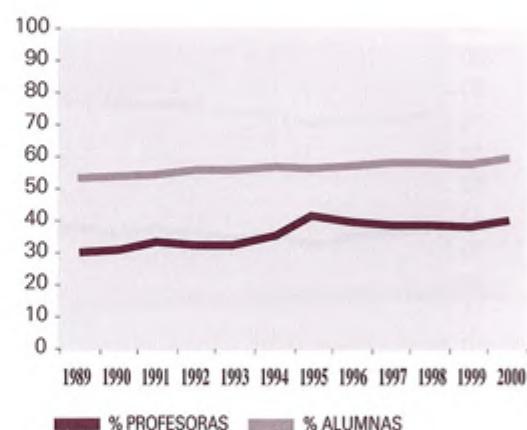
G. 13.14. E.U. Ing. Técnica Industrial y Topografía



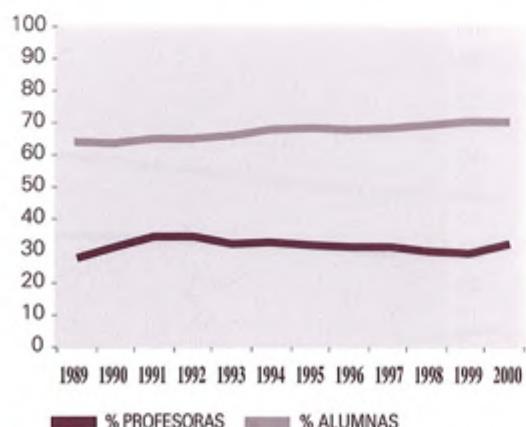
G. 13.15. E.U. Ing. Técnica Minera



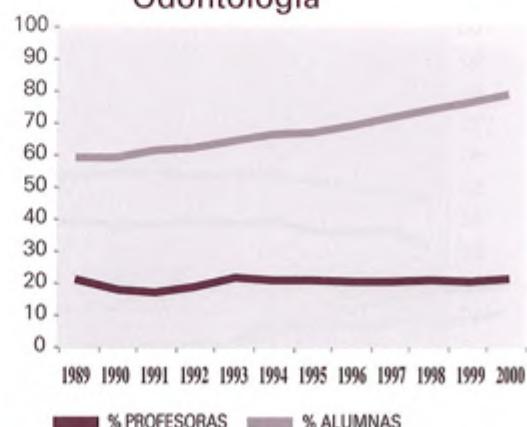
G. 13.16. Facultad de Derecho



G. 13.17. Facultad de Bellas Artes



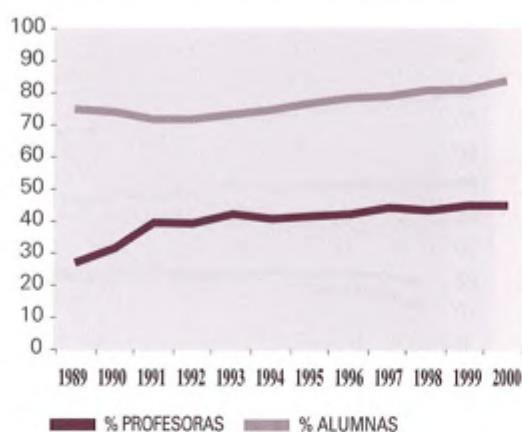
G. 13.18. Facultad de Medicina y Odontología



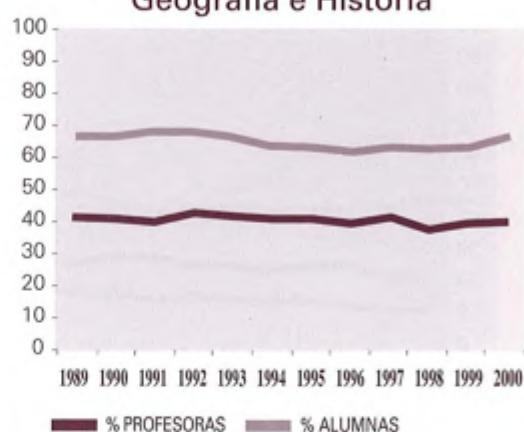
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado y Servicio de Ordenación Académica.

GRÁFICAS 13. % de mujeres sobre total del profesorado y alumnado en los Centros de la UPV/EHU, 1989-2000 (de G. 13.1. a G. 13.30)

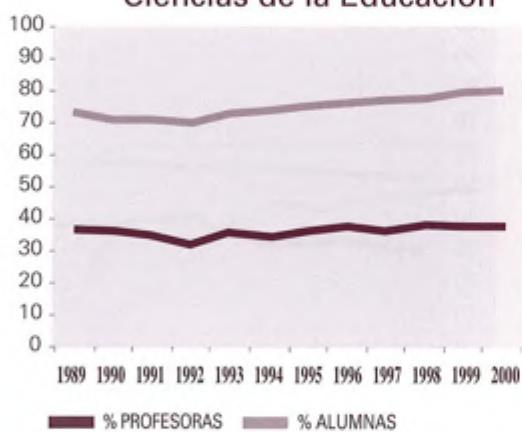
G. 13.19. Facultad de Psicología



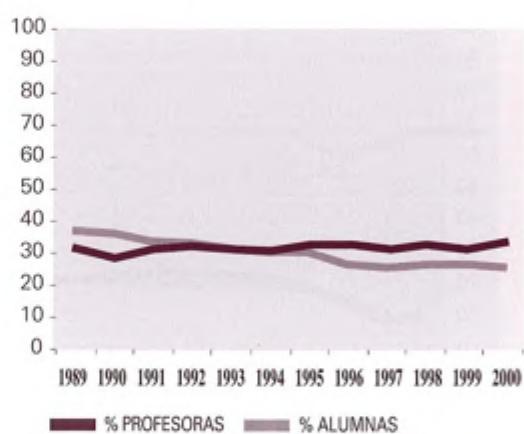
G. 13.20. Facultad de Filología y Geografía e Historia



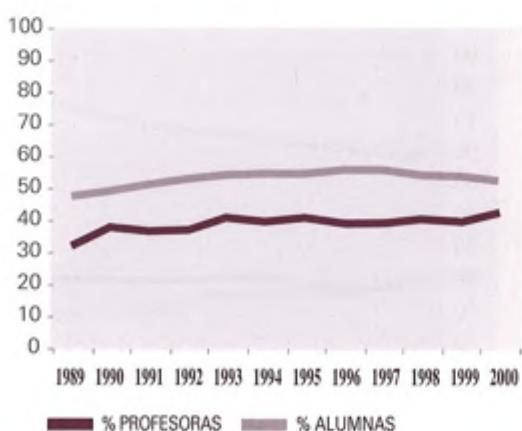
G. 13.21. Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación



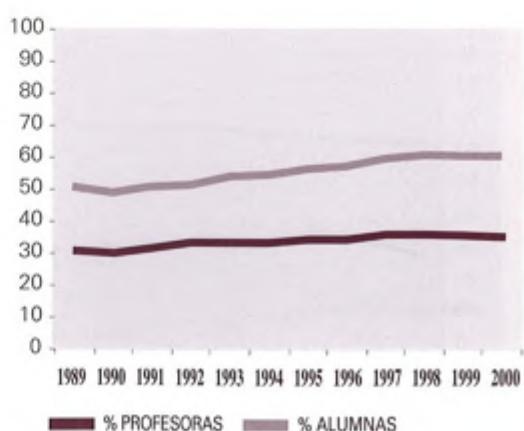
G. 13.22. Facultad de Informática



G. 13.23. Facultad de Farmacia



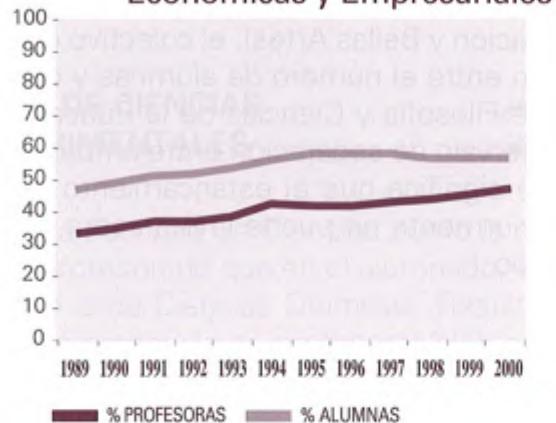
G. 13.24. Facultad de Ciencias



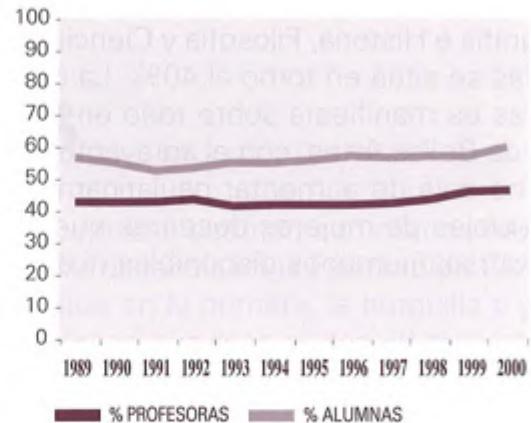
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado y Servicio de Ordenación Académica.

GRÁFICAS 13. % de mujeres sobre total del profesorado y alumnado en los Centros de la UPV/EHU, 1989-2000 (de G. 13.1. a G. 13.30)

G. 13.25. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales



G. 13.26. Facultad de Ciencias Químicas



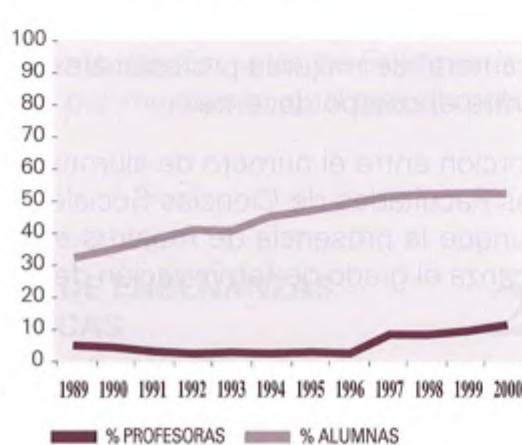
G. 13.27. Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación



G. 13.28. E.T.S. Ingeniería Industrial y Telecomunicaciones



G. 13.29. E.T.S. Arquitectura



G. 13.30. E.T.S. Náutica y Máquinas Navales



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado y Servicio de Ordenación Académica.

HUMANIDADES

2.5.1

Todos los centros del área de Humanidades presentan serios desajustes entre el grado de feminización del alumnado y los porcentajes de profesoras en sus facultades. A pesar de que las alumnas superan el 70 % en los tres centros analizados (Facultad de Filología, Geografía e Historia, Filosofía y Ciencias de la Educación y Bellas Artes), el colectivo de profesoras se sitúa en torno al 40%. La desproporción entre el número de alumnas y de profesoras es manifiesta sobre todo en la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación y en la de Bellas Artes, con el agravante de que el intervalo de separación entre ambas variables no deja de aumentar paulatinamente. Lo que significa que el estancamiento en los porcentajes de mujeres docentes que vimos anteriormente no puede imputarse a la falta de recursos humanos disponibles ni al factor tiempo.

ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

2.5.2

En la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales el diferencial entre el porcentaje de alumnas y de profesoras es menor y tiende a ir equilibrándose. Es sin duda la Facultad que presenta menos disfunciones entre la evolución de las discentes y las docentes, y por lo tanto, uno de los centros que mejor aprovecha a sus propias licenciadas.

No podemos decir lo mismo de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación en la cual el porcentaje de profesoras es anómalo en relación con el de alumnas matriculadas. Tal vez sea consecuencia de que las materias impartidas guardan estrecha vinculación con la política y los medios de comunicación, en definitiva, con otros espacios sociales de poder que están muy masculinizados.

El caso de la Facultad de Psicología es otro ejemplo de fuertes diferencias entre la presencia de alumnas y profesoras en sus aulas y, como en el caso anterior, las tendencias apuntan a que las diferencias se ahondan.

En la Facultad de Derecho, también es considerablemente mayor el número de alumnas que el de profesoras, lo cual indica que la propia "cantera" de mujeres profesionales no se traduce en un aumento de la presencia de éstas entre el cuerpo docente.

Respecto a las Escuelas de Magisterio, la desproporción entre el número de alumnas y de profesoras no es tan alarmante como ocurría en las Facultades de Ciencias Sociales y de la Comunicación y en la Facultad de Psicología, aunque la presencia de mujeres entre el profesorado iguala o supera a la de hombres, no alcanza el grado de feminización del alumnado.

Siguiendo con las escuelas universitarias, apreciamos que en las de Trabajo Social, de Relaciones laborales y de Estudios Empresariales el número de alumnas y de profesoras guarda cierta proporción. De acuerdo con estos datos, las escuelas universitarias son más

permisivas a la entrada de mujeres como docentes que las facultades y son, asimismo, las que mantienen una relación más equilibrada entre el número de mujeres que componen el profesorado y el alumnado, más aún si son de reciente creación y cuentan con una estructura de edad joven.

ÁREA DE CIENCIAS EXPERIMENTALES

2.5.3

Tanto la Facultad de Ciencias como la de Ciencias Químicas cuentan con menos mujeres en el profesorado que en el alumnado, siendo mayor la distancia en la Facultad de Ciencias que en la de Ciencias Químicas. Resulta reseñable que en la primera, la horquilla o grieta entre la presencia de profesoras/alumnas tiende a abrirse aún más en los últimos años lo que significa una importante pérdida de sus licenciadas para la investigación y la docencia universitaria.

ÁREA DE CIENCIAS DE LA SALUD

2.5.4

La trayectoria de las profesoras y de las alumnas en la Facultad de Medicina y Odontología es claramente divergente. El porcentaje de profesoras en esta Facultad guarda una desproporción mayúscula con el de alumnas, además de mantenerse en unos niveles que no aumentan con el paso del tiempo (20%).

La Facultad de Farmacia, por el contrario, cuenta con una presencia de mujeres más proporcionada entre el profesorado y el alumnado, rondando la mitad para cada uno de los estamentos. Es junto con Ciencias Económicas y Empresariales y la Facultad de Químicas, la que presenta una composición más equilibrada entre las profesoras y las egresadas que salen de sus aulas.

Por último, las Escuelas de Enfermería cuentan con un alumnado compuesto mayoritariamente por mujeres al igual que el profesorado, aunque éste en menor grado.

ÁREA DE ENSEÑANZAS TÉCNICAS

2.5.5

Sorprendentemente en estos estudios es donde los porcentajes de mujeres docentes y los porcentajes de alumnas guardan mayor proporción, siempre dentro de los bajos nive-

les de participación femenina que hemos visto en ambos colectivos. Refiriéndonos más concretamente a las Escuelas Técnicas, en los cuatro centros la proporción de profesoras y de alumnas es similar.

De igual forma ocurre en la E.T.S. de Ingeniería Industrial y Telecomunicaciones así como en la de Náutica y Máquinas Navales donde el porcentaje de mujeres se encuentra en torno el 20% tanto en el colectivo del profesorado como en el del alumnado.

La diferencia más importante la encontramos en la E.T.S de Arquitectura donde las profesoras son minoría (10%) por contraposición a las alumnas que sobrepasan ya el 50% del alumnado desde la mitad de los años noventa sin que esto afecte notablemente en los nuevos reclutamientos.

Como muestran las gráficas, las distancias entre los porcentajes de alumnas y de profesoras en muchos centros son considerables, lo que significa sin lugar a dudas, que el género actúa como barrera y como elemento estructurante de la vida universitaria ya que no existe relación entre un alumnado compuesto mayoritariamente por mujeres desde los años ochenta y el efectivo de profesoras que se han ido contratando.

Ante este panorama nos preguntamos ¿cuáles son las dificultades con las que se encuentran las alumnas para acceder a la universidad como espacio laboral?, y ¿dónde se inicia esta pérdida de licenciadas que han finalizado con éxito sus estudios de doctorado? –a pesar de que ya hemos visto que es en el tercer ciclo donde las alumnas comienzan a abandonar la carrera académica-. Y sobre todo ¿hasta qué punto las alumnas tienen conciencia del impacto del género sobre el reclutamiento y promoción del profesorado o sobre las carreras académicas?

Una encuesta realizada a doctorandos y doctorandas en las universidades públicas españolas muestra que existen notables diferencias respecto a las expectativas con que se enfrentan al futuro los alumnos y las alumnas cuando finalizan sus estudios. El 62% de las alumnas encuestadas parecían estar convencidas de que con igual titulación tenían menos oportunidades que sus compañeros en el mercado de trabajo mientras que el 54% de estos afirmaban que las mujeres tienen las mismas oportunidades que ellos (19). Sin embargo, cuando se les preguntaba sobre la propia universidad como futuro espacio laboral, éste se percibía como un mercado de trabajo con mayor igualdad de oportunidades. En la citada encuesta sólo el 26% de las mujeres aseguraban tener menos oportunidades que los hombres en el mercado de trabajo académico (20). Lo cual es un indicador, como ocurrió con las profesoras y profesores entrevistados en la UPV/EHU, de que la percepción de la universidad como espacio neutro o de igualdad de oportunidades está muy extendida a pesar de que los datos nos ofrecen una realidad muy diferente.

Ante la pregunta: “¿Cree usted que las mujeres universitarias tienen iguales, menores o mayores oportunidades que sus compañeros varones en el mundo universitario como

(19) M. José Alonso Sánchez, "Hombres y mujeres en el postgrado" en *Las Académicas*, op.cit. p.183.

(20) *Ibidem*, p.185.

docentes?", un 72,6% de los alumnos y alumnas de la Universidad del País Vasco encuestados opinaban que las mujeres tenían las mismas oportunidades que los hombres.

Es decir, la imagen que el alumnado de la UPV/EHU tiene de la propia universidad es de una institución más igualitaria entre hombres y mujeres que el mercado de trabajo. De esta manera, las desigualdades de género, cuando son percibidas –y no siempre ocurre–, son imputadas a variables estrictamente personales y relacionadas en buena parte con procesos de autoexclusión y con las responsabilidades familiares (21). La encuesta realizada en la UPV/EHU y en otras universidades del Estado nos muestran una imagen de la universidad como terreno profesional neutro que no se corresponde con los resultados de los estudios sobre las desigualdades de género en el sistema universitario realizados en la Unión Europea y en EE.UU. a los que venimos haciendo referencia, ni con los datos que venimos presentando en este estudio.

Las reflexiones de M. J. Alonso sobre la universidad como horizonte profesional y sobre las diferentes maneras de iniciar la carrera académica son muy ilustrativas de dónde se sitúan las diferencias y los primeros obstáculos para las alumnas que quieren iniciar la carrera académica. Al analizar la encuesta realizada al alumnado de tercer ciclo la autora concluye que las mujeres reciben más refuerzos intelectuales por parte de sus profesores y profesoras (o al menos están más dispuestas a reconocer que obtienen este tipo de apoyos), tal vez porque son más susceptibles a recibirlos o porque son mejores alumnas o porque se corresponden con un tipo de alumnado más comprometido y, por tanto, más atento a solicitar ese tipo de ayudas. Pero independientemente de las causas de este fenómeno, el hecho es que "las mujeres no articulan esos apoyos en el diseño de un fin estratégico que conduzca un objetivo de carrera docente o, al menos, esas ayudas se vuelven ineffectivas o dejan de recibirse en un tramo de la carrera académica posterior al del doctorado, lo que supone que el cuello de botella académica empieza en otros estadios de esa carrera" (22). Ciertamente resulta desconcertante cómo todos los refuerzos y apoyos académicos que reciben las alumnas, no se traducen en una producción científica proporcional (23). Para explicar este fenómeno necesitaríamos conocer con mayor profundidad las dinámicas y las prácticas que se generan en estos primeros estadios de la vida académica y que actúan como auténticos frenos en la promoción y reclutamiento de nuestras propias licenciadas.

(21) Susana Andino, "Percepción de los alumnos de Tercer Ciclo sobre la desigualdad de género" en *Las Académicas*, op. cit. pp 197-214. Los datos se refieren a la Universidad del País Vasco.

(22) M. José Alonso Sánchez, op. cit., p. 180. El entrecerrillado es de la autora.

(23) *Ibidem*, p. 181.

TABLA 2.6. Edad Media de entrada en la UPV/EHU del profesorado (en activo en 2000-01)

	1986-90		1991-95		1996-2000	
	PROFESORES	PROFESORAS	PROFESORES	PROFESORAS	PROFESORES	PROFESORAS
F. CIENCIAS	28,1	28,4	29,1	28,2	32,0	30,4
F. CC. ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	25,4	25,8	30,3	25,5	27,7	28,7
F. CIENCIAS QUÍMICAS	27,0	28,0	26,8	28,3	39,0	29,5
F. CC. SOCIALES Y COMUNICACIÓN	31,7	30,6	32,4	30,3	33,6	30,7
F. DERECHO	29,9	29,8	32,6	31,2	32,5	27,9
E.T.S. ARQUITECTURA	34,2		38,3	25,0	36,5	32,0
E.T.S. NÁUTICA Y MAQUINAS NAVALES	41,0	37,0	43,0	33,4		
E.T.S. ING. INDUSTRIALES Y TELECOMUNICACIONES	29,7	26,5	30,9	28,1	30,1	29,5
E.U. ENFERMERÍA LEIOA	33,0	33,7	38,0	25,0	36,0	32,7
E.U. ENFERMERÍA S.SEbastián	36,0	30,8	34,7	27,7	30,5	37,6
E.U. ESTUDIOS EMPRESARIALES BILBAO	24,9	27,4	30,4	26,0	32,2	27,7
E.U. ESTUDIOS EMPRESARIALES S.SEbastián	25,6	27,7	27,3	28,0	32,0	25,3
E.U. ING. TÉCNICA INDUSTRIAL Y TOPOGRAFÍA	32,9	29,6	32,1	29,3	33,3	28,3
E.U. ING. TÉCNICA INDUSTRIAL BILBAO	35,9	25,8	33,3	28,0	32,3	29,9
E.U. ING. TÉCNICA INDUSTRIAL EIBAR	38,0		39,3	37,0	39,0	34,0
E.U. ING. TÉCNICA INDUSTRIAL S.SEbastián	30,4	27,6	31,7	26,1	31,9	27,5
E.U. MAGISTERIO BILBAO	31,7	28,0	33,0	33,2	33,3	35,0
E.U. MAGISTERIO S.SEbastián	27,0	32,6		31,3	33,7	32,6
E.U. MAGISTERIO VITORIA	31,0	32,3	26,0	30,0	35,7	36,5
F. FARMACIA	30,9	31,0	24,3	31,6	35,7	31,0
F. FOLOGRÍA Y CC. DE LA EDUCACIÓN	31,6	30,2	30,8	32,5	33,8	33,2
F. FILOSOFÍA Y CC. DE LA EDUCACIÓN	33,2	30,7	31,0	29,5	32,9	36,6
F. INFORMÁTICA	25,1	26,7	28,8	26,0	26,6	31,0
E.U. ING. TÉCNICA MINERA	32,5	27,0	34,5	28,5	33,4	28,0
F. MEDICINA Y ODONTOLOGÍA	33,6	30,6	36,9	30,4	40,8	35,3
F. PSICOLOGÍA	33,4	29,7	34,6	29,2	34,3	30,2
E.U. RELACIONES LABORALES	30,1	26,9	35,3	28,7	37,0	34,3
E.U. TRABAJO SOCIAL	29,0	41,0	48,4	42,8		35,0
F. BELLAS ARTES	30,1	31,5	33,5	28,2	29,7	31,2
E.U. ESTUDIOS EMPRESARIALES VITORIA	24,0		26,0	24,3	30,7	24,0
TOTAL	30,6	28,9	33,6	29,5	33,1	31,1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

3

LAS CATEGORÍAS DOCENTES: UNA DIFÍCIL CARRERA DE OBSTÁCULOS PARA LAS MUJERES

"Cuanto más alta es la categoría docente menos mujeres, y de la misma manera, cuantas menos mujeres más valorada es la disciplina".

ETAN

"Yo siempre había creído que la discriminación de género actualmente en las universidades era parte realidad y parte percepción. Pero ahora entiendo que la realidad es, de lejos, la parte más importante en el balance".

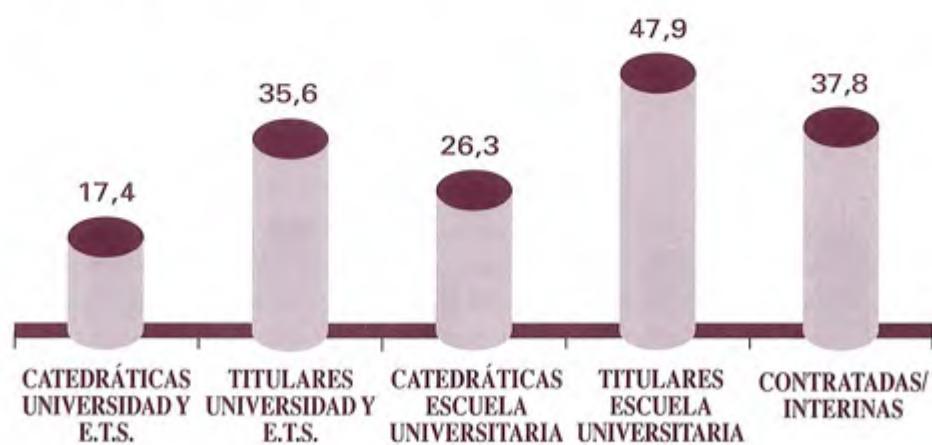
Charles M.Vest, Presidente del M.I.T.

En el sistema público universitario el profesorado está dividido en dos grandes categorías: la de las profesoras y profesores numerarios que han obtenido su plaza por concurso público y la de las y los no numerarios que carecen de plaza propia y cuya relación contractual con la universidad no es de tipo funcionarial.

Dentro del profesorado numerario existen varias categorías, siendo la más alta la de catedrático/catedrática de universidad que representa la cúspide de la carrera docente, seguida de la de titular de universidad y catedrático/catedrática de escuela universitaria, ambas equiparables, y, por último, la de titular de escuela universitaria que no requiere de la titulación de doctor/doctora. En el caso del profesorado no numerario existen diferentes figuras: la de profesora/profesor asociado, ayudante, visitante, emérito y otras modalidades contractuales.

Pues bien, si atendemos a las categorías docentes, el porcentaje de profesoras guarda una relación inversa con las mismas como muestra la gráfica 14.

GRÁFICA 14. % Profesoras sobre total del profesorado por categorías docentes, UPV/EHU, 2000-01



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

La presencia más alta de mujeres en la UPV/EHU –47,9%– la encontramos entre las y los titulares de Escuela Universitaria, que es la categoría más baja del profesorado numerario, seguido de las y los titulares de universidad –35,6%–, y de las catedráticas de escuela –26,3%. Por el contrario, el porcentaje de mujeres en la cúspide de la carrera se reduce notablemente ya que solo el 17,4% de las cátedras de universidad están ocupadas por mujeres. En cuanto al profesorado no numerario, las mujeres catedráticas constituyen el 37,8% del profesorado contratado (24).

Si comparamos estos datos con los del conjunto de las universidades públicas del Estado, los resultados son muy parecidos en lo que respecta a la distribución de las mujeres en el profesorado numerario, ya que éstas tienen más presencia en la categoría docente de titulares de escuela universitaria seguida de titulares de universidad y catedráticas de escuela, reduciéndose drásticamente en las cátedras de universidad. A pesar de que el fenómeno es el mismo, en la UPV/EHU los porcentajes de mujeres entre el profesorado numerario son más elevados, siendo incluso el porcentaje de catedráticas de universidad 6 puntos superior a la media de España.

En cuanto al profesorado no numerario, establecer comparaciones con el conjunto de las universidades públicas del Estado resulta más difícil ya que la Universidad del País Vasco optó por la figura contractual de la profesora/profesor asociado sobre las demás figuras existentes de profesorado no numerario contempladas en la LRU. Por esta razón, mientras que se advierte una mayor presencia de mujeres en las categorías de mayor precariedad como son las de profesoras/profesores ayudantes en las universidades de España –una media del 46,9%– este fenómeno no se produce con la misma intensidad en el sistema público universitario vasco ya que tan sólo el 37,8% de las contratadas son mujeres –en calidad de profesoras asociadas (25). Ahora bien, la mayor presencia de docentes mujeres se encuentra en la categoría más baja de profesoras numerarias, las titulares de escuela universitaria.

También es cierto, que el profesorado contratado es la cantera de las y los futuros profesores numerarios y que en este sentido, las expectativas de que se incrementen en el futuro los porcentajes de mujeres titulares y catedráticas en la UPV/EHU son más escasas.

(24) Nos parece pertinente señalar que las mujeres constituyen el 34% de la población activa. El porcentaje de participación en el ámbito universitario es apenas 4 puntos superior al que nos encontramos en el mercado laboral.

(25) La figura de profesora/profesor ayudante es muy diferente de la de asociada/asociado. La LRU (Septiembre 1983) establecía que las universidades podían contratar en las condiciones que estableciesen sus Estatutos y dentro de sus presupuestos, profesoras/profesores asociados. Según la Ley era un figura que trataba de atraer a las aulas a profesionales de prestigio por contraposición a la figura de profesora/profesor ayudante que colabora en la docencia mientras completa su formación científica. En la UPV/EHU no existe la figura de profesora/profesor ayudante y el profesorado no numerario tiene contrato de asociado. En consecuencia, los niveles de precariedad del profesorado han sido menores que en otras universidades ya que la figura de la profesora/profesor asociado difiere en estatus y salario de las de profesoras/profesores ayudantes y además, conlleva de facto niveles superiores de estabilidad del profesorado contratado.

GRÁFICA 15. % Profesoras sobre total del profesorado por categorías docentes, Universidades Públicas del Estado, 1999-2000



Fuente: I.N.E. Estadísticas de la Enseñanza Superior.

En la distribución de las categorías docentes por tipos de centros que nos muestra la gráfica 16 podemos observar cómo a pesar de existir una presencia más equilibrada de hombres y de mujeres en el profesorado contratado y titular de las Escuelas Universitarias –las mujeres constituyen el 52,8% y el 64,8% respectivamente– los porcentajes de catedráticas de escuela– equiparables a titulares de universidad– se reducen drásticamente al 37,3%.

En el caso de las Escuelas Técnicas Industriales, una cuarta parte del profesorado contratado y titular está integrado por mujeres, pero los porcentajes vuelven a descender en cuanto nos aproximamos a la categoría más alta de estos centros, de tal manera que tan sólo el 15,2% de las cátedras de escuela técnica industrial están detentadas por mujeres.

GRÁFICA 16. % Profesoras sobre total del profesorado por categorías docentes, UPV/EHU, 2000-01



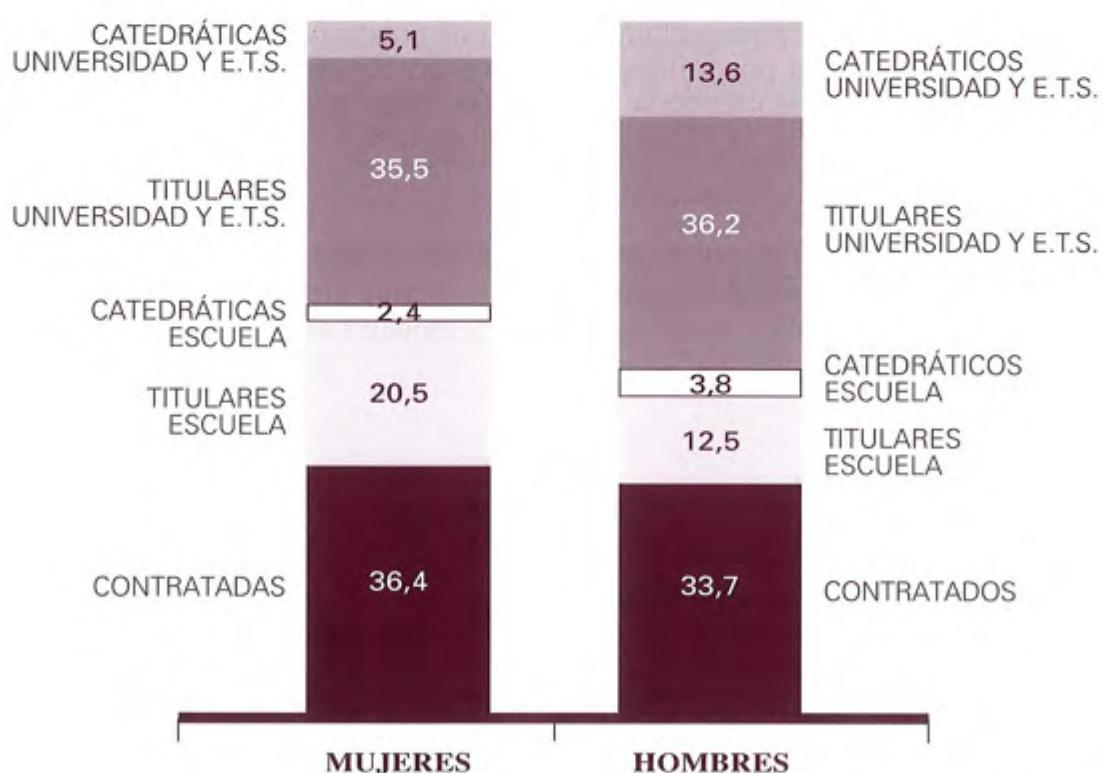
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

Es en las facultades universitarias donde se manifiesta la desigualdad con más intensidad reproduciendo la clásica figura piramidal en la que la presencia de las profesoras va aumentando según descendemos en la escala de las categorías docentes. Así, la mayor presencia de mujeres se produce entre el profesorado asociado –40,1%–, seguida del profesorado titular de universidad –38,6%– y se reduce 20 puntos –18,4%– en las cátedras de universidad.

Como era de esperar, también en las Escuelas Técnicas Superiores, donde la presencia de docentes es muy reducida, ésta varía según las categorías, reduciéndose al 8% en el caso de las catedráticas.

Incluso si analizamos la distribución de las profesoras y los profesores según las categorías docentes en relación con su propio sexo, se advierten las mayores dificultades que parecen tener las mujeres para llegar a los escalafones superiores de la carrera universitaria. Así, en la gráfica 17 se observa que más de la mitad de las profesoras son contratadas y titulares de escuela y tan sólo el 5,1% de las mismas llegan a catedráticas de universidad frente al 13,6% de los profesores.

GRÁFICA 17. Distribución del profesorado por categorías docentes, UPV/EHU, 2000-01



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

El hecho de que a mayor categoría haya menor presencia de mujeres y que el porcentaje de catedráticas sea tan reducido es una realidad que se produce, en mayor o menor medida, en todos los países de la U.E. Es precisamente en la Europa Mediterránea –Italia, Francia, España y Portugal– donde la presencia es más elevada. Muy posiblemente estas diferencias tengan alguna relación con la experiencia laboral de las mujeres del sur de Europa en los últimos años, en el sentido de que éstas interrumpen menos sus carreras profesionales en contraposición a lo que sucede en el norte de Europa (26) y también está directamente relacionado con los salarios establecidos para el profesorado universitario.

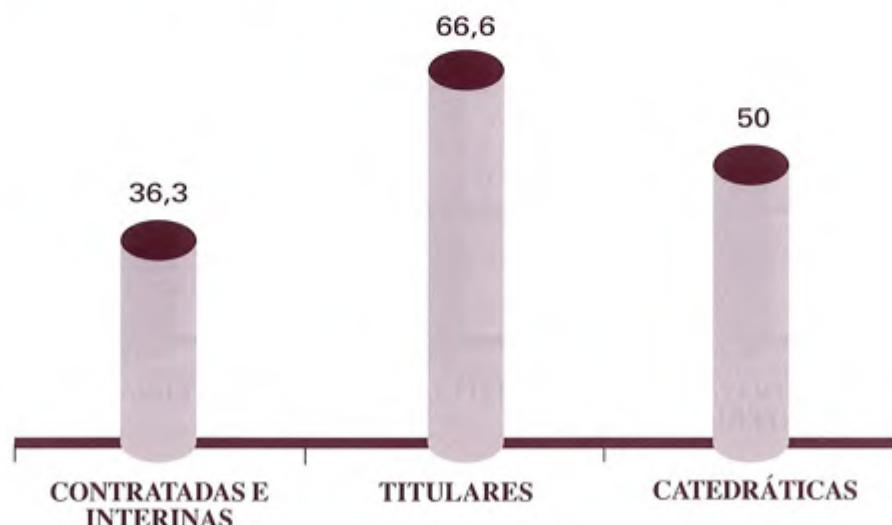
LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS CATEGORÍAS DOCENTES DE LAS FACULTADES Y ESCUELAS DE LA UPV/EHU

3.1

Una representación más exacta de los niveles de participación de las mujeres en las diferentes categorías docentes en cada centro en el curso 2000-01 puede verse en las gráficas siguientes.

GRÁFICAS 18. % Profesoras por categorías docentes en los Centros de la UPV/EHU, 2000-01 (de G. 18.1. a G. 18.30.)

G. 18.1. E.U. Enfermería Leioa

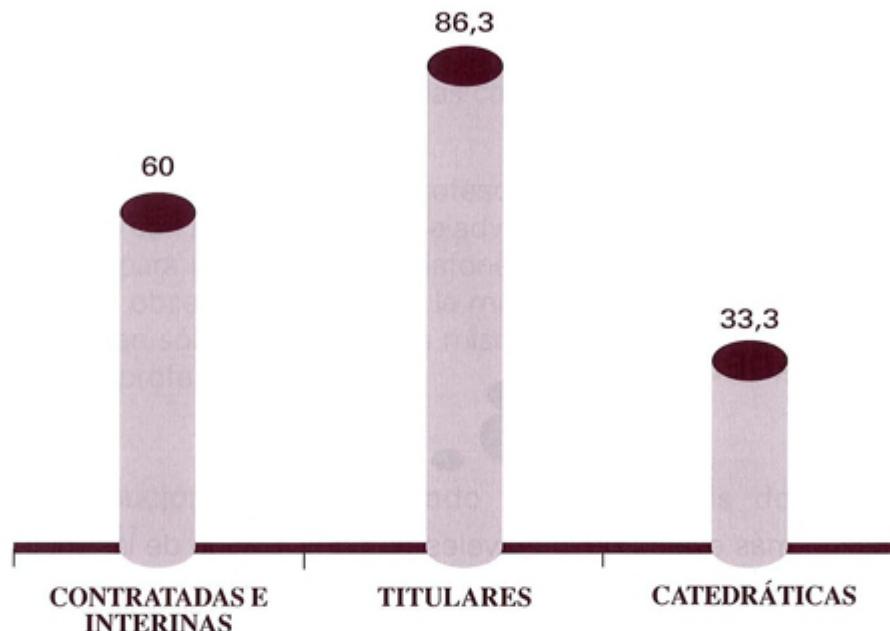


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

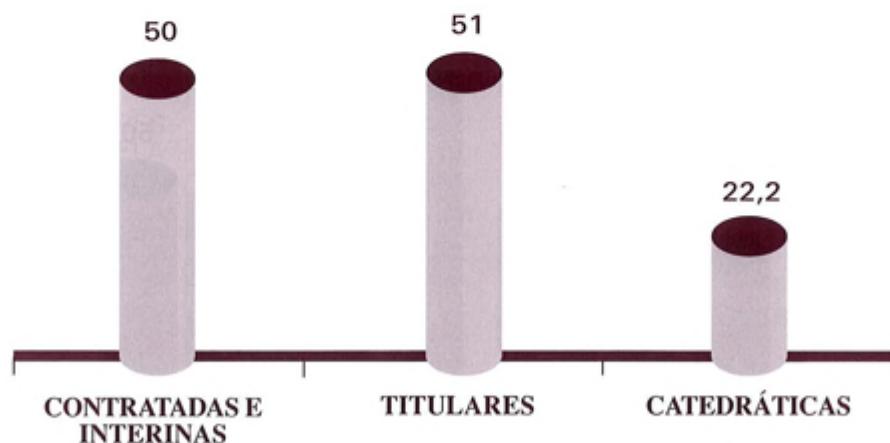
(26) Comisión Europea, *Política científica de la Unión Europea. Informe del Grupo de Trabajo ETAN*, 2001.

GRÁFICAS 18. % Profesoras por categorías docentes en los Centros de la UPV/EHU, 2000-01 (de G. 18.1. a G. 18.30.)

G. 18.2. E.U. Enfermería San Sebastián



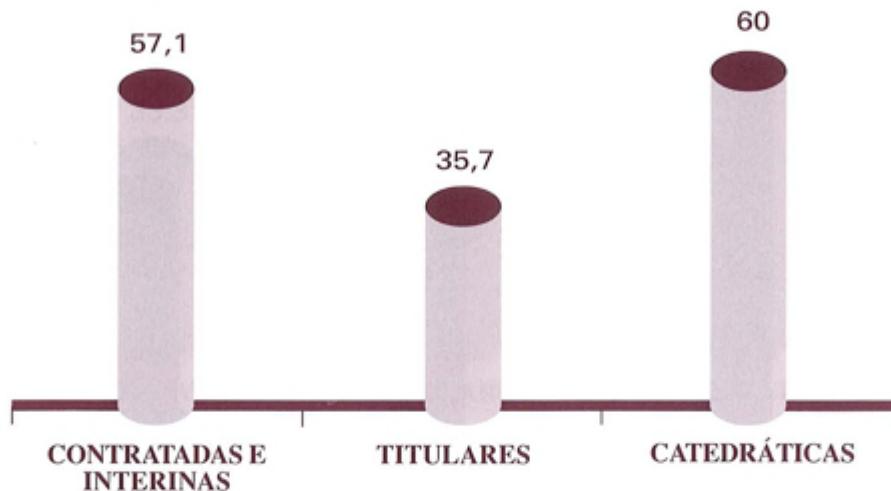
G. 18.3. E.U. Estudios Empresariales Bilbao



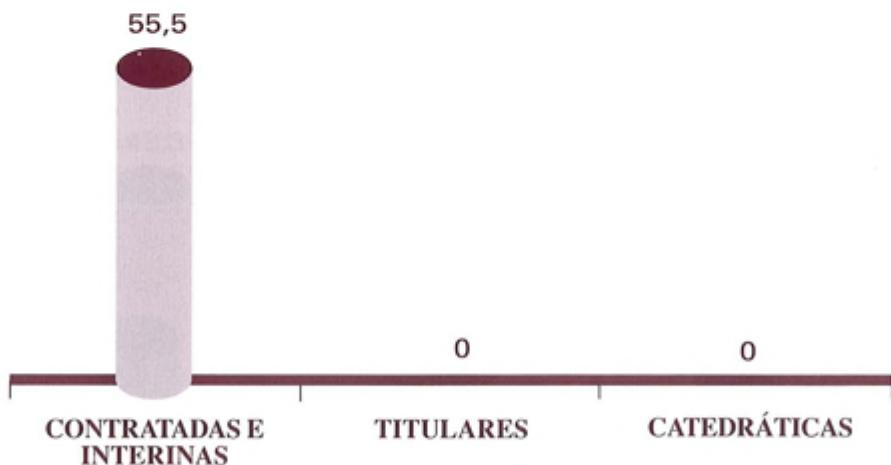
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 18. % Profesoras por categorías docentes en los Centros de la UPV/EHU, 2000-01 (de G. 18.1. a G. 18.30.)

G. 18.4. E.U. Estudios Empresariales San Sebastián



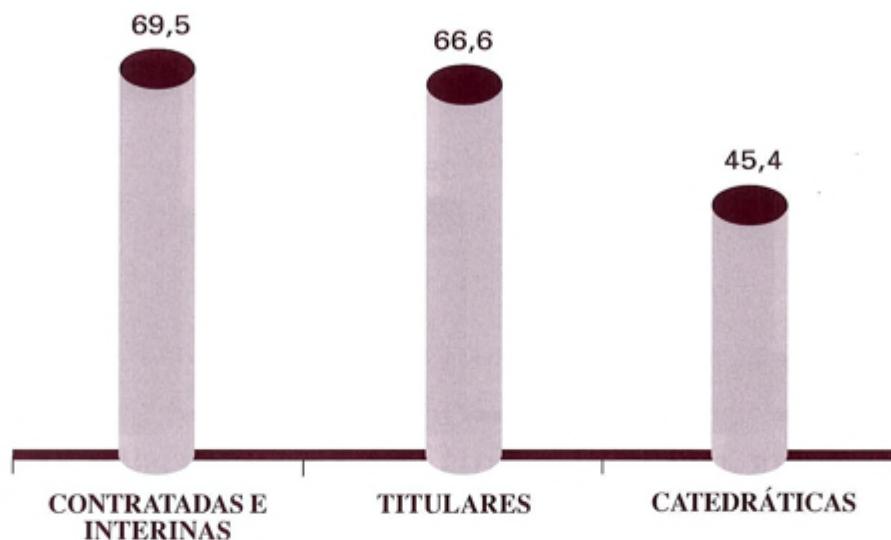
G. 18.5. E.U. Estudios Empresariales Vitoria



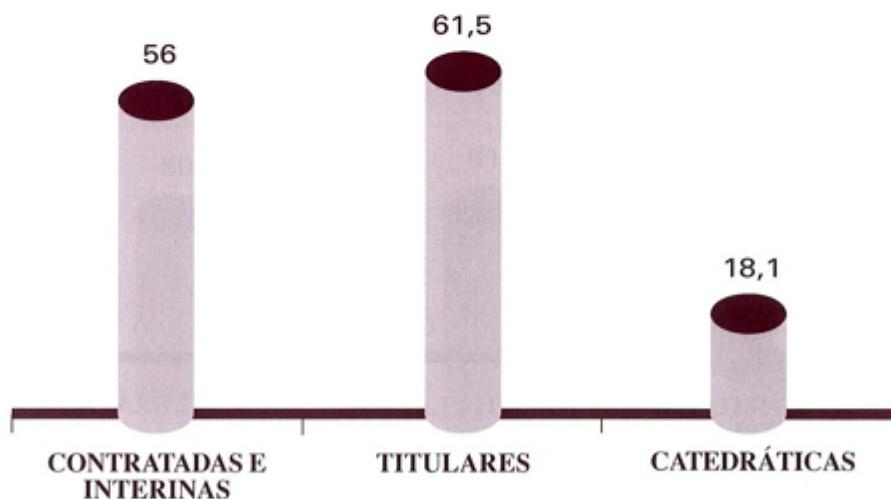
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 18. % Profesoras por categorías docentes en los Centros de la UPV/EHU, 2000-01 (de G. 18.1. a G. 18.30.)

G. 18.6. E.U. Magisterio Bilbao



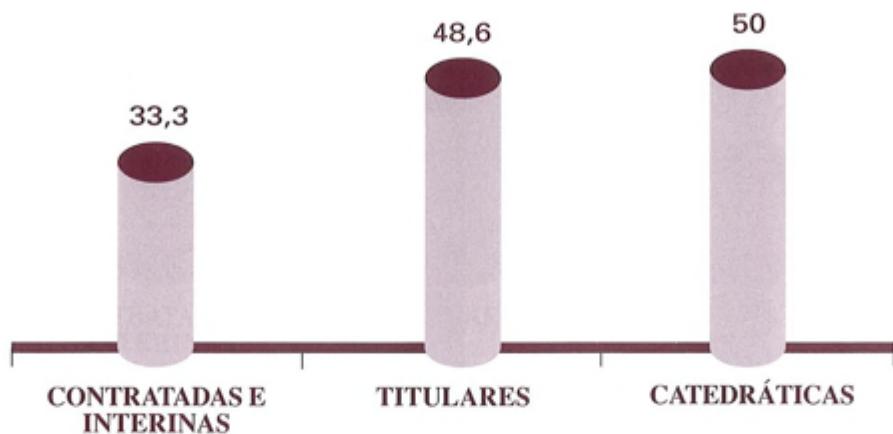
G. 18.7. E.U. Magisterio San Sebastián



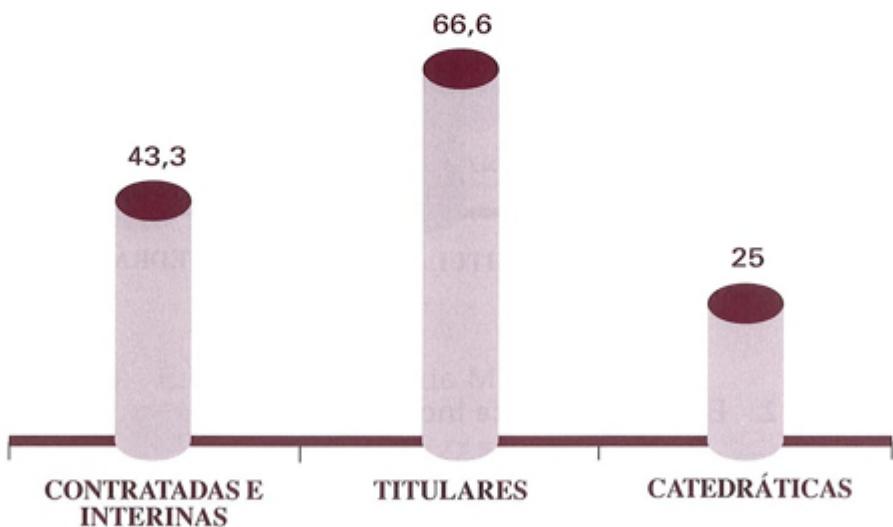
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 18. % Profesoras por categorías docentes en los Centros de la UPV/EHU, 2000-01 (de G. 18.1. a G. 18.30.)

G. 18.8. E.U. Magisterio Vitoria



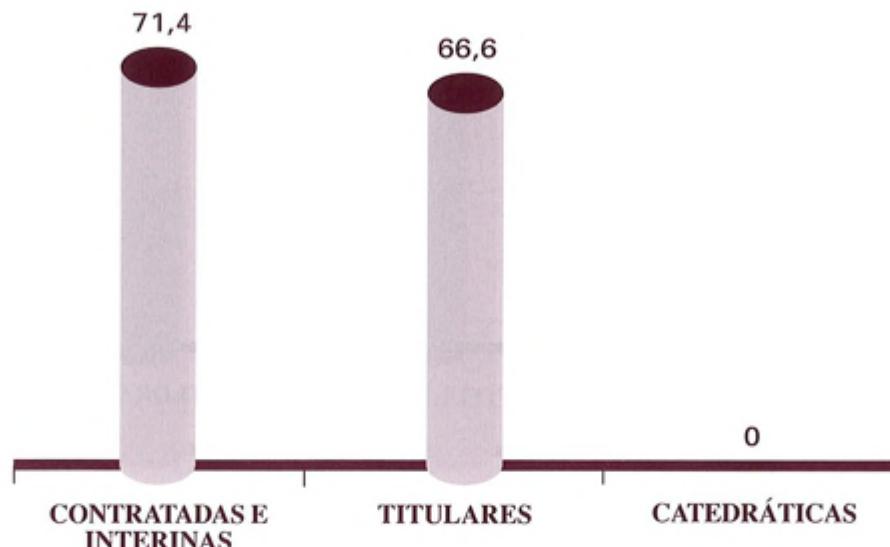
G. 18.9. E.U. Relaciones Laborales



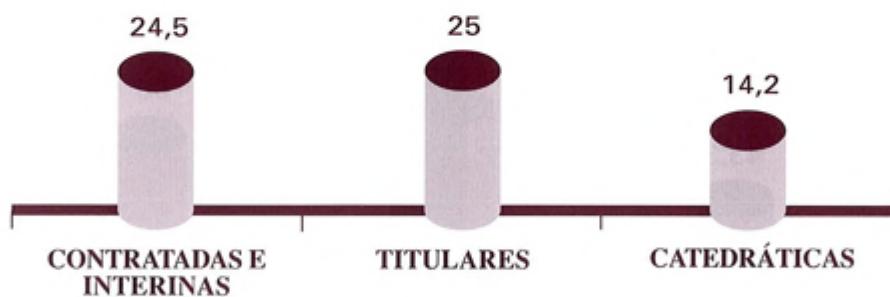
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 18. % Profesoras por categorías docentes en los Centros de la UPV/EHU, 2000-01 (de G. 18.1. a G. 18.30.)

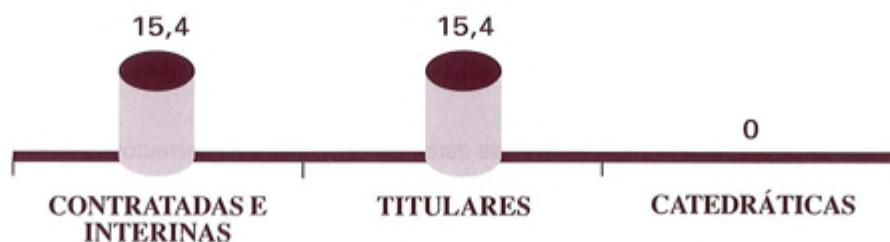
G. 18.10. E.U. Trabajo Social



G. 18.11. E.U. Ing. Técnica Industrial Bilbao



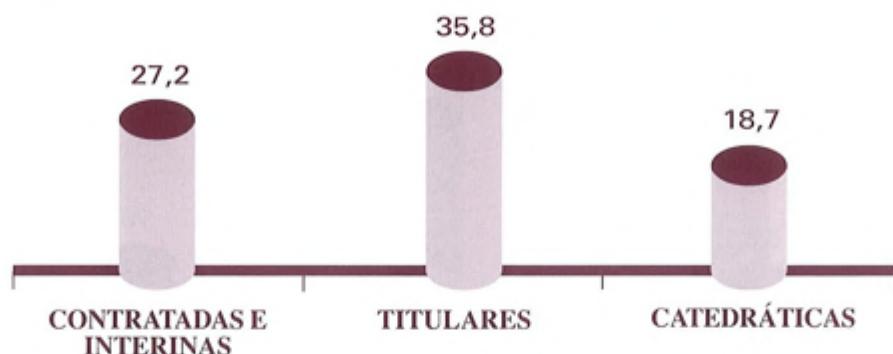
G. 18.12. E.U. Ing. Técnica Industrial Eibar



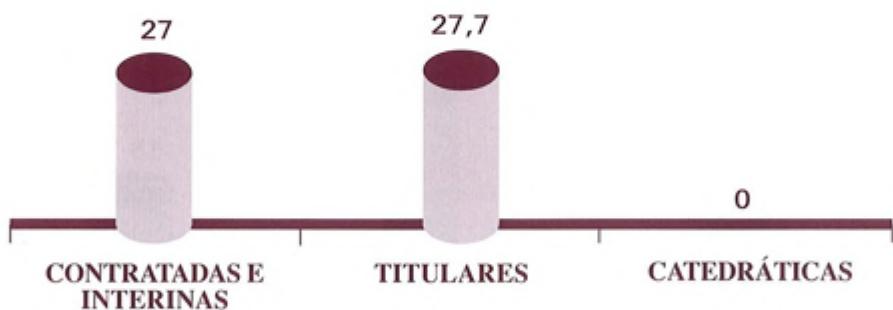
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 18. % Profesoras por categorías docentes en los Centros de la UPV/EHU, 2000-01 (de G. 18.1. a G. 18.30.)

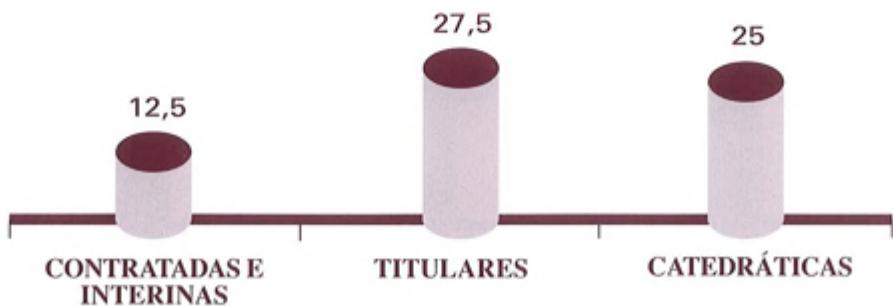
G. 18.13. E.U. Ing. Técnica Industrial San Sebastián



G. 18.14. E.U. Ing. Técnica Industrial y Topografía



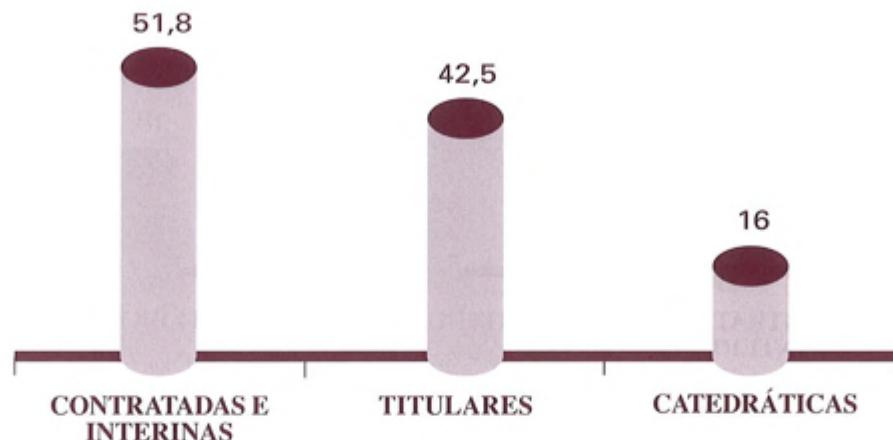
G. 18.15. E.U. Ing. Técnica de Minas



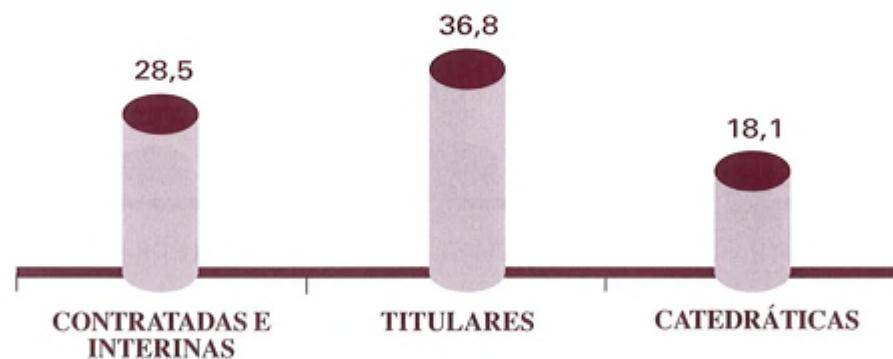
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 18. % Profesoras por categorías docentes en los Centros de la UPV/EHU, 2000-01 (de G. 18.1. a G. 18.30.)

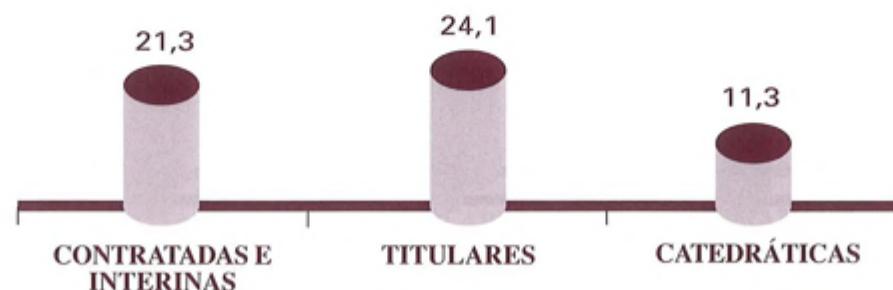
G. 18.16. Facultad de Derecho



G. 18.17. Facultad de Bellas Artes



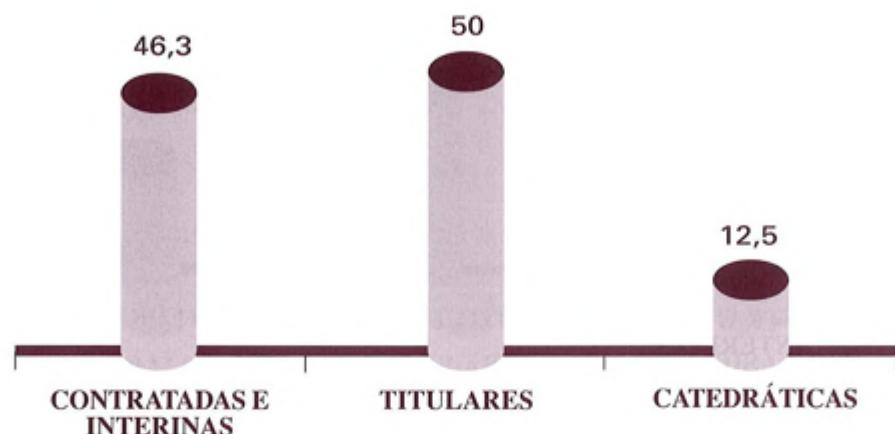
G. 18.18. Facultad de Medicina y Odontología



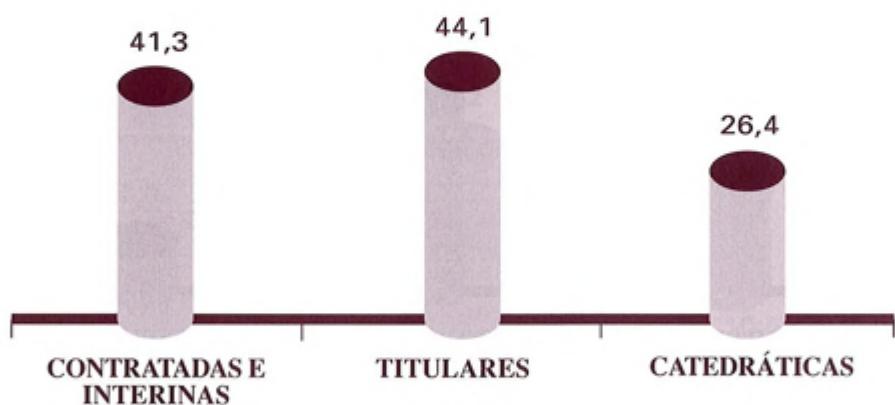
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 18. % Profesoras por categorías docentes en los Centros de la UPV/EHU, 2000-01 (de G. 18.1. a G. 18.30.)

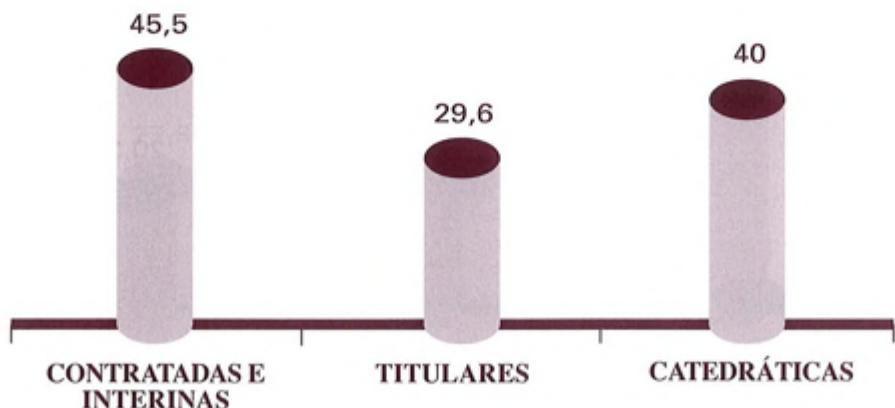
G. 18.19. Facultad de Psicología



G. 18.20. Facultad de Filología y Geografía e Historia



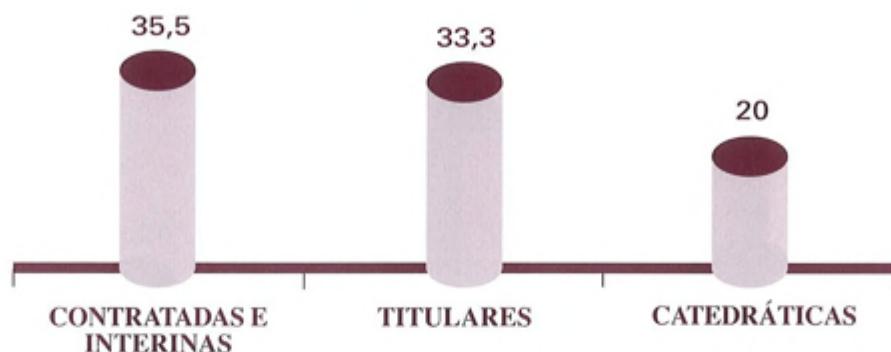
G. 18.21. Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación



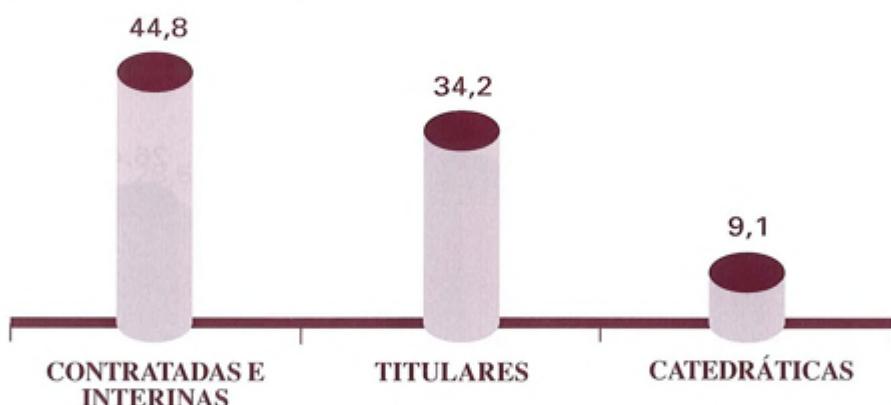
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 18. % Profesoras por categorías docentes en los Centros de la UPV/EHU, 2000-01 (de G. 18.1. a G. 18.30.)

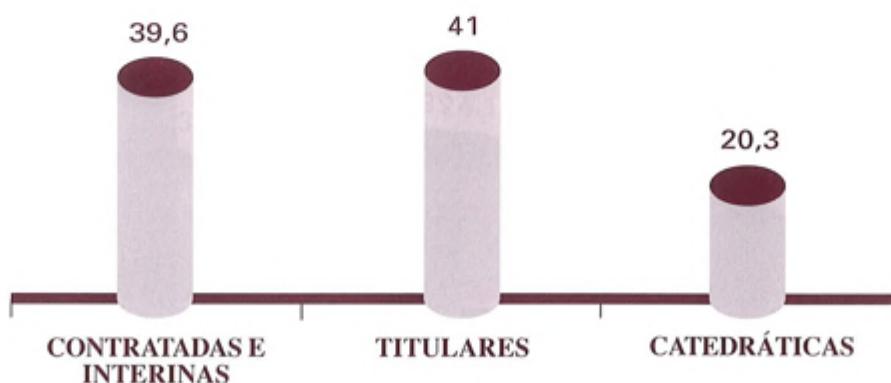
G. 18.22. Facultad de Informática



G. 18.23. Facultad de Farmacia



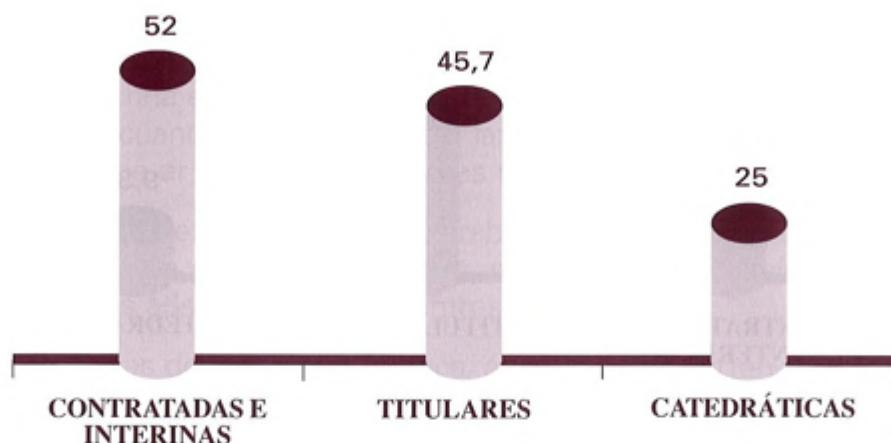
G. 18.24. Facultad de Ciencias



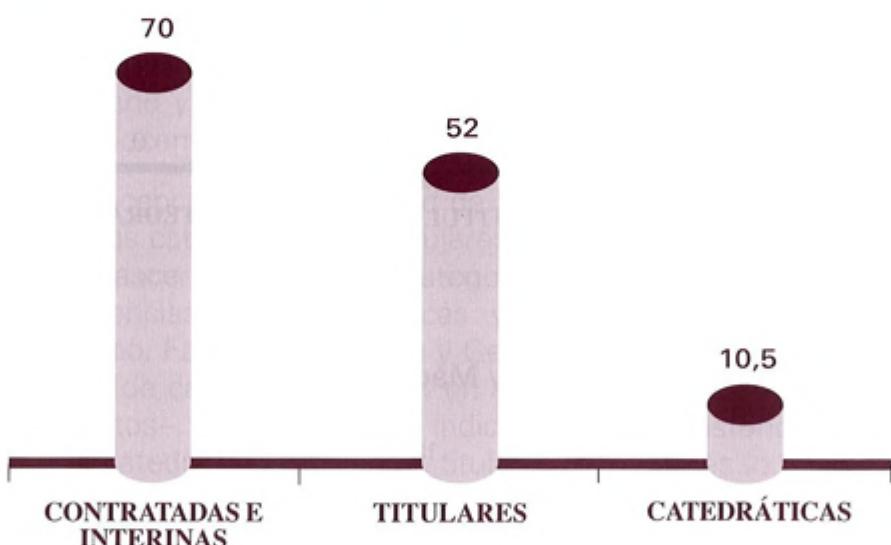
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 18. % Profesoras por categorías docentes en los Centros de la UPV/EHU, 2000-01 (de G. 18.1. a G. 18.30.)

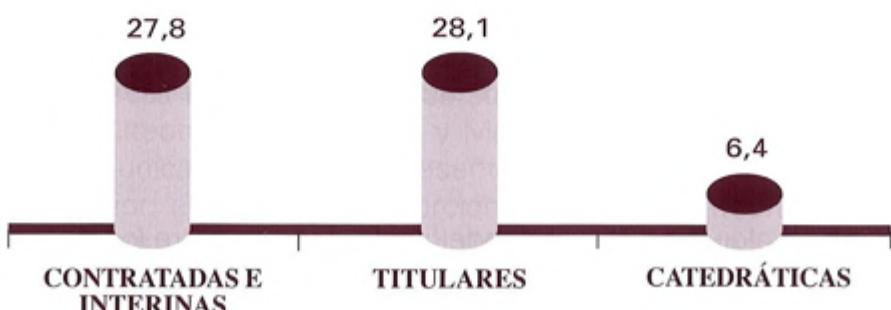
G. 18.25. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales



G. 18.26. Facultad de Ciencias Químicas



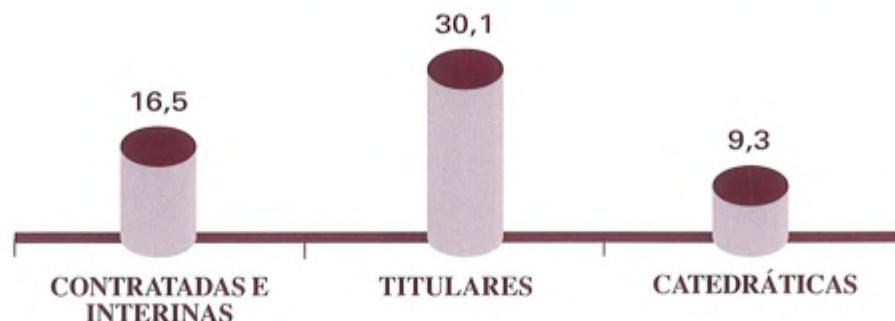
G. 18.27. Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación



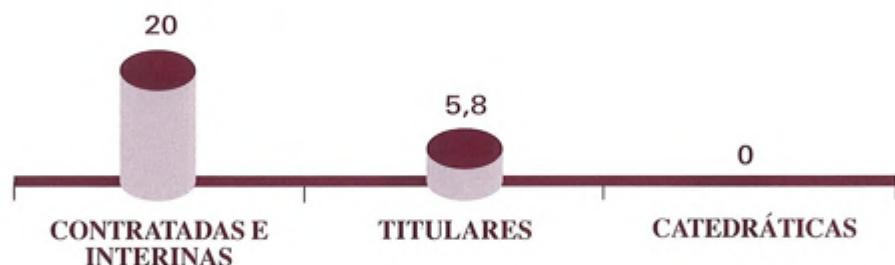
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 18. % Profesoras por categorías docentes en los Centros de la UPV/EHU, 2000-01 (de G. 18.1. a G. 18.30.)

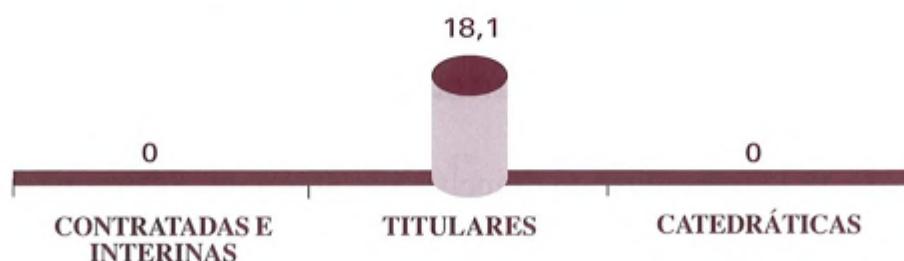
G. 18.28. E.T.S. Ingeniería Industrial y Telecomunicaciones



G. 18.29. E.T.S. Arquitectura



G. 18.30. E.T.S. Náutica y Máquinas Navales



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

Nos detendremos en algunos centros donde las diferencias entre los porcentajes de mujeres contratadas, titulares y catedráticas son mayores; es decir, donde se detectan mayores niveles de desigualdad para culminar la carrera académica.

Entre las Escuelas Universitarias llama la atención el hecho de que a pesar de tener una presencia de mujeres entre el profesorado contratado y titular superior a la de los demás centros, ésta se reduce considerablemente cuando llegamos a la categoría más alta, la de catedrático/catedrática de escuela. Es el caso de la Escuelas de Magisterio en Bilbao y en San Sebastián, y lo mismo ocurre en las Escuelas de Enfermería.

Las Escuelas de Estudios Empresariales presentan el mismo fenómeno: a pesar de que nos encontramos con una elevada presencia de mujeres en las categorías más bajas esta tendencia se quiebra cuando nos referimos a las catedráticas, con la excepción de la de San Sebastián en la que el 60% de las cátedras están detentadas por mujeres.

Las Escuelas de Relaciones Laborales y de Trabajo Social también cuentan con una presencia más equilibrada de profesoras titulares, sin que ello se refleje tampoco en la proporción de catedráticas adscritas a estos centros.

En cuanto a las Escuelas de Ingeniería Técnica, aunque éstas parten de una situación muy diferente debida a que el porcentaje de profesoras es muy inferior al de los demás centros de la UPV/EHU, la presencia de mujeres en las diferentes categorías docentes está menos descompensada entre sí, al menos en algunas de ellas; la Escuela de Ingeniería Técnica Industrial y Topografía y la Industrial de Eibar no tienen ninguna mujer entre sus catedráticos de escuela.

Veamos qué ocurre en las facultades universitarias donde se concentra la mayor parte del profesorado universitario y donde están adscritas las cátedras de universidad, categoría máxima en la escala docente.

En todas ellas, con excepción de la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación en la que el 40% de las y los catedráticos son mujeres, la pirámide se va estrechando drásticamente a medida que ascendemos en las categorías docentes. En muchas de las facultades como la de Ciencias, Cc. Económicas y Empresariales, Cc. Sociales y de la Comunicación, Derecho, Farmacia, Filología y Geografía e Historia los porcentajes de profesoras titulares y los de catedráticas varían en más de 20 puntos –la de Psicología tiene un desfase de 38 puntos-. Estos datos son indicativos de la existencia de frenos que dificultan el acceso a la cátedra de las mujeres titulares, o lo que es lo mismo, de una manifiesta situación de desigualdad de género en la carrera académica. Incluso hay facultades que apenas tienen catedráticas entre sus docentes como es el caso de la Facultad de Químicas, tan sólo el 10,5%, lo que supone una diferencia de 41,5 puntos respecto a la proporción de mujeres titulares.

En las Escuelas Técnicas Superiores la situación es difícil para las profesoras ya que nos encontramos con que hay centros que no cuentan, al menos hasta el curso 2000-1, con ninguna mujer catedrática de escuela técnica superior –equiparable a la de universidad-. Tal es el caso de Arquitectura y de Náutica y Máquinas Navales, siendo la de Ingenieros Industriales y Telecomunicaciones la que presenta un mayor porcentaje de catedráticas de escuela técnica superior: el 9,3%. La proporción de mujeres catedráticas de este centro es, sin embargo, superior a la de la Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación –6,4%– y se mueve en niveles semejantes a los que tiene Medicina –11,3%– u otras facultades, como es el caso de Química y de Farmacia, donde a pesar de tener una presencia

mucho más elevada de profesoras que la citada Escuela, tan sólo el 10,5% y 9,1% respectivamente de las cátedras están ocupadas por mujeres.

La evolución que está teniendo en los últimos años el porcentaje de mujeres en las diferentes categorías docentes nos sitúa ante unas tendencias que lejos de perfilar un panorama de mayor igualdad, tienden a abrir aún más la brecha entre las carreras profesionales de hombres y de mujeres en la universidad.

En el área de Ciencias Experimentales, la Facultad de Ciencias ofrece una evolución negativa en lo que respecta a las diferencias entre los porcentajes de mujeres titulares y catedráticas. Esto significa que aunque ha ido aumentando la presencia de mujeres titulares, éstas siguen teniendo difícil el acceso a las cátedras, sin que la situación haya mejorado en los últimos años. El caso de la Facultad de Químicas es aún más preocupante ya que a lo largo de la última década el acceso a las cátedras se ha ido complicando para las mujeres; efectivamente hay más profesoras numerarias pero éstas no llegan a la cumbre de la carrera docente.

También en el Área de Ciencias Sociales y Jurídicas hay Facultades en las que la tendencia de los últimos diez años es negativa o está estancada en los mismos niveles como es el caso de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, o el caso de la Facultad de Derecho y de Ciencias Sociales y de la Comunicación. Ni siquiera la Facultad de Psicología, que ha aumentado ligeramente el porcentaje de catedráticas en los últimos años –siendo éste todavía muy bajo– presenta un balance entre titulares y catedráticas mejor que el de una década anterior.

El panorama de las Facultades de Ciencias de la Salud como la de Medicina y Odontología y la de Farmacia tampoco es muy alentador ya que muestran una tendencia negativa en la distribución por sexos de las categorías docentes.

Lo mismo ocurre en la Facultad de Bellas Artes y en menor medida en la de Filología y Geografía e Historia, siendo la de Filosofía y Ciencias de la Educación, en el campo de las Humanidades, la única que presenta un mayor equilibrio en la distribución de las categorías docentes entre hombres y mujeres.

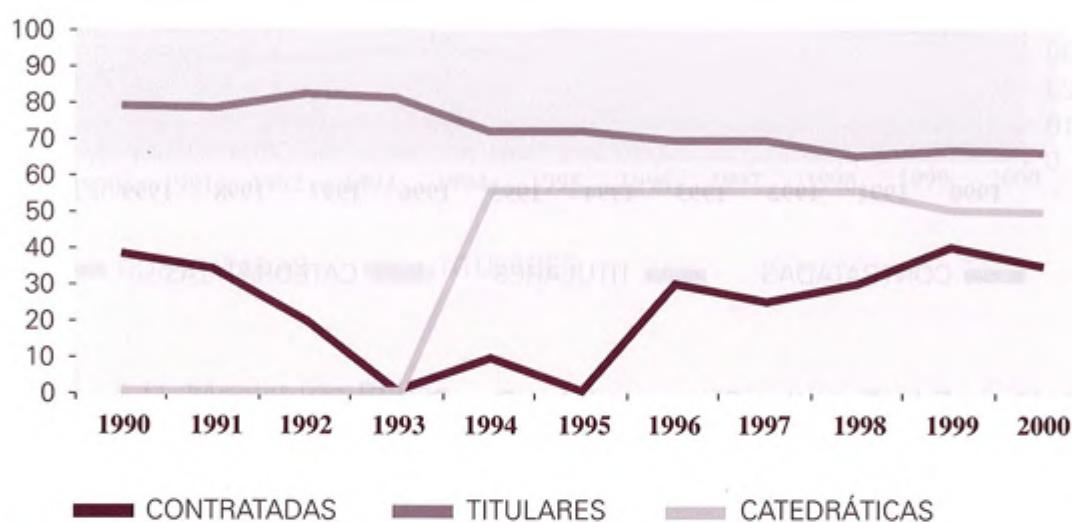
En definitiva, tan sólo se advierte una evolución positiva en el porcentaje de mujeres que acceden a las cátedras de universidad y de escuela técnica superior –en algunos casos partiendo de niveles muy bajos– en la E.T.S. de Ingenieros Industriales y Telecomunicaciones, en la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación, en la de Informática y en la de Psicología.

En cuanto a las Escuela Universitarias y Escuelas Técnicas, si bien la cátedra de escuela se equipara con la figura de titular de universidad, podemos constatar que hay centros que presentan una evolución positiva como es el caso de la E.U. Técnica Industrial de San Sebastián y la E.U. Ingeniería Técnica Minera. Por el contrario, la mayor parte de ellos presentan una trayectoria de estancamiento como es el caso de Enfermería de Leioa donde los porcentajes de catedráticas de escuela no varían desde 1993, o la Escuela Universitaria de Estudios Empresariales de San Sebastián, Ingeniería Técnica Industrial de Bilbao y las Escuelas de Magisterio de San Sebastián y Vitoria.

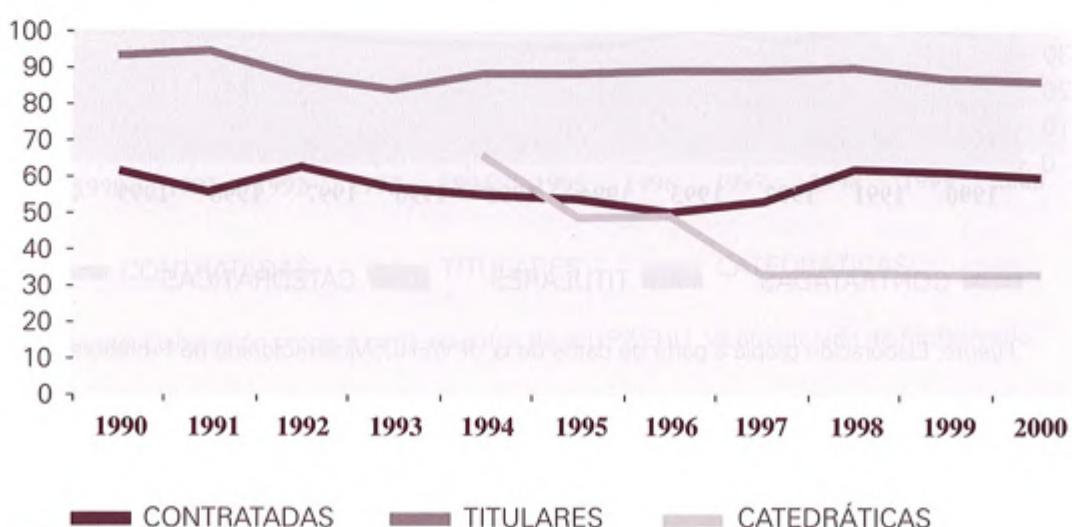
Y lo que resulta aún más preocupante es que en las Escuelas de Enfermería de San Sebastián, de Estudios Empresariales de Bilbao, Magisterio de Bilbao y la Escuela de Relaciones Laborales, a pesar de que cuentan con una presencia más equilibrada de profesoras en sus aulas, éstas se van reduciendo en las categorías docentes más altas.

GRÁFICAS 19. Evolución % profesoras por categorías docentes en los Centros de la UPV/EHU, 1990-2000 (de G. 19.1. a G. 19.30.)

G. 19.1. E.U. Enfermería Leioa



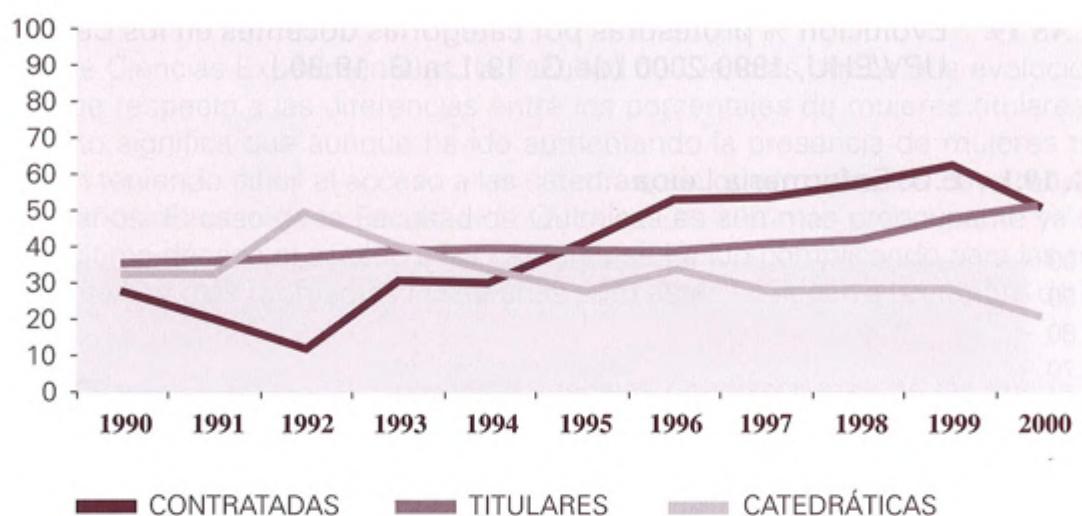
G. 19.2. E.U. Enfermería San Sebastián



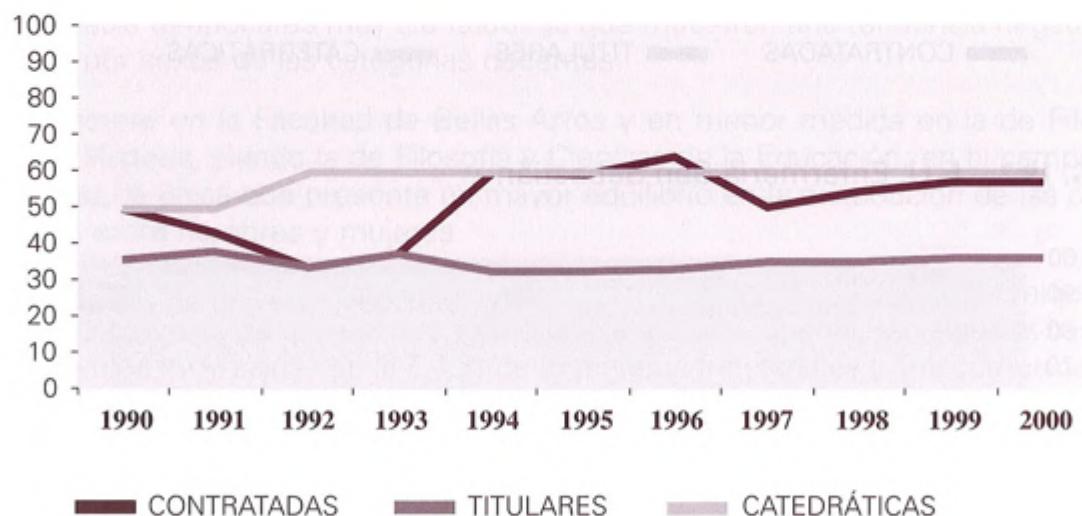
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 19. Evolución % profesoras por categorías docentes en los Centros de la UPV/EHU, 1990-2000 (de G. 19.1. a G. 19.30.)

G. 19.3. E.U. Estudios Empresariales Bilbao



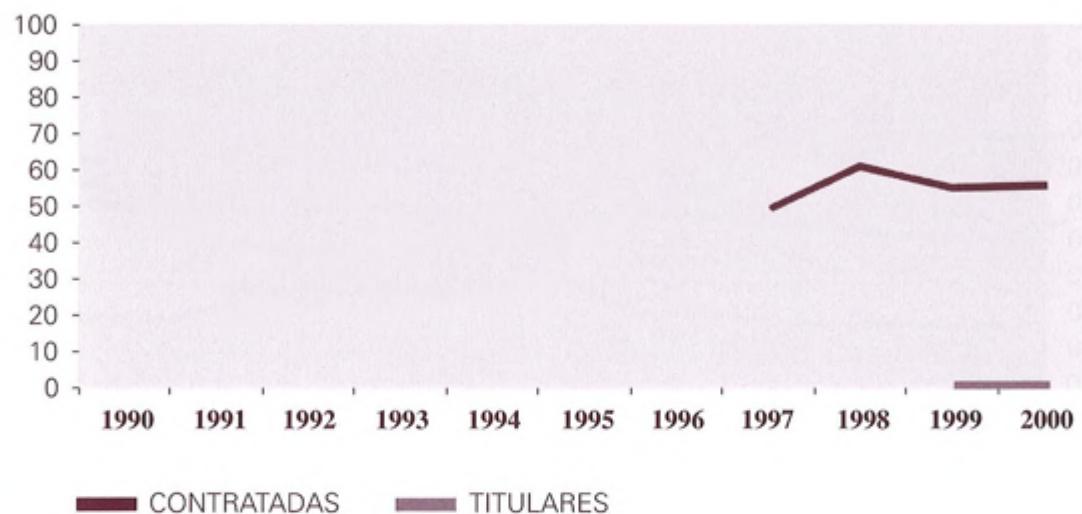
G. 19.4. E.U. Estudios Empresariales San Sebastián



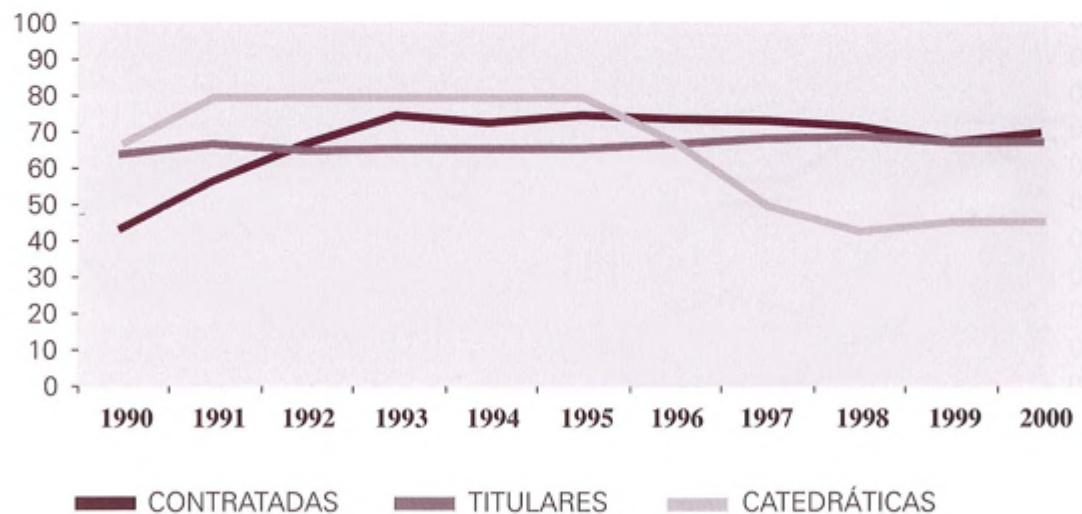
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 19. Evolución % profesoras por categorías docentes en los Centros de la UPV/EHU, 1990-2000 (de G. 19.1. a G. 19.30.)

G. 19.5. E.U. Estudios Empresariales Vitoria



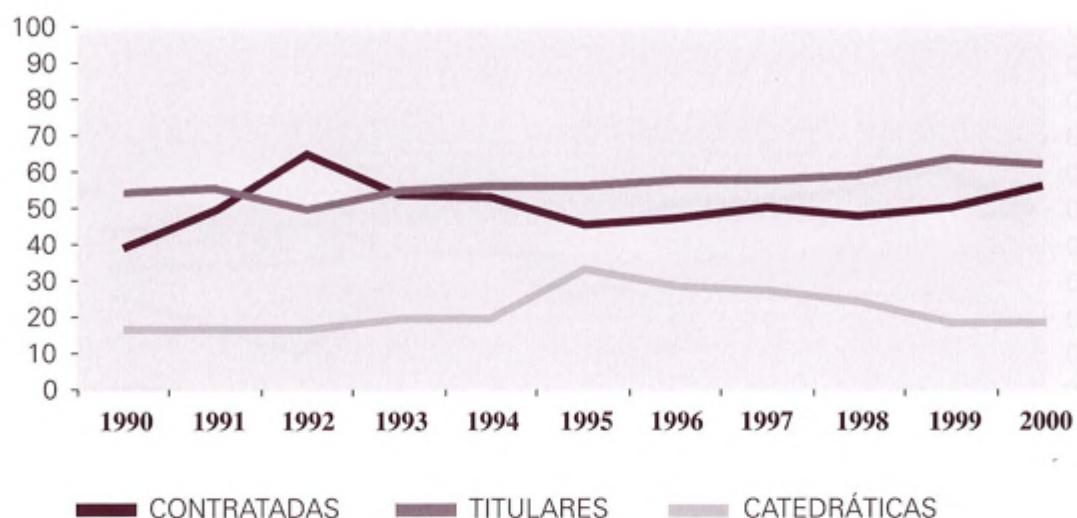
G. 19.6. E.U. Magisterio Bilbao



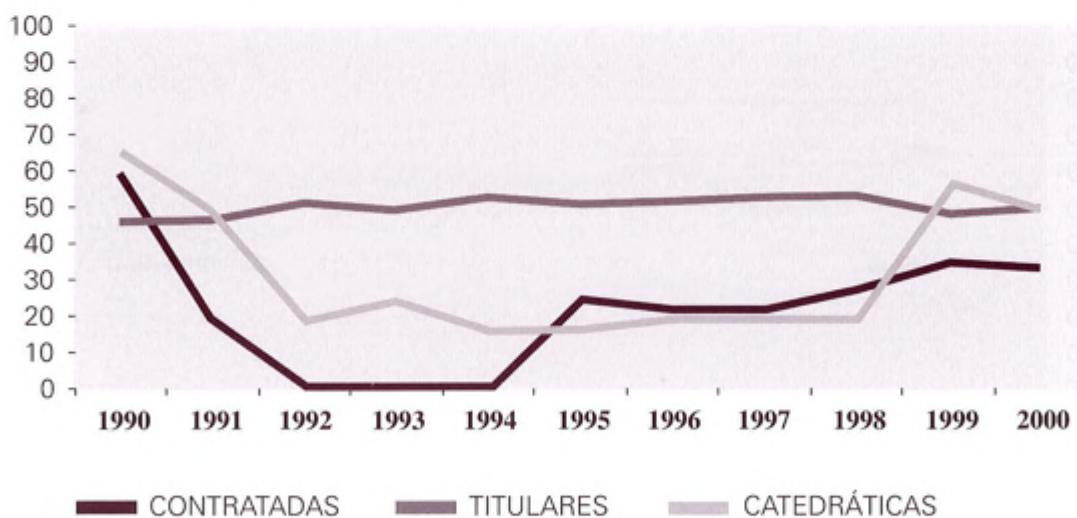
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 19. Evolución % profesoras por categorías docentes en los Centros de la UPV/EHU, 1990-2000 (de G. 19.1. a G. 19.30.)

G. 19.7. E.U. Magisterio San Sebastián



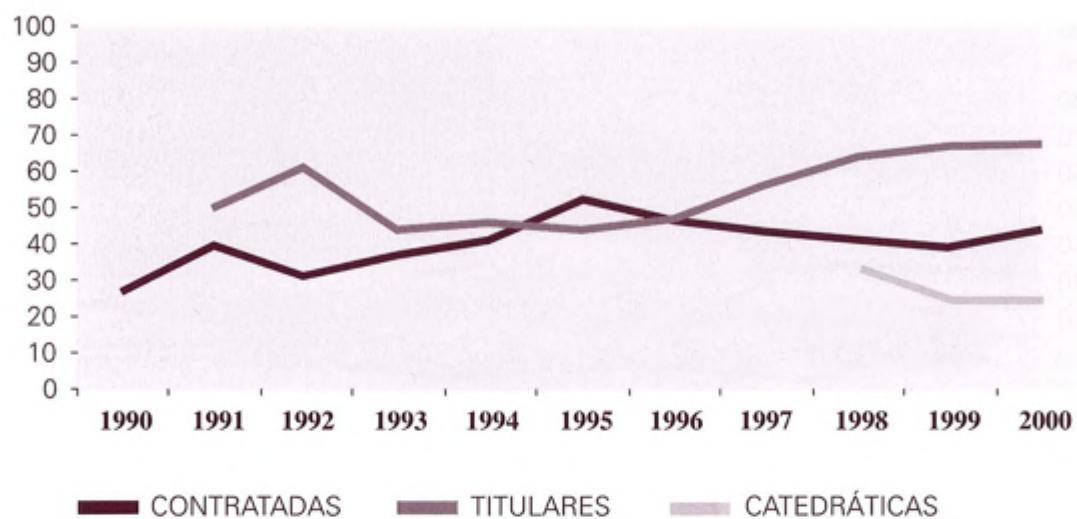
G. 19.8. E.U. Magisterio Vitoria



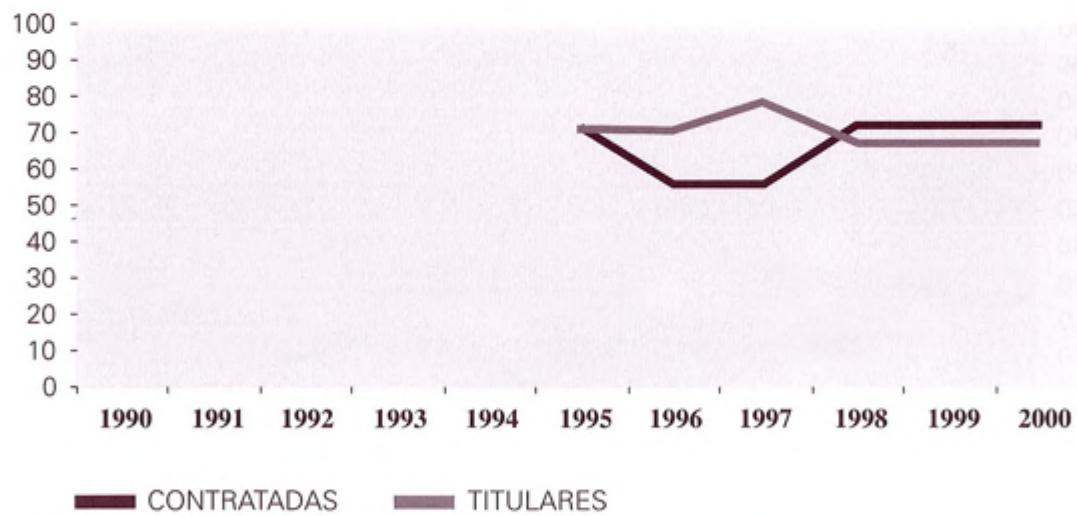
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 19. Evolución % profesoras por categorías docentes en los Centros de la UPV/EHU, 1990-2000 (de G. 19.1. a G. 19.30.)

G. 19.9. E.U. Relaciones Laborales



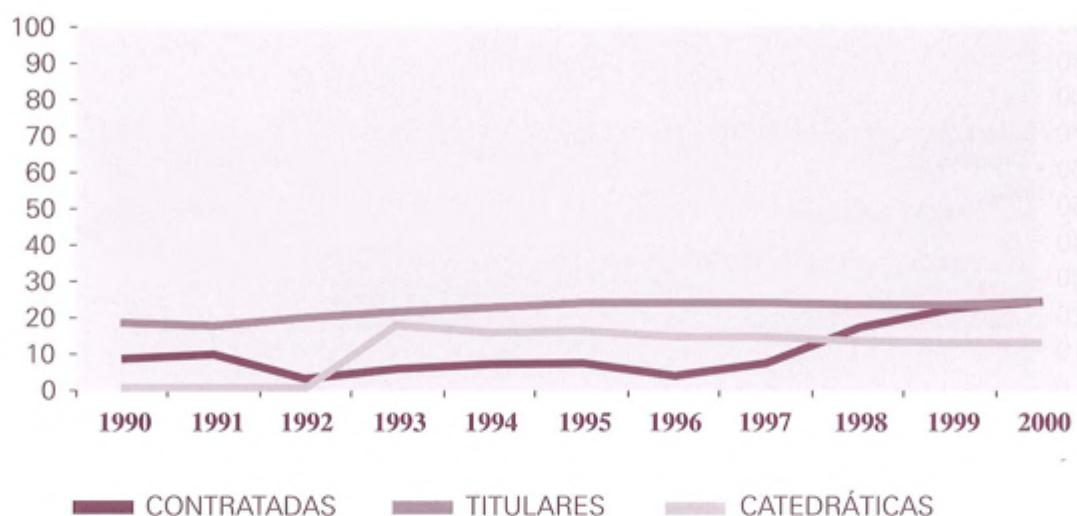
G. 19.10. E.U. Trabajo Social



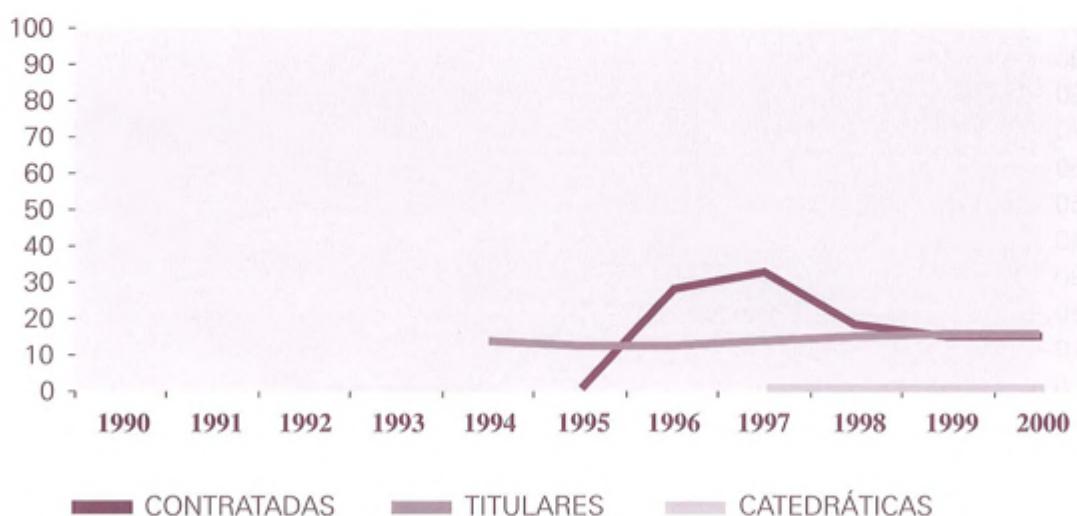
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 19. Evolución % profesoras por categorías docentes en los Centros de la UPV/EHU, 1990-2000 (de G. 19.1. a G. 19.30.)

G. 19.11. E.U. Ing. Técnica Industrial Bilbao



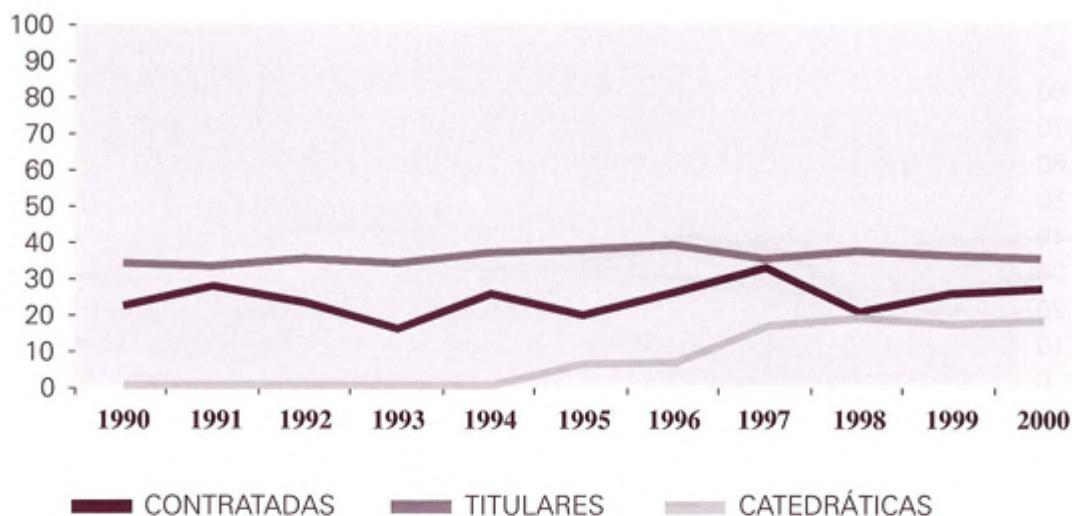
G. 19.12. E.U. Ing. Técnica Industrial Eibar



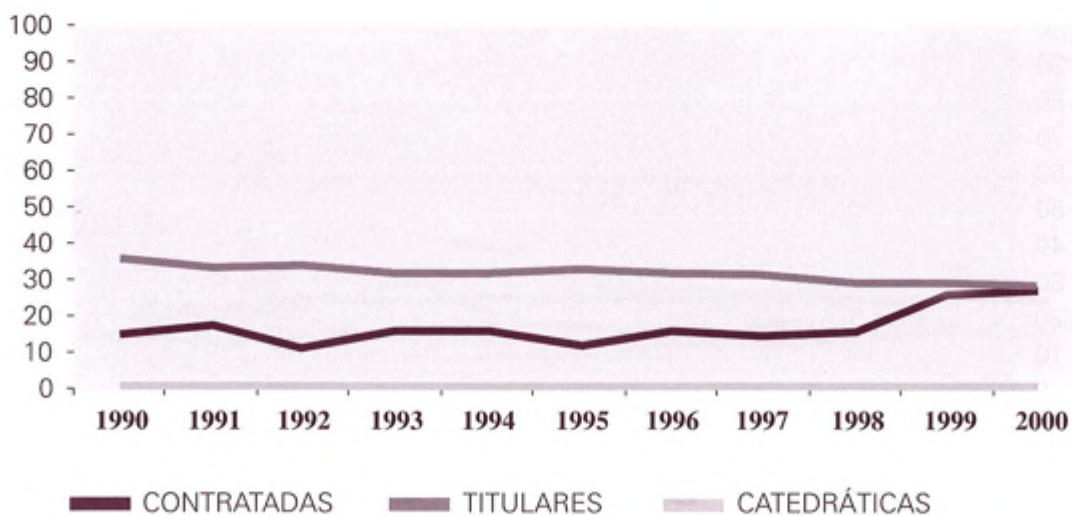
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 19. Evolución % profesoras por categorías docentes en los Centros de la UPV/EHU, 1990-2000 (de G. 19.1. a G. 19.30.)

G. 19.13. E.U. Ing. Técnica Industrial San Sebastián



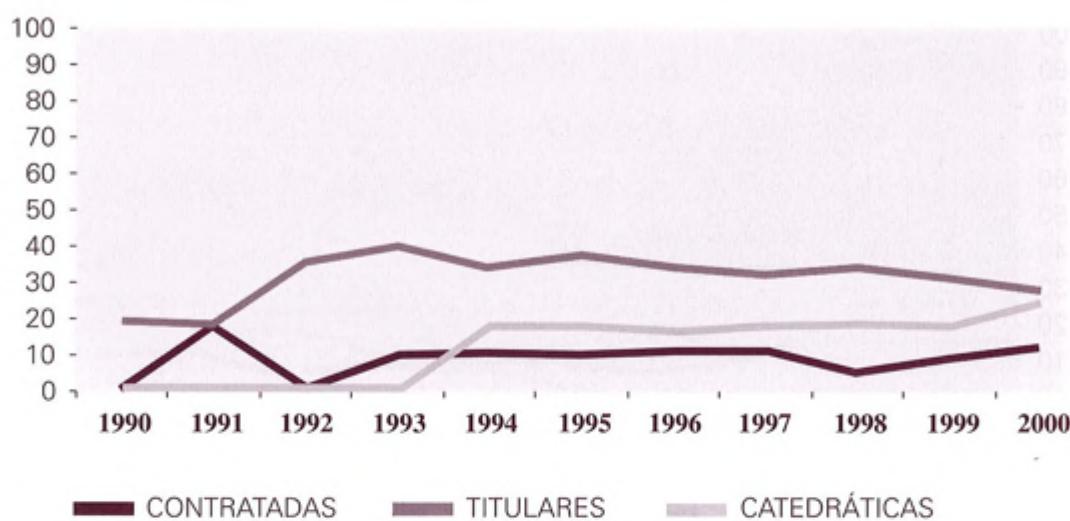
G. 19.14. E.U. Ing. Técnica Industrial y Topografía



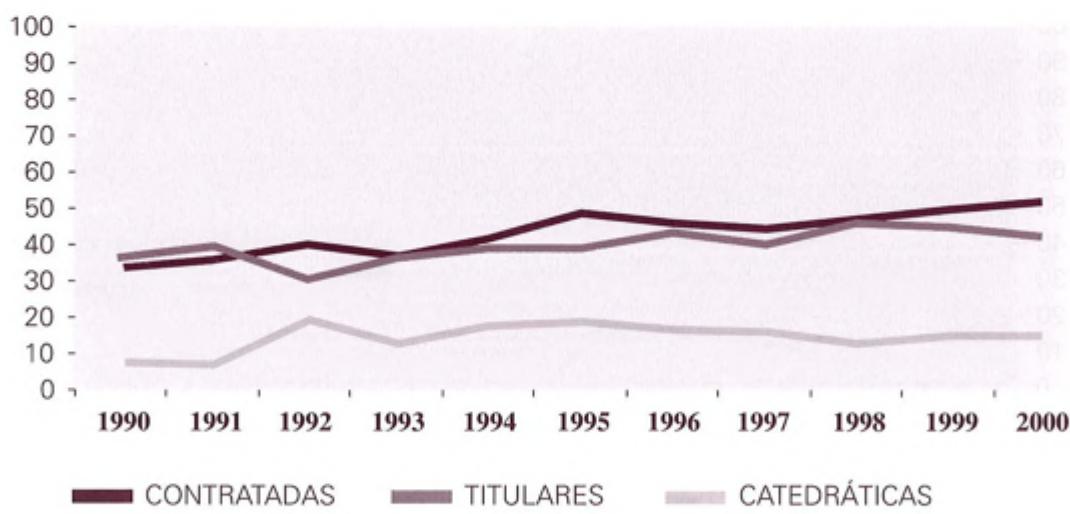
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 19. Evolución % profesoras por categorías docentes en los Centros de la UPV/EHU, 1990-2000 (de G. 19.1. a G. 19.30.)

G. 19.15. E.U Ing. Técnica de Minas



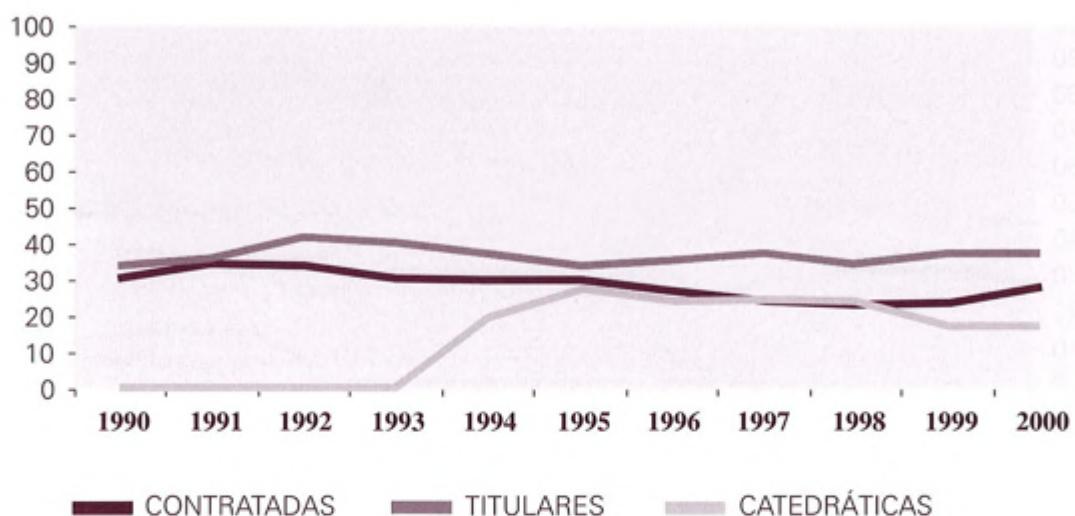
G. 19.16. Facultad de Derecho



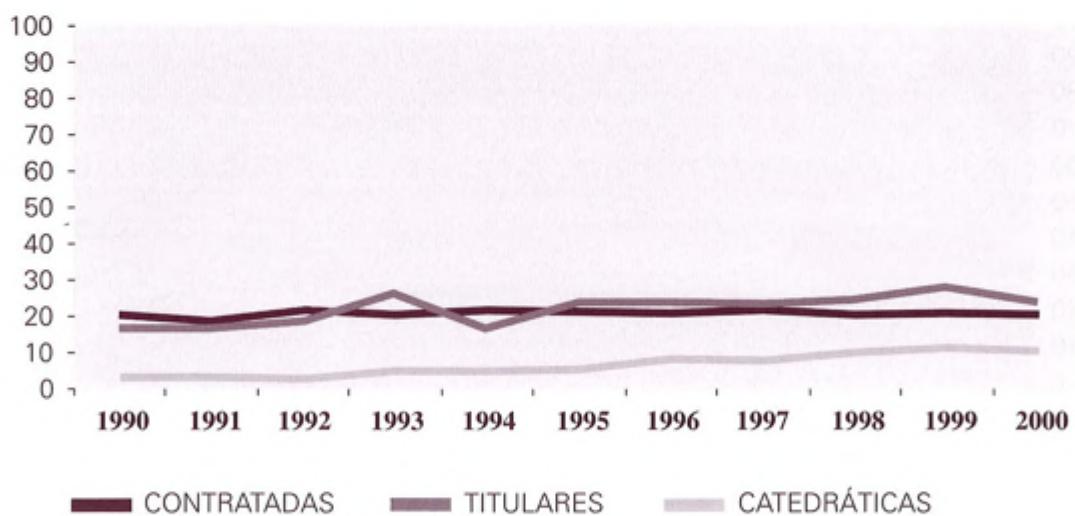
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 19. Evolución % profesoras por categorías docentes en los Centros de la UPV/EHU, 1990-2000 (de G. 19.1. a G. 19.30.)

G. 19.17. Facultad de Bellas Artes



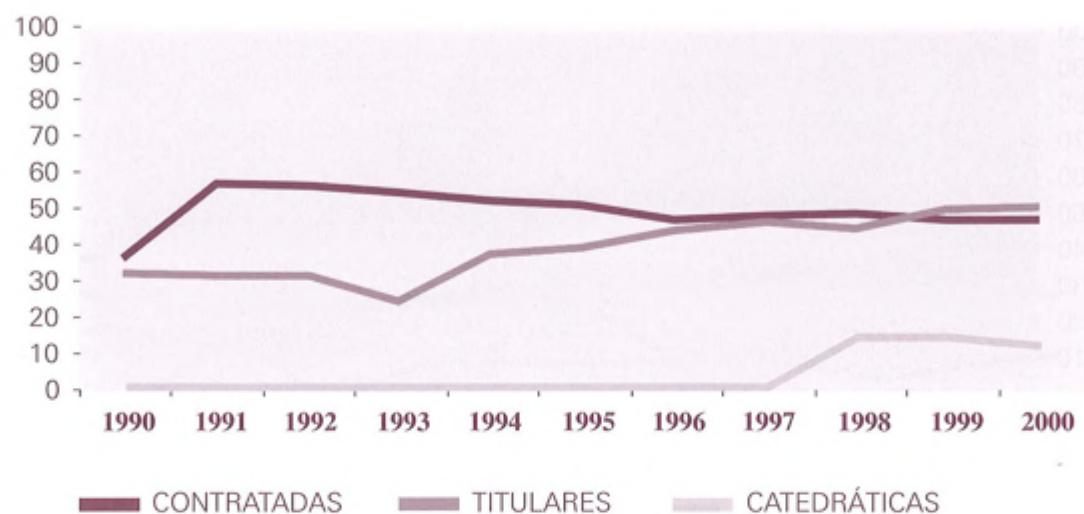
G. 19.18. Facultad de Medicina y Odontología



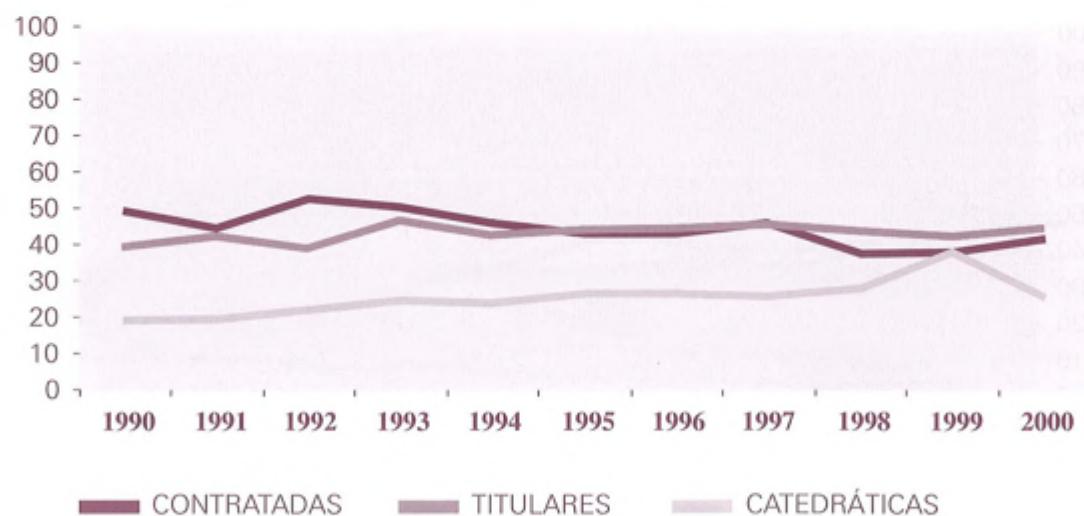
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 19. Evolución % profesoras por categorías docentes en los Centros de la UPV/EHU, 1990-2000 (de G. 19.1. a G. 19.30.)

G. 19.19. Facultad de Psicología



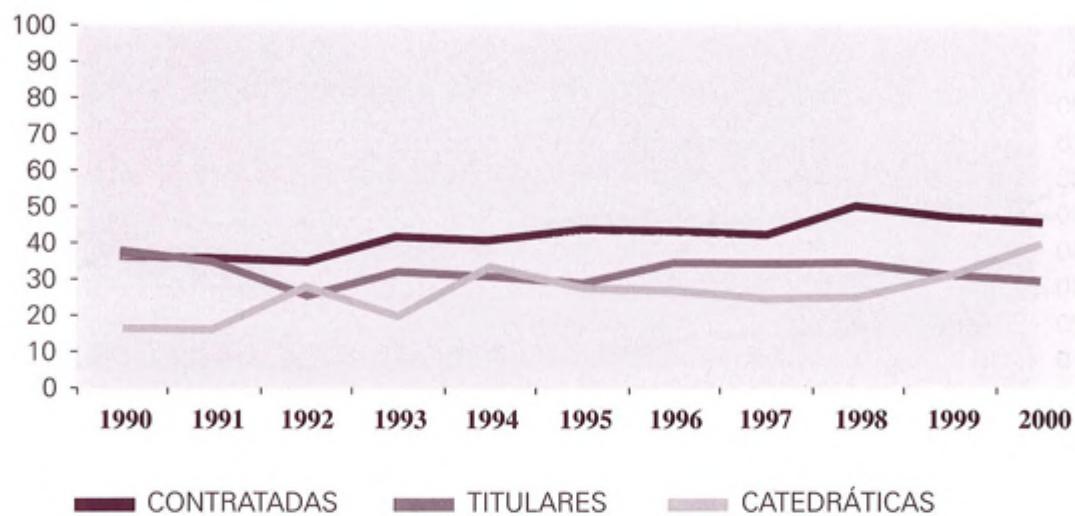
G. 19.20. Facultad de Filología y Geografía e Historia



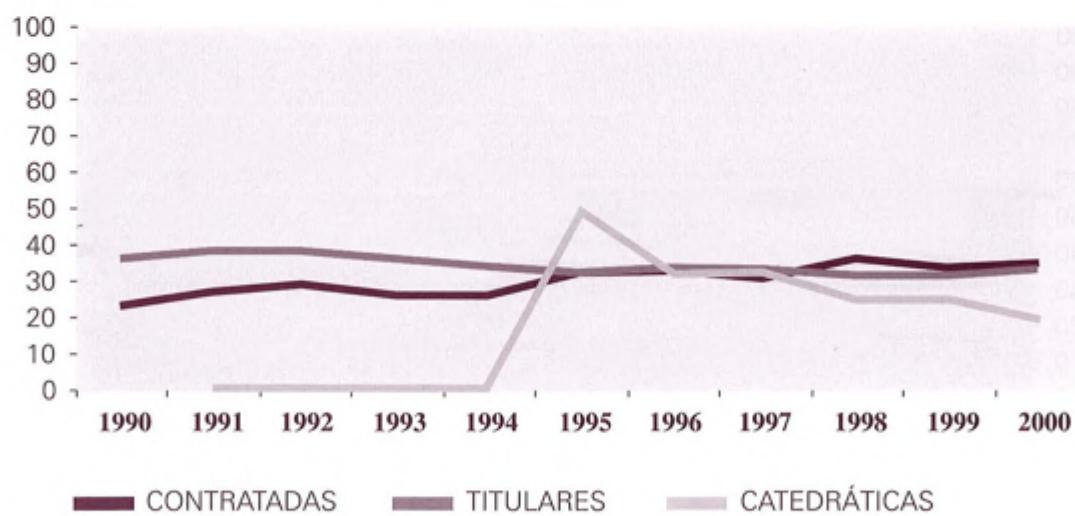
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 19. Evolución % profesoras por categorías docentes en los Centros de la UPV/EHU, 1990-2000 (de G. 19.1. a G. 19.30.)

G. 19.21. Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación



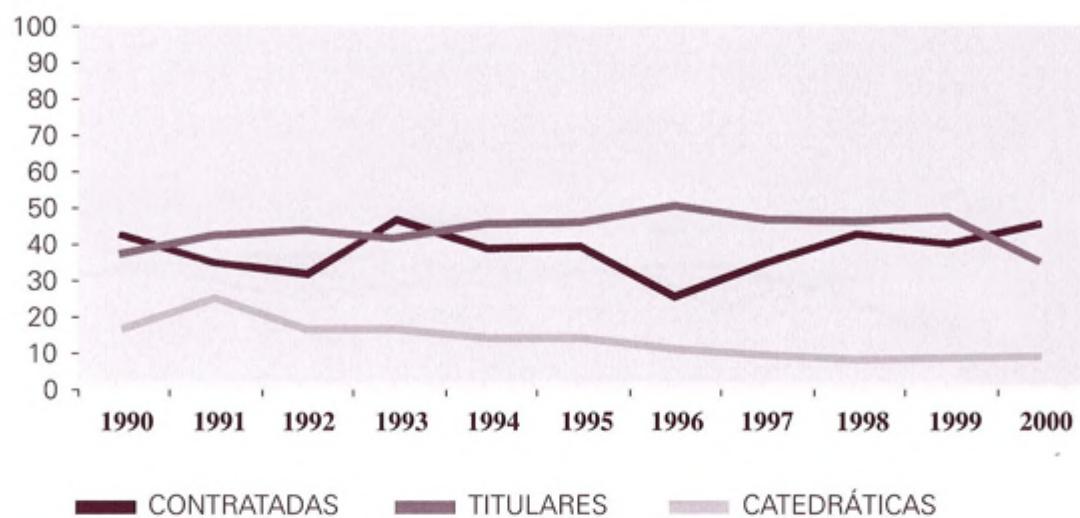
G. 19.22. Facultad de Informática



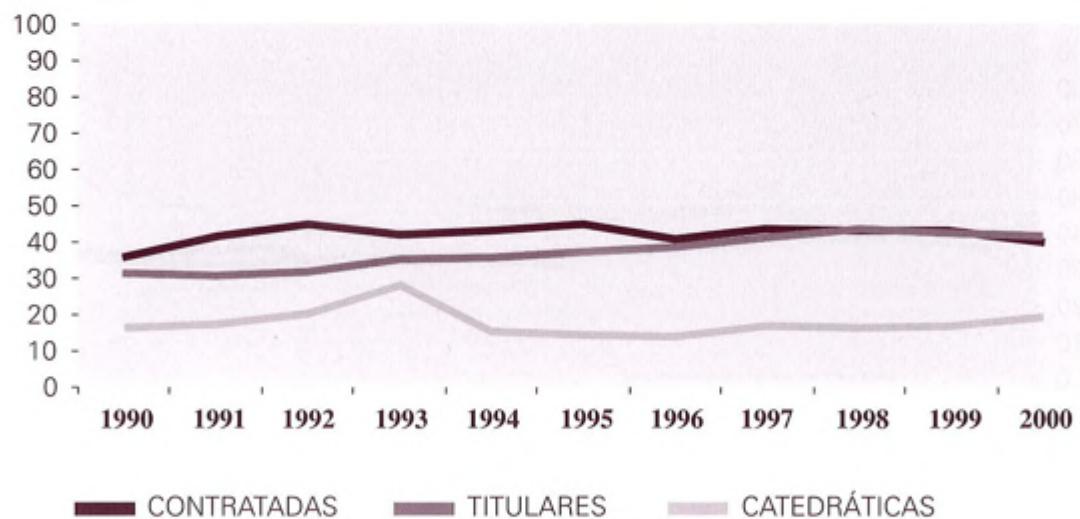
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 19. Evolución % profesoras por categorías docentes en los Centros de la UPV/EHU, 1990-2000 (de G. 19.1. a G. 19.30.)

G. 19.23. Facultad de Farmacia



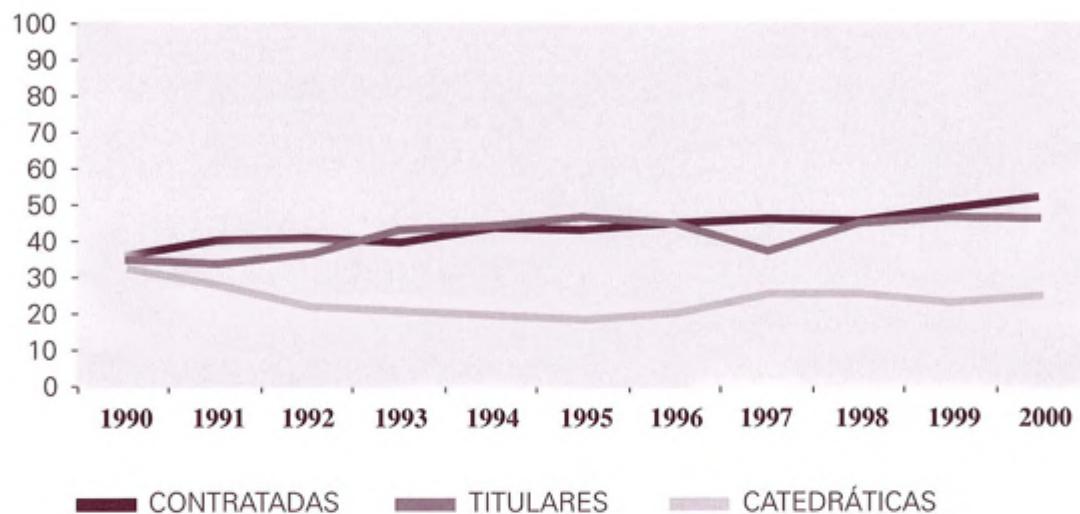
G. 19.24. Facultad de Ciencias



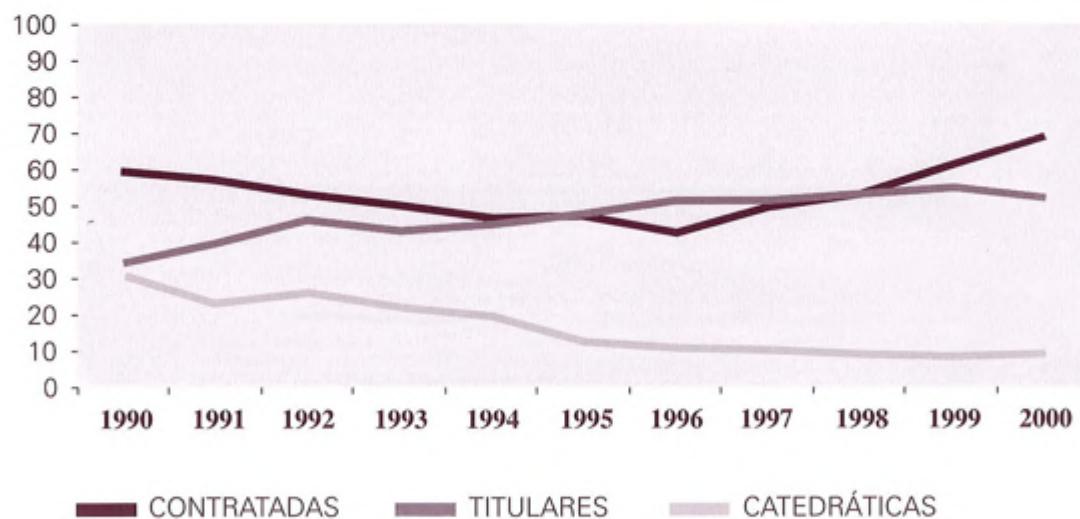
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 19. Evolución % profesoras por categorías docentes en los Centros de la UPV/EHU, 1990-2000 (de G. 19.1. a G. 19.30.)

G. 19.25. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales



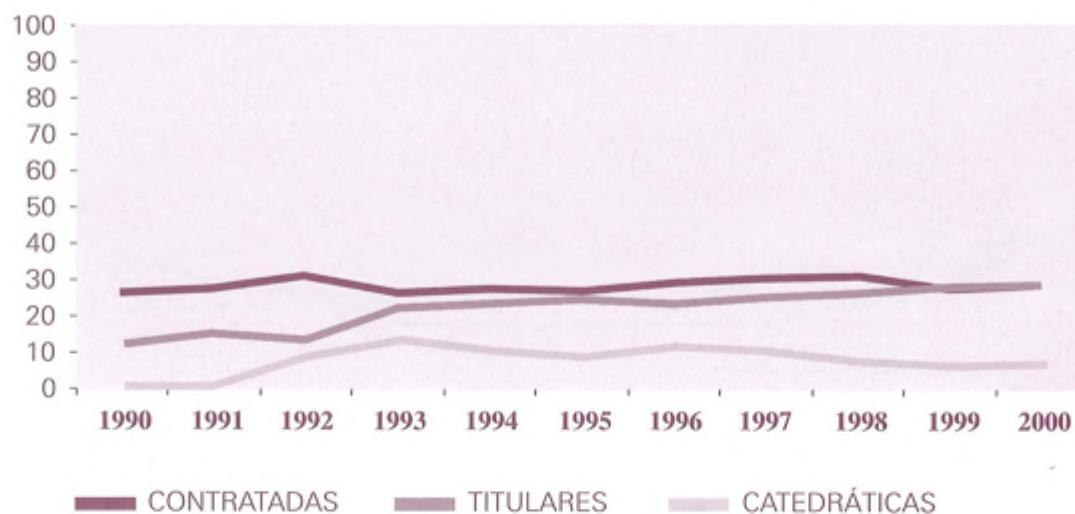
G. 19.26. Facultad de Ciencias Químicas



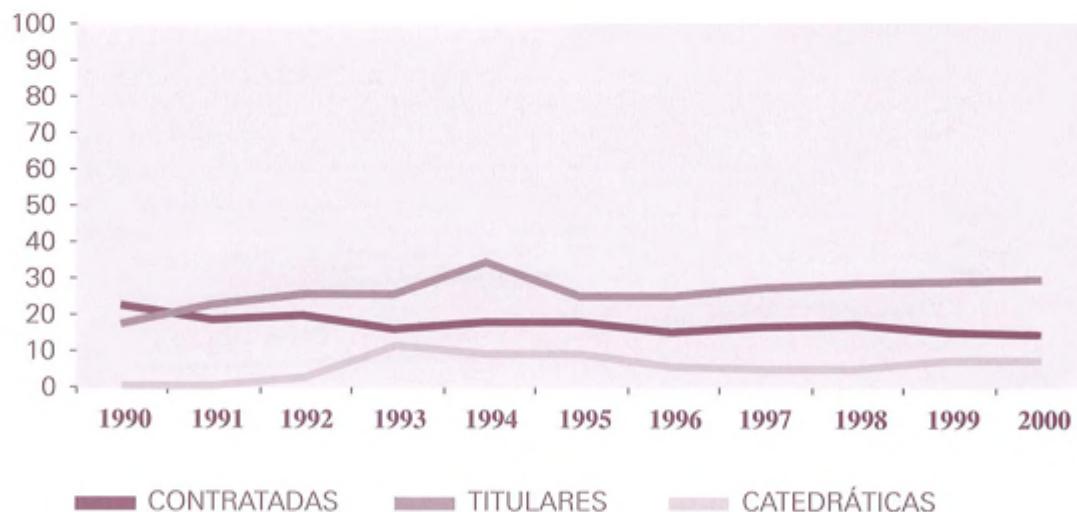
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 19. Evolución % profesoras por categorías docentes en los Centros de la UPV/EHU, 1990-2000 (de G. 19.1. a G. 19.30.)

G. 19.27. Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación



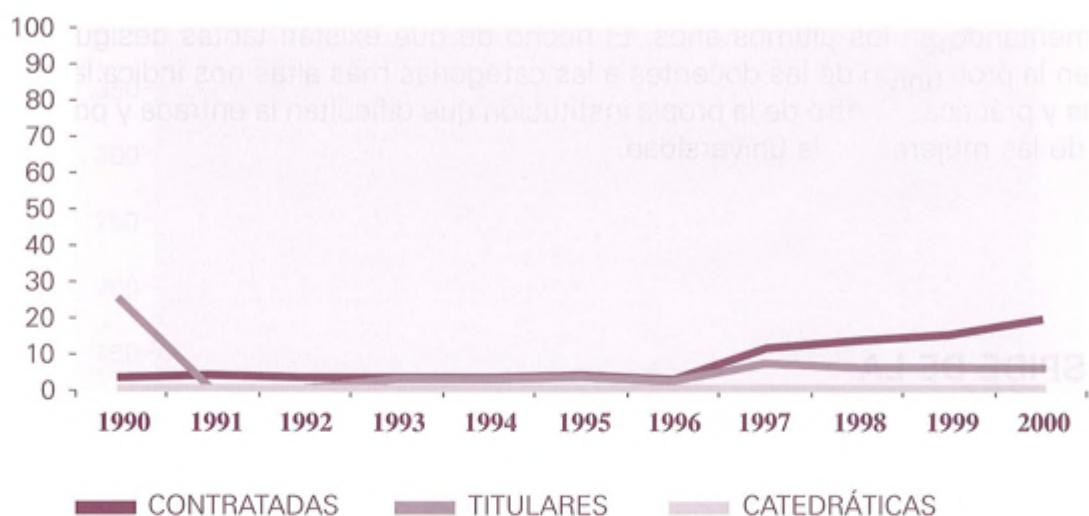
G. 19.28. E.T.S. Ing. Industrial y Telecomunicaciones



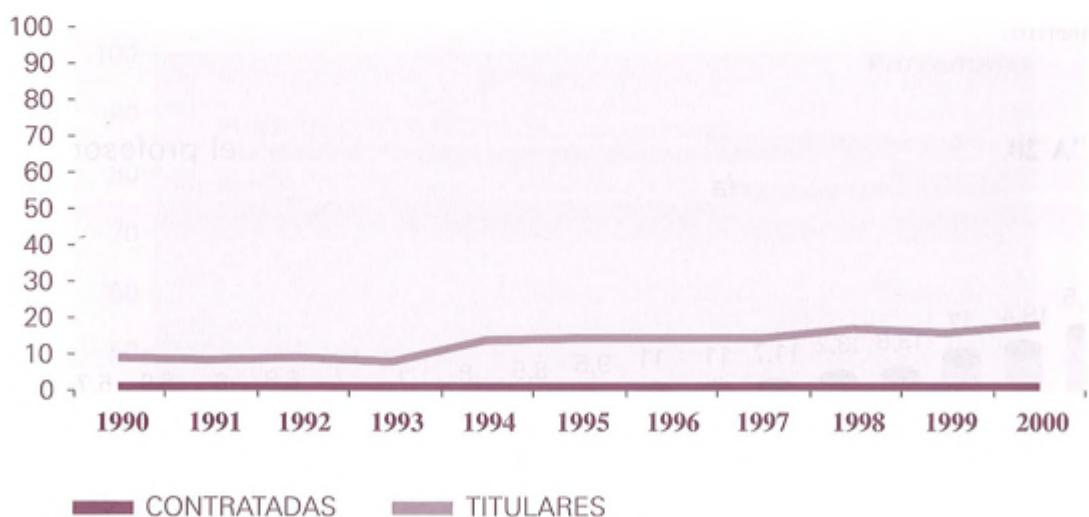
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 19. Evolución % profesoras por categorías docentes en los Centros de la UPV/EHU, 1990-2000 (de G. 19.1. a G. 19.30.)

G. 19.29. E.T.S. Arquitectura



G. 19.30. E.T.S. Náutica y Máquinas Navales



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

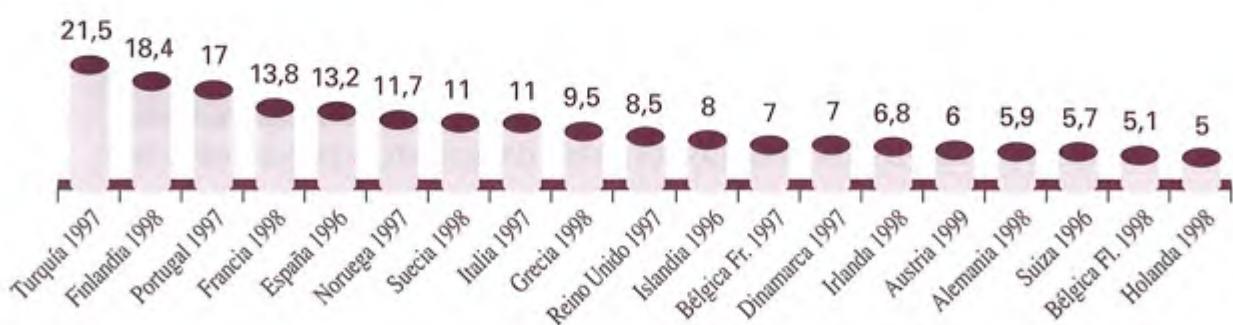
Estos resultados nos indican que estamos ante un fenómeno de desigualdad muy asentado dentro de la institución que no puede explicarse en términos de que la incorporación de las mujeres a la universidad es un proceso lento y que el paso del tiempo irá corrigiendo las desigualdades que se observan en la actualidad. Los elevados porcentajes de egresadas no se corresponden con los ritmos de incorporación de nuevas docentes, y la desigual distribución de hombres y mujeres en las diferentes categorías docentes lejos de disminuir está aumentando en los últimos años. El hecho de que existan tantas desigualdades de género en la promoción de las docentes a las categorías más altas nos indica la existencia de frenos y prácticas dentro de la propia institución que dificultan la entrada y posterior promoción de las mujeres en la universidad.

LA CÚSPIDE DE LA CARRERA DOCENTE: ¿DISCRIMINACIÓN A FAVOR DE LOS VARONES?

3.2

El escaso número de mujeres catedráticas de universidad en la UPV/EHU es una característica compartida por el resto de las universidades europeas como podemos ver en la gráfica siguiente.

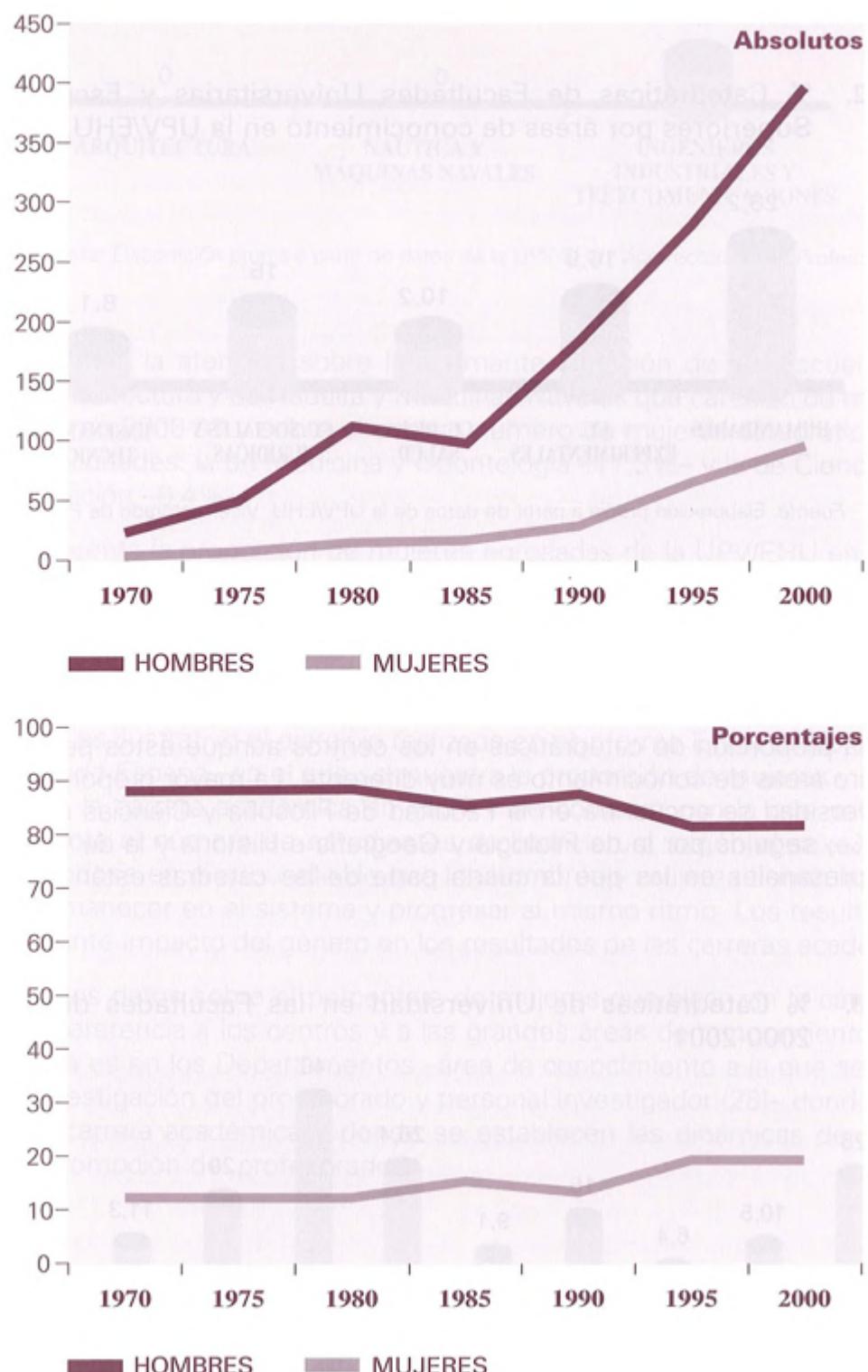
GRÁFICA 20. % Catedráticas (full professors) sobre el total del profesorado de su misma categoría



Fuente: Informe del Grupo ETAN sobre las mujeres y la ciencia. 2001

A partir del año 1985 el incremento de las cátedras de universidad en la UPV/EHU ha sido notable, sin embargo, el crecimiento del número de catedráticas es considerablemente más lento, a pesar de que en los últimos cinco años se haya producido una mayor presencia de mujeres en esta categoría docente.

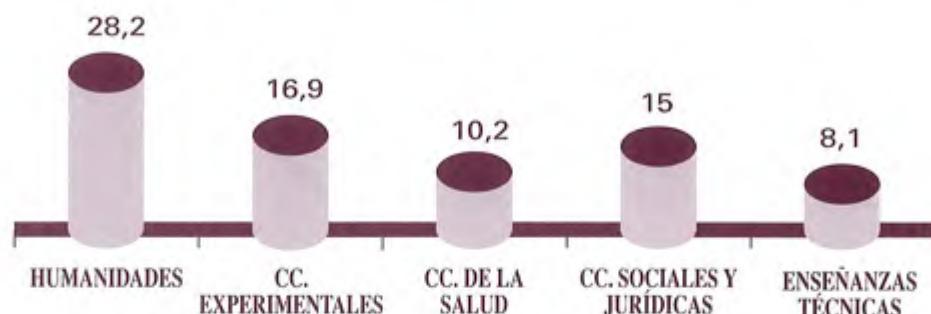
GRÁFICA 21. Evolución del número y porcentaje de catedráticas en la UPV/EHU, de 1970 a 2000



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

Si analizamos los porcentajes de catedráticas de universidad por grandes áreas de conocimiento, según muestra la gráfica 22, podemos observar cómo es en el área de Humanidades donde las mujeres acceden con más facilidad a la cátedra, aunque no alcanzan a ocupar un tercio de las mismas.

GRÁFICA 22. % Catedráticas de Facultades Universitarias y Escuelas Técnicas Superiores por áreas de conocimiento en la UPV/EHU, 2000-2001

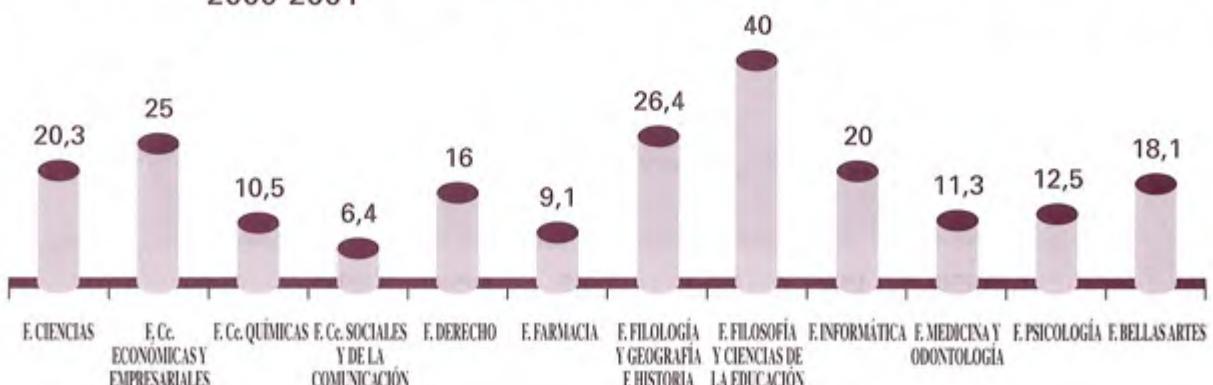


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

En el campo de las Ciencias Sociales y Jurídicas y en el de las Ciencias Experimentales la proporción de las catedráticas es muy semejante, se trata de una minoría que oscila entre el 15 y el 17% respectivamente. Por último, en las Ciencias de la Salud y las Enseñanzas Técnicas las catedráticas apenas alcanzan el 10%.

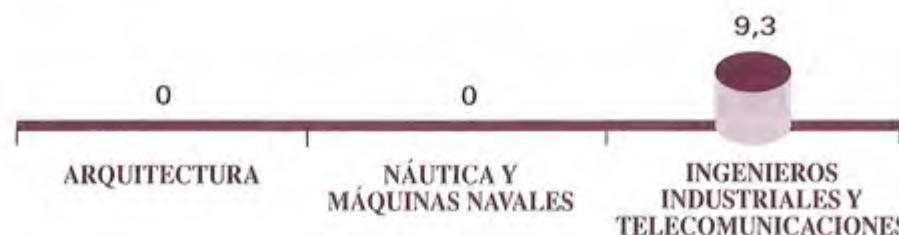
Ahora bien, la proporción de catedráticas en los centros aunque éstos pertenezcan a las mismas macro áreas de conocimiento es muy diferente. La mayor proporción de catedráticas de universidad se encuentra en la Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación –con un 40%–, seguida por la de Filología y Geografía e Historia y la de Ciencias Económicas y Empresariales en las que la cuarta parte de las cátedras están detentadas por mujeres.

GRÁFICA 23. % Catedráticas de Universidad en las Facultades de la UPV/EHU, 2000-2001



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICA 24. % Catedráticas de Escuelas Técnicas Superiores en la UPV/EHU, 2000-2001



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

De nuevo, llamamos la atención sobre la alarmante situación de las Escuelas Técnicas Superiores de Arquitectura y de Náutica y Máquinas Navales que carecían de mujeres catedráticas en el curso 2000-01 y sobre el escaso número de mujeres catedráticas adscritas a dos grandes facultades: la de Medicina y Odontología –11,3%– y la de Ciencias Sociales y de la Comunicación –6,4%–.

Si tenemos en cuenta la proporción de mujeres egresadas de la UPV/EHU en las dos últimas décadas y repasamos el paulatino descenso en los porcentajes de mujeres según ascendemos en las categorías docentes, el efecto de la discriminación de género es enorme. Esta se traduce en una brecha dentro del sistema universitario por el que se va perdiendo buena parte del capital humano generado en su seno.

A este respecto, es ilustrativo el ejercicio realizado en el informe ETAN sobre seis Estados miembros –incluido España– en el que se muestra la proporción de mujeres y de hombres en cada fase de la carrera académica en 1997 y se compara con la que cabría esperar teniendo en cuenta el número de estudiantes de licenciatura según el sexo en los años anteriores, basándose en el supuesto de que los hombres y mujeres tienen la misma probabilidad de permanecer en el sistema y progresar al mismo ritmo. Los resultados muestran el sorprendente impacto del género en los resultados de las carreras académicas (27).

A pesar de que los datos sobre el porcentaje de mujeres que alcanzan la cátedra de universidad hacen referencia a los centros y a las grandes áreas de conocimiento, es importante resaltar que es en los Departamentos –área de conocimiento a la que se adscribe la docencia y la investigación del profesorado y personal investigador (28)– donde realmente se desarrolla la carrera académica y donde se establecen las dinámicas de apoyo y las estrategias de promoción del profesorado.

(27) *Ibidem*, p.13.

(28) Los profesores y profesoras pertenecen a un área de conocimiento –como campo de saber específico– que tiene un objeto de conocimiento común y en torno al que se genera la labor investigadora. A su vez los profesores y profesoras pueden impartir asignaturas adscritas a esa área de conocimiento en titulaciones diferentes y en diferentes centros universitarios. Estas áreas de conocimiento se agrupan a su vez en las grandes áreas de Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias Experimentales, Ciencias de la Salud e Ingeniería y Tecnología.

En un reciente estudio sobre las universidades en España se señalaba que existían todavía 48 áreas de conocimiento en las que no había presencia de mujeres en las cátedras sin que resulte fácil explicar por qué no hay una sola mujer que tenga la formación y la capacidad para ocupar una plaza de catedrática en el área de Pediatría o en el área de Obstetricia y Ginecología (29).

Algo muy parecido ocurre en la UPV/EHU donde hay Departamentos en los que ninguna mujer ocupa una cátedra de universidad como puede verse en las tablas del Anexo I que nos muestran la participación de las profesoras (en porcentajes y en números absolutos) en las diferentes áreas de conocimiento, agrupadas, a su vez, en las cinco grandes áreas que hemos venido manejando anteriormente.

Lo más reseñable de estos datos es que en el curso 2000-01, 40 departamentos no tienen ni una sola mujer ocupando una cátedra de universidad, a pesar de que muchos de ellos cuenten con un número significativo de mujeres titulares.

Se constatan, asimismo, enormes diferencias incluso dentro de áreas de conocimiento afines por ejemplo, las que forman parte de las Humanidades, de tal manera que hay Departamentos de esta macro área que no contaban con ninguna mujer catedrática en el momento de hacer esta investigación; es el caso del Departamento de Filología Inglesa y Alemana con más de la mitad de profesoras titulares, o el de Geografía, Prehistoria y Arqueología pese a tener un 46% de profesoras titulares, o los Departamentos de Historia Contemporánea –que es el que cuenta con mayor número de catedráticos en el área de Humanidades, 9 catedráticos– y el de Historia Medieval, Moderna y de América donde, además, la presencia de mujeres titulares es notablemente baja, 21% y 15% respectivamente, y el de Pintura y Escultura donde tampoco hay ninguna mujer catedrática.

En cuanto al área de Ciencias Experimentales, también hay Departamentos que pese a que la mitad del profesorado titular está integrado por mujeres, carecen de catedráticas, tal es el caso de Física de Materiales con 5 catedráticos, el de Estratigrafía y Paleontología que cuenta con 6 catedráticos, el de Matemática Aplicada, Estadística e Investigación con 4 catedráticos o el de Biología Celular y Ciencias Morfológicas con 2 catedráticos. También carecen de catedráticas los de Física de la Materia Condensada con 8 catedráticos y Química Inorgánica con 4 catedráticos, a pesar de que más de un tercio de su profesorado titular lo componen mujeres.

Si nos referimos al área de Ciencias Sociales hay varios departamentos que aun contando con una considerable presencia de mujeres entre el cuerpo de titulares –en torno a la mitad en muchos de ellos– sin embargo, carecían de catedráticas como es el caso de Ciencias Políticas y de la Administración –2 catedráticos–, Comunicación Audiovisual –4 catedráticos–, Derecho de la Empresa –4 catedráticos–, Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos –1 catedrático–, el de Procesos Psicológicos Básicos y su Desarrollo –2 catedráticos–, o los de Economía Financiera I y II –7 catedráticos entre ambos Departamentos.

(29) García de León, M.A. y García de Cortazar, M. (dirs.), *Las académicas (Profesorado universitario y género)*. Madrid, Instituto de la Mujer, 2001.

También en el campo de las Ciencias de la Salud, hay Departamentos donde no hay mujeres catedráticas con el agravante de que la presencia de las titulares es también casi testimonial como ocurre en el de Cirugía, Radiología y Medicina Física –4 catedráticos–, el de Especialidades Médico Quirúrgicas –5 catedráticos–, Pediatría o Neurociencias –6 catedráticos–. Es sorprendente el caso del Departamento de Farmacia, Nutrición, Tecnología y Producción Animal que con el 65% de mujeres entre sus titulares, la única cátedra hasta el momento en el Departamento la detenta un hombre.

En relación con las ingenierías y las tecnologías sorprende comprobar que salvo en los Departamentos de Ingeniería Mecánica, Ingeniería Química y Medio Ambiente o el de Lenguajes y Sistemas Informáticos no hay ninguna mujer catedrática de Escuela Técnica Superior, a pesar de que el porcentaje de mujeres titulares supera el 50% en algunos de ellos.

El hecho de que nos encontremos con tantas diferencias entre unos Departamentos y otros nos sitúa ante un sinfín de situaciones y de comportamientos que parecen carecer de una lógica que pueda explicarlas a no ser que las analicemos desde una perspectiva de género y en el contexto de un sistema más de cooptación que meritocrático.

Sabemos que los apoyos dentro del mismo Departamento para la promoción de uno u otro profesor o profesora es determinante; lo fue en el período en que ha estado vigente la LRU y muy posiblemente continuará siéndolo en el futuro. De hecho, en una encuesta realizada a las profesoras y profesores titulares de diferentes universidades españolas sobre las razones por las que no se planteaban culminar su carrera, aproximadamente la mitad contestó imputando el problema a la falta de apoyo del departamento; el 53,3% de las mujeres opinaban que éste era su principal escollo a la hora de obtener una cátedra, mientras que el porcentaje de hombres que opinaba en la misma dirección descendía al 40,5%, es decir, casi 13 puntos de diferencia en cuanto a la percepción de mayor o menor apoyo de la entidad clave para la promoción docente (30).

En la citada encuesta no se discutía la valoración curricular de las mujeres: no estamos ante un problema de méritos o de legitimación del conocimiento. La clave está en la atención y el apoyo que los Departamentos prestan a sus docentes en la consolidación de la carrera académica y en este sentido, las y los titulares encuestados afirmaban que las mujeres tienen menos apoyo, es decir, que sus posibilidades de promoción mediante la ayuda del Departamento son menores que en el caso de los varones (31).

Existen trabas institucionales y éstas se producen en todas las áreas de conocimiento, de tal manera que a igual preparación de los docentes y las docentes, éstas reciben menos apoyos departamentales. La conclusión es que se mantiene una tendenciosa actitud de los departamentos, que están mucho más prestos a favorecer a los candidatos que a las candidatas (32).

(30) Marisa García de Cortazar, "Profesores Titulares: una encuesta al núcleo del profesorado", en *Las académicas*, op. cit., p.333.

(31) *Ibidem*.

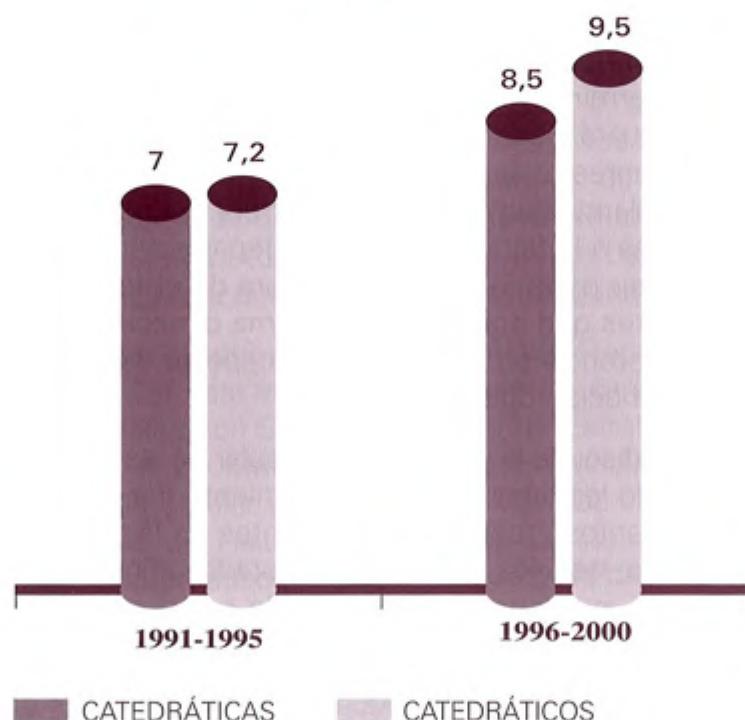
(32) *Ibidem*.

Al igual que ocurre en otras categorías docentes, la minoría de mujeres que acceden a la cátedra emplean, en general, menos tiempo que los hombres y lo hacen a edades algo más tempranas aunque existen algunas diferencias por grandes áreas de conocimiento (33).

Hemos podido disponer de algún dato referido a los itinerarios de acceso a la cátedra de universidad en la UPV/EHU que creemos corroboran, aunque de manera indirecta, la igualdad de méritos y de capacitación de los hombres y de las mujeres que se promocionan.

GRÁFICAS 25. Tiempo medio (años) utilizado por las y los profesores titulares en el acceso a la cátedra de Universidad y Escuela Técnica Superior en la UPV/EHU (de G. 25.1. a G. 25.5.)

G. 25.1. Facultades de Humanidades

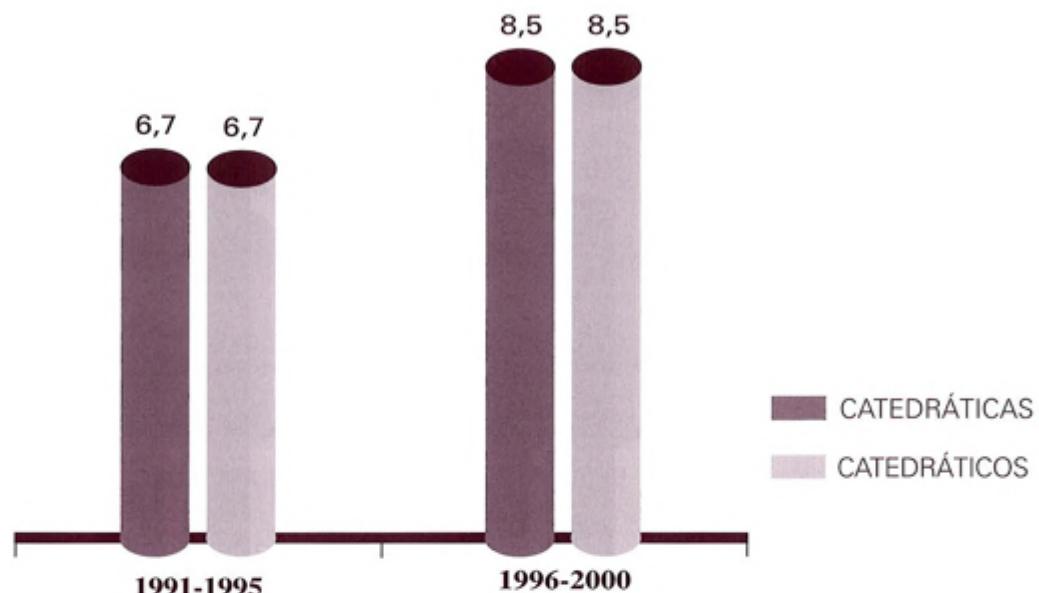


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

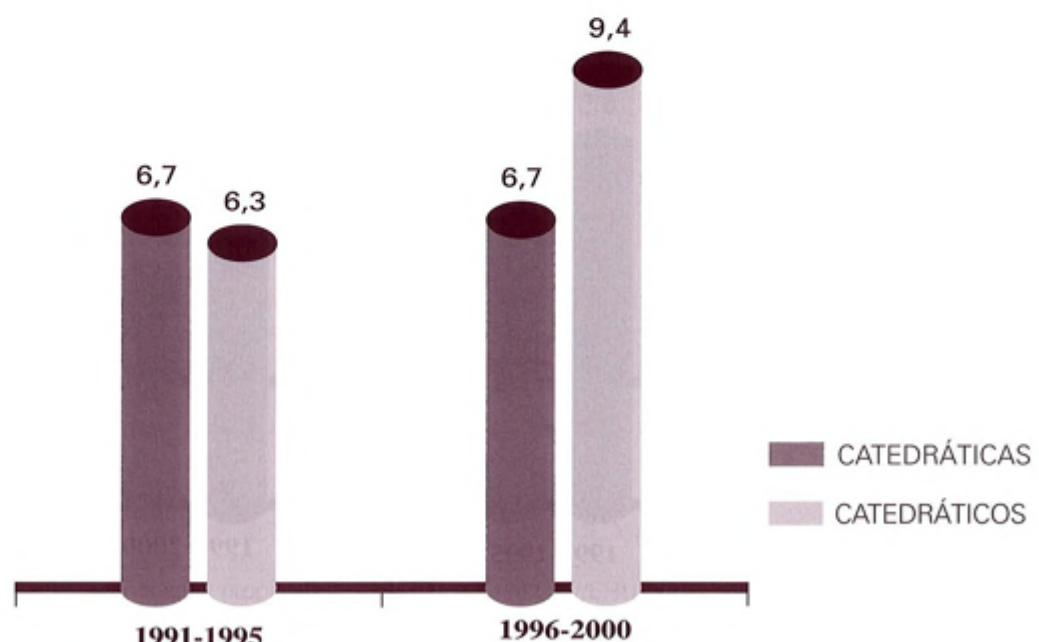
(33) Véase: Fátima Lozano, * Hombres y Mujeres en el profesorado universitario: un análisis de género* en *Las académicas, op. cit.*, 372. En el caso de las mujeres docentes el tiempo transcurrido entre la lectura de la tesis doctoral y la obtención de una plaza fija es de 3,8 años mientras que en los varones es de 4,1 y lo mismo cuando se presentan a un concurso oposición para obtener la titularidad.

GRÁFICAS 25. Tiempo medio (años) utilizado por las y los profesores titulares en el acceso a la cátedra de Universidad y Escuela Técnica Superior en la UPV/EHU (de G. 25.1. a G. 25.5.)

G. 25.2. Facultades de Ciencias Sociales y Jurídicas



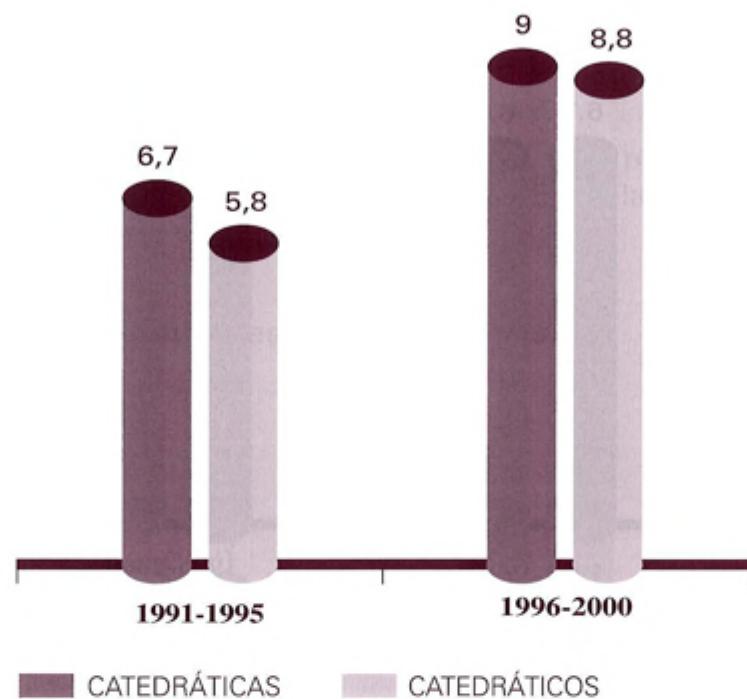
G. 25.3. Facultades de Ciencias Experimentales



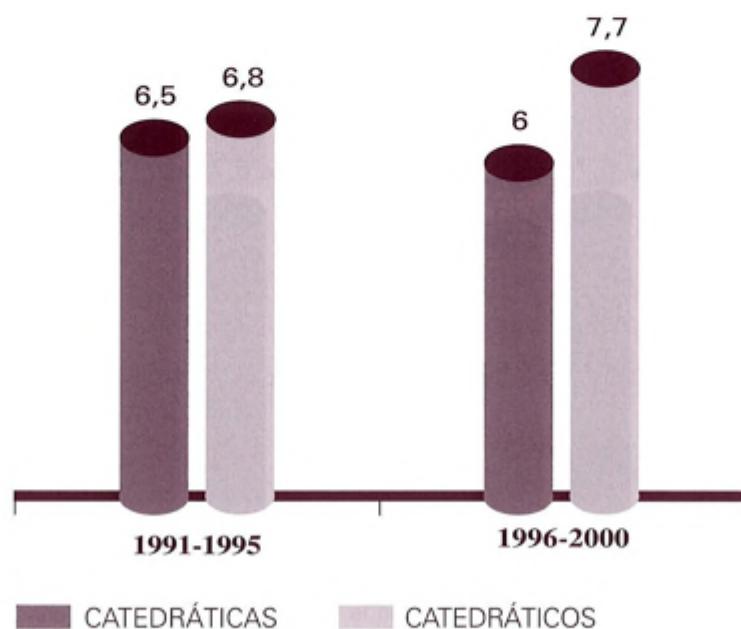
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 25. Tiempo medio (años) utilizado por las y los profesores titulares en el acceso a la cátedra de Universidad y Escuela Técnica Superior en la UPV/EHU (de G. 25.1. a G. 25.5.)

G. 25.4. Facultades de Medicina y Odontología y Farmacia



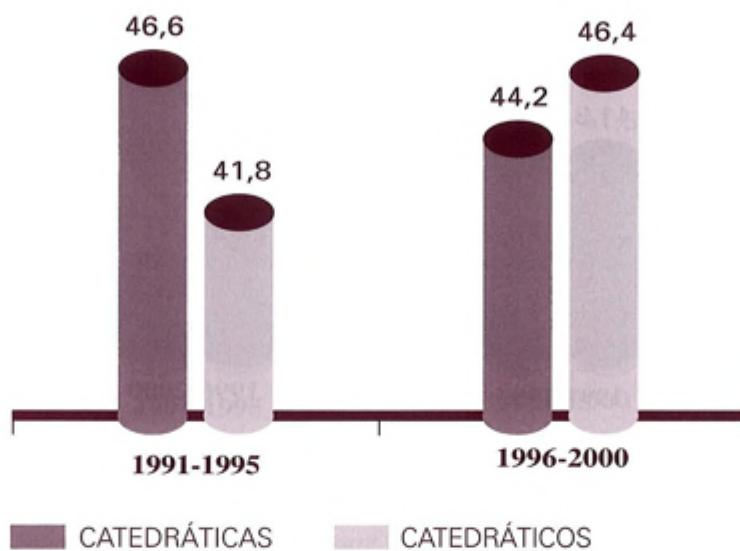
G. 25.5. Escuelas Técnicas Superiores



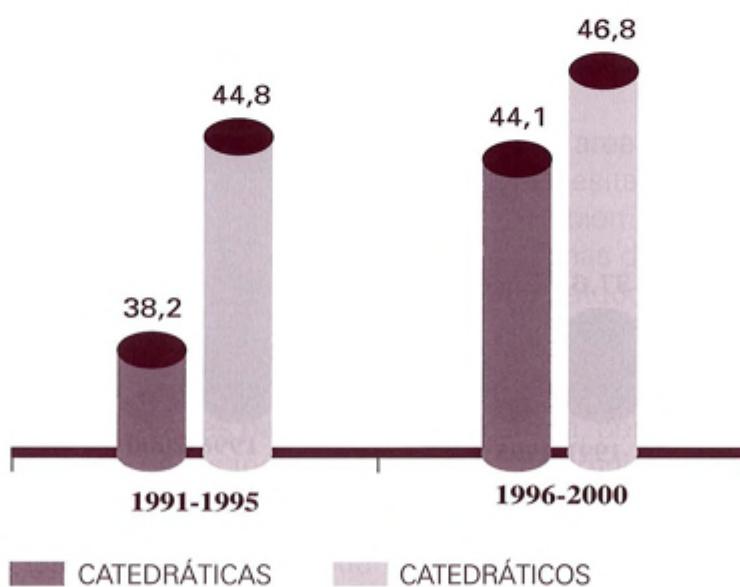
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 26. Edad media de acceso a la cátedra de Universidad y Escuela Técnica Superior en la UPV/EHU, 1991/95-1996/2000 (de G. 26.1. a G. 26.5.)

G. 26.1. Facultades de Humanidades



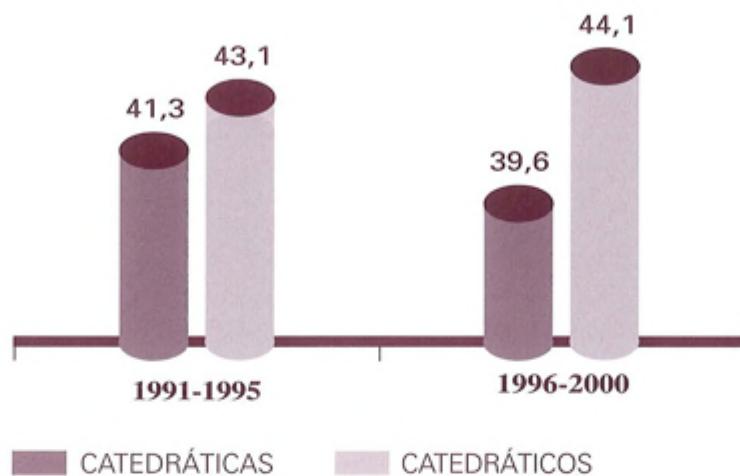
G. 26.2. Facultades de Ciencias Sociales y Jurídicas



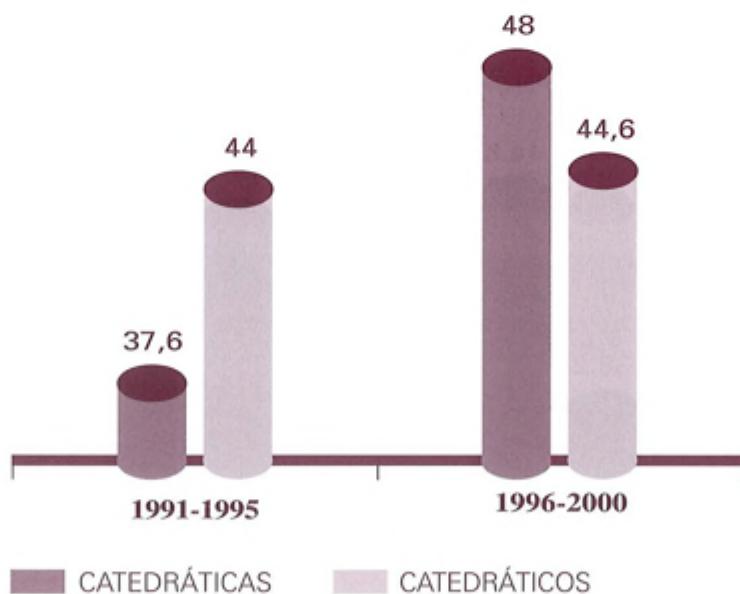
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 26. Edad media de acceso a la cátedra de Universidad y Escuela Técnica Superior en la UPV/EHU, 1991/95-1996/2000 (de G. 26.1. a G. 26.5.)

G. 26.3. Facultades de Ciencias Experimentales



G. 26.4. Facultades de Medicina y Odontología y Farmacia



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

GRÁFICAS 26. Edad media de acceso a la cátedra de Universidad y Escuela Técnica Superior en la UPV/EHU, 1991/95-1996/2000 (de G. 26.1. a G. 26.5.)

G. 26.5. Escuelas Técnicas Superiores



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

En el área de Ciencias Experimentales las mujeres que obtuvieron la cátedra de universidad entre 1996 y el año 2000 emplearon de media 6,7 años mientras que los hombres necesitaron una media de 9,4 años; y además éstas accedieron a la cumbre de su carrera docente a edad más joven que sus colegas varones.

Para el mismo periodo de tiempo, ocurría otro tanto en el área de estudios superiores de Ingeniería y Tecnología donde las mujeres catedráticas necesitaron una media 6 años frente a una media de 7,75 años por parte de los varones, si bien éstas tenían una media de edad superior a la de los varones. En el caso de las disciplinas de Humanidades, ocurría un fenómeno parecido ya que las mujeres accedieron a la cátedra en menos tiempo y con menos edad.

En cuanto al área de Ciencias Sociales y Jurídicas, las mujeres emplearon tiempos semejantes a los de sus colegas varones para culminar su carrera, pero lo hicieron a edades más jóvenes. También en el área de las Ingenierías, las escasas mujeres que acceden a la cátedra emplean menos tiempo aunque tengan algo más de edad.

Es en el campo de las Ciencias de la Salud donde las mujeres que culminan su carrera docente lo hacen a edades más tardías y emplean más tiempo que los varones, resultados que están en consonancia con las especiales dificultades que parecen tener las docentes para su promoción profesional en esta macro área de conocimiento.

En términos generales, podemos concluir que las escasas mujeres que llegan a ser catedráticas de universidad muestran unos recorridos iguales o incluso más rápidos en edad y tiempo que sus colegas varones: de nuevo no estamos ante problemas de méritos o de calidad de currículum.

Los datos expuestos nos han posibilitado identificar y describir sistemáticamente la jerarquizada participación de hombres y mujeres en las categorías docentes. Ahora bien, el análisis no puede limitarse a registrar la exclusión de las mujeres de determinadas disciplinas y escalafones; trataremos, en la línea abierta por Bourdieu (34), de certificar y explicar cómo se reproducen estas jerarquías y cómo funcionan las dinámicas de exclusión.

Lo cierto es que las teorías explicativas acerca de la sociología de las profesiones no han sido capaces de explicar las causas de las desigualdades en la carrera de hombres y mujeres profesionales. Para responder satisfactoriamente a las causas de tan desiguales trayectorias es preciso incorporar al análisis una perspectiva de género capaz de hacer visible e inteligible la naturaleza del problema (35).

La abundante literatura que se ha producido en las dos últimas décadas sobre estas cuestiones ha hecho visible la escasa y anómala situación de las mujeres profesionales, sobre todo si ocupan puestos de responsabilidad, y han desvelado los múltiples obstáculos a los que estas se enfrentan en las organizaciones profesionales y en los ámbitos de poder a los que la universidad no es ajena.

Un análisis minucioso de los discursos de las catedráticas y los catedráticos de la UPV/EHU que fueron entrevistados nos ha permitido aproximarnos a los sutiles mecanismos de discriminación de género en el mundo académico y entender por qué y cómo en un espacio de alta cualificación profesional donde los currícula de mujeres y de hombres están igualados, los hombres siguen obteniendo las mayores y mejores ventajas profesionales, los mejores puestos en la jerarquía universitaria, y las mujeres se convierten en unas "élites discriminadas", como acertadamente las ha definido M. A. García de León (36).

En los testimonios de las personas entrevistadas se aprecia con claridad cuál es la lógica y cuáles son las reglas de juego que envuelven la promoción de las y los docentes, y cómo funcionan las dinámicas de exclusión a las que se enfrentan las mujeres en sus trayectorias profesionales dentro de la universidad. Se percibe hasta qué punto nos enfrentamos a un sistema de cooptación de recursos humanos en el que el género es fundamental para el reclutamiento y la promoción; con el agravante de que estamos ante una institución que se define como meritocrática y se vanagloria de practicar la igualdad entre los sexos.

(34) P. Bourdieu, *La dominación masculina*, Barcelona, 2000.

(35) Acker, S., *Género y Educación. Reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*, Madrid, 1995.

(36) M. Antonia García de León, *Elites discriminadas*, Barcelona, 1994.

Siguiendo los criterios de A. Valcárcel podemos decir que estamos ante un sistema de cooptación cuando al lado de la red formal existe una red informal poderosa, y se juzga no sólo la habilidad requerida, sino un elemento no experto de adecuación que sólo quienes proveen el puesto pueden distinguir en el candidato o candidata (37).

Comenzaremos con uno de los testimonios más contundentes y claros acerca de cómo funciona el sistema de cooptación en la universidad y su impacto sobre la promoción de las mujeres realizado por una catedrática ajena a la UPV/EHU y recogido en "Las académicas":

"(...) Un asunto de cooptación no se debate nunca en una reunión pública de departamento. En una cuestión de cooptación lo que se decide simplemente es quién va de presidente a una comisión y de secretario, pero no se dice públicamente ni se pone en un acta quién coopta, quién tiene el departamento "in mente" como su candidato; luego allí te dan unos baremos y en los baremos encajan los candidatos... Hay dos niveles: hay la red informal y la formal. La formal, efectivamente, es impecable. (...) en todo Departamento hay una trama informal de llamadas, de implícitos, ya se sabe quién es tu candidato, quién quiere. (...) ya se sabe que si vas a estar en la comisión pues en el baremo donde diga publicaciones siempre hay un margen para estimar más las publicaciones de Mengano o de Perengana. (...) Es legítimo e inevitable que en los partidos, en todo, al lado de las tramas formales hay tramas informales de poder. Ahora, en estas tramas informales las mujeres lo tenemos muy mal. (...) ¿Qué pasa con las mujeres en las tramas informales de poder?. Los votos, los votos de pobreza, castidad y obediencia... Bueno el de pobreza, la corrupción aquí no da para mucho. La castidad, bueno, nadie supone... (...) Ya antes se suponía que si eras catedrática era porque te habías acostado con medio tribunal; ahora eso ya no, en principio no. (...) Pero lo de la obediencia, sí. Se supone que la persona que es promocionada poco menos que lo es por un pacto sub... y si es una mujer más, si es una mujer más. Es un problema de grado, también un varón entra en ese pacto, ¿no? Pero en un varón se supone que el margen de maniobra que va a tener es mayor. En una mujer, en cambio, que salga por su propia petenera se le perdonan menos. Se le dice: "tú eres muy tuya"; la gran palabra, el gran "leiv motiv", es que "tú eres muy tuya", "es que eres la más independiente de la Universidad"...(38)

En el mismo sentido se pronuncia una catedrática de la UPV/EHU refiriéndose sin titubeos al sistema de cooptación que rige la selección y promoción de los candidatos y candidatas en nuestra universidad y los motivos que provocan la exclusión de las mujeres:

"Nuestro sistema es de cooptación y entonces para que te reconozcan capacidades de ser candidato, se te tienen que reconocer, aparte de esa chica que trabaja mucho, determina-

(37) A. Valcárcel, *La política de las mujeres*, Valencia, 1997, p.63

(38) Entrevista incluida por M. A. García de León en "Trayectorias bioprofesionales", en *Las académicas*, op. cit. p. 440.

das cualidades. (...) Que pueden ser muy diversas del estilo de "hago catedrático o catedrática a X porque me va a ocupar un puesto y me va a ser útil o no va a ser nunca un enemigo para mí o me va a ser útil porque extiende mi círculo de influencia" o pues por variadas cosas ¿no?, entonces, a las mujeres creo yo que se nos ve, pues a lo mejor por motivos biológicos, y o a lo mejor, porque no hemos usado demasiado el desparpajo, se nos ven normalmente, se nos ven menos de esas cualidades valiosas para la cooptación".

Catedrática 1, 41 años. Área Técnica

En otras palabras, los méritos del candidato o candidata serían condición necesaria pero no suficiente para lograr el acceso a determinados puestos, afirmación que pone en entredicho la naturaleza meritocrática de la institución universitaria:

"El tener mérito solamente no indica en absoluto que vas a conseguir una plaza, ni muchísimo menos, de hecho yo tengo ahora una amiga que probablemente es la mejor lógica que hay en España y es la segunda vez que le suspenden unas oposiciones a cátedra (...) no tiene hecho la parte política del asunto (...) si es cierto que dentro de los que consiguen las plazas pues deben tener méritos, o sea, que no es que le den las plazas a un tío indocumentado, pero dentro, digamos, dentro de un cierto nivel mínimo ya luego hay otra segunda parte que es cómo se consigue uno hacer conocer, qué relaciones tienes con los catedráticos del área, qué relaciones tienes con tu departamento, qué relaciones tienes en general con la gente, etc.,etc.,...".

Catedrática 2, 52 años. Área Humanidades

Aunque el sistema de cooptación puede funcionar, y, de hecho funciona, también en el acceso a la carrera académica, es en la posterior promoción cuando se manifiesta con toda su crudeza, como nos explica otro catedrático. Este entrevistado abunda en la idea de que para conseguir una promoción exitosa en la carrera académica, a los méritos se le tienen que sumar otra serie de factores –extraacadémicos-. Esto significa que los "capitales relationales" del candidato y la candidata son determinantes en la carrera docente y adquirirlos exigen un tiempo y una dedicación que no todas las entrevistadas están dispuestas a emplear, como veremos más adelante:

"Cuando hay sólo méritos, documentos que examinar, es decir, méritos acreditables entiendo que la mujer gana al hombre en ese momento, en el momento de entrada, otra cuestión es en la promoción posterior, en la promoción posterior yo no solamente creo que haya méritos, hay méritos y otras cosas (...) bueno, buenas relaciones sí, lo que hace falta es que alguien tenga buenas relaciones, si tú estás con ese alguien, ya está".

Catedrático 4, 55 años. Área de Ciencias Sociales

A tenor de lo que expresaban los entrevistados, el acceso a la cátedra se presenta como un paso más en su trayectoria profesional ya que siempre contaron con apoyo de otros colegas y sobre todo, con apoyo del departamento. En cambio, veamos qué ocurre con las catedráticas:

"En mi caso, la plaza nunca fue sacada para mí (...) a mí no me sacaron ninguna plaza en mi departamento, todo lo contrario, se sacaban las plazas para ellos y lo que sucedió es que en el departamento de al lado, sacaron una plaza de más (...) no sólo la plaza no esta-

ba sacada para mí, sino que encima tuve que cambiarme de departamento ¿eh?, y me la ofrecieron en el otro departamento tampoco porque pensaran que desde el principio que yo era la idónea sino porque la habían sacado, esa y otra, pensando que no iban a darla y entonces dijeron ahora ¿dónde buscamos a alguien?".

Catedrática 2, 52 años. Área de Humanidades.

"... además, en mi área las cátedras son a puñaladas y mi tribunal estaba en contra, el tribunal al que yo iba estaba en contra de que yo sacara la cátedra"

Catedrática 1, 41 años. Área Técnica

Estos dos fragmentos son suficientemente representativos de cómo la mayoría de las entrevistadas habían culminado su carrera docente sin demasiados apoyos en el Departamento que les facilitaran el camino. Como decía otra de las profesoras: "yo saque la cátedra a pesar de". En cambio, en ningún testimonio de los catedráticos se mencionan este tipo de escollos.

En este sentido, M.A. García de León resalta el hecho de que en las oposiciones en las que sólo se trata de ser buenas y brillantes estudiantes (esfuerzo, trabajo, mérito), las mujeres se presentan y triunfan; mientras que en las oposiciones donde priman las relaciones de poder –por excelencia las oposiciones a cátedra de universidad– las mujeres ni se presentan o se presenta un reducido número, y precisamente esta autoexclusión es una expresión de la desigualdad y de la discriminación que las rodea (39).

Efectivamente, en las oposiciones a otros cuerpos de la Administración ajenos al mundo académico, donde no hay unas reglas tan arbitrarias y cargadas de relaciones de poder y vasallaje, las mujeres están obteniendo los mejores resultados, puesto que están en juego el trabajo, el esfuerzo y la constancia y no se trata de esgrimir las armas del poder y/o de la agresividad que en ocasiones este implica (40).

"Yo te quiero decir que voy a muchas oposiciones y en general, no se presentan mujeres, no se presentan mujeres, a las cátedras en concreto que no se presentan las mujeres (...) una persona consigue dos sexenios de investigación y entonces se saca una cátedra para que él compita ¿eh?, entonces, quiero decir que, si una mujer tuviera dos sexenios de investigación tendría, podría sacar esa cátedra".

Catedrático 8, 57 años. Área de Ciencias Sociales

"Pero yo creo que sí es cierto que la llegada al último escalón es más escasa en parte porque ellas mismas así lo asumen, es decir, hay casos realmente concretos de colegas que teniendo los 2 sexenios y estando, digamos, por antigüedad, es decir, "yo soy la primera en la cátedra" y ha decidido que no. Se aparta ella misma voluntariamente, yo creo claramente a mi entender, que no quiere ese juego para no tener la responsabilidad de tener que demostrar que es catedrática toda la vida".

Catedrático 3, 48 años. Área de Ciencias Experimentales

(39) *Ibidem*, p. 457.

(40) *Ibidem*, p. 484.

Las prácticas de exclusión y autoexclusión a las que aluden estos testimonios significan que a pesar de que la promoción de las y los docentes se realiza mediante oposiciones, la racionalidad de las pruebas y las normas de selección claudican ante el poder de las redes de influencia. El acceso a la cátedra de universidad sería un buen ejemplo de cómo "la existencia de mecanismos de poder académico que se imponen en estas pruebas profesionales producen un efecto discriminatorio por género, incluso de rechazo previo (autoeliminación de las mujeres y de los candidatos y candidatas sin redes de poder). Se sabe de antemano que las reglas del juego de estas oposiciones que abren la puerta a la cima de la carrera profesional universitaria tienen que ver más con el poder académico que con los currícula o con el conocimiento" (41).

Precisamente la estrecha vinculación del poder académico con quienes directamente lo dispensan es la base de lo que se denomina como "el padrinazgo" y es una pieza clave en el sistema de cooptación en la universidad. El papel de los mentores o de los padres académicos es crucial en la carrera académica del personal investigador y docente tanto para introducirse en un Departamento como para promocionarse posteriormente dentro de él. Todas las personas entrevistadas aseguran que tanto para entrar en la universidad como, sobre todo, para acceder a la cátedra es crucial la existencia de un mentor.

Las relaciones de padrinazgo, tal y como indica Capella (42), se traducen en que los catedráticos exigen a las y los titulares aspirantes a una cátedra y en general a todo el profesorado, sobre cuya promoción pueden tener influencia, una fidelidad genérica que puede resultar difícil de observar. Siguiendo a Capella, esta fidelidad puede incluir: aceptación de los criterios de los catedráticos respecto de las reglas de promoción, aceptación de la jerarquía de los departamentos universitarios, de la orientación de la investigación o incluso de la doctrina señalada por ellos, o, cuando menos, una actitud de colaboración para silenciar las críticas abiertas a ésta.

En las entrevistas todos y todas se referían abiertamente a este tipo de relación de padrinazgo sin que se apreciasen diferencias entre los discursos de los hombres y de las mujeres:

"Yo soy discípulo de XXX que cumplió 65 años en el año 89, entonces bueno, los que éramos adjuntos, son cosas no dichas pero que todo el mundo supone ya sabíamos que sobre el 8/88 íbamos a ser catedráticos".

Catedrático 11, 45 años. Área de Humanidades

"Por nosotros apostó XXX, que era el director de la escuela".

Catedrática 1, 41 años. Área Técnica

"Me presentaron a XXX que era una persona que creía muchísimo en la antropología, a mí me ayudó muchísimo, de hecho si estoy en la universidad fue por él".

Catedrática 12, 60 años. Área de Humanidades

(41) Ibidem, p.17.

(42) J.R. Capella, "La universidad en la tercera revolución industrial: apuntes escolásticos sobre una crisis", *Mientras tanto*, nº 78, 2000, pp. 27-52.

"El actual decano, fue el que realmente me llamó para la plaza, me avisó de que la plaza estaba aquí".

Catedrático 3, 48 años. Área de Ciencias Experimentales

"Los catedráticos de la facultad de económicas me animaron muchísimo para hacer la tesis".

Catedrática 9, 49 años. Área de Ciencias Sociales

LAS REDES INFORMALES MASCULINAS

3.2.2

El hecho de que funcione el padrinazgo en el sistema de reclutamiento y de promoción del profesorado no es la única causa de la discriminación de las mujeres en el mundo académico. Para que esto ocurra, además del padrinazgo, lo realmente determinante es la existencia de redes de trabajo masculinas, redes informales definidas en el mundo académico anglosajón como los "old club boy's".

Todos los entrevistados y entrevistadas, opinan que la promoción dentro de la universidad es el resultado de combinar méritos con la pertenencia a las redes formales e informales del trabajo académico. Los testimonios insisten en lo importante que es estar incluido en los lobbies para poder avanzar en la carrera académica.

Este hecho –la existencia de redes de trabajo masculinas– aparece mencionado por todas las catedráticas que fueron entrevistadas y concuerdan con otros testimonios recogidos en otras universidades. Entendemos por redes aquellas tramas informales que tienen mayor parecido con un grupo de presión que con una sociedad, como bien las ha caracterizado A. Valcárcel; así, mientras una sociedad es clara en sus fines y abierta a sus asociados, no ocurre tal cosa en las redes: en ellas no existen estatutos, órganos de gobierno, cargos, asambleas, es por el contrario, un malla informativa que busca la máxima fluidez porque de ella depende que alcance su propósito: la influencia. En definitiva, como afirma esta autora, "las redes no son más que el nombre de un sistema de confianza y acción que suelen actuar en sinergia con los sistemas formales" (43).

No pertenecer a ellas supone una limitación si se quiere desarrollar con éxito la carrera académica:

"Cuando yo entré, entré con todos, con XXX, con XXX, con todos estos, estos tenían un proyecto de meterle a un antropólogo-filosófico amiguete suyo, era su ideal, entonces yo

(43) A. Valcárcel, 1997.

de alguna manera rompí con eso, te lo digo, yo me he tenido que pelear en un mundo totalmente masculinizado y mis hijas tendrán que pelear en distintas junglas pero lo mismo si están en la empresa, que si están en los medios de comunicación... ”.

Catedrática 12, 60 años. Área de Humanidades

Los testimonios recogidos indican que las reglas de juego no son las mismas para hombres y mujeres, y que estas últimas se enfrentan a su promoción desde posiciones de debilidad, como "outsiders" en sus propios departamentos:

"Yo no sé, habría que preguntarles a las mujeres que son catedráticos ¿eh?, yo tengo que decir que en mi caso, la plaza nunca fue sacada para mí, sé que, en las cátedras hay varias, varias etapas, una de ellas, la primera de todas es: el departamento te considere hasta el punto de que pidan una plaza teóricamente para tí ¿eh?, o sea, la plaza se saca con el perfil que tú dices, etc...., para que tú puedas presentarte y tal, o si no, por lo menos, en igualdad de condiciones con otro u otros dos del mismo departamento, ¿sabes?, una condición, pero normalmente a las mujeres eso no les pasa".

Catedrática 2, 52 años. Área de Humanidades

En definitiva, los problemas que tienen las mujeres en el sistema universitario están estrechamente relacionados con la existencia de redes o círculos informales de poder de los que suelen estar excluidas o en el mejor de los casos, escasamente representadas. Es decir, que las barreras a las que se enfrentan las mujeres tienen que ver con el tipo de funcionamiento de esas estructuras difusas e interconectadas que están controladas por los hombres y que dominan la institución a través de redes que implican relaciones de poder. Con el agravante de que las mujeres saben poco acerca del funcionamiento de esas organizaciones e incluso cuando son promocionadas a posiciones de liderazgo no han acumulado conocimiento suficiente sobre las reglas del juego o se resisten a ellas (44).

Todo ello está estrechamente relacionado con la posición de las mujeres en los propios Departamentos, ya que en las camarillas departamentales no es fácil entrar. Algunas investigaciones han aportado datos muy interesantes en este sentido: "a las mujeres académicas casadas con varones en la Universidad se les facilita el contacto con las redes, que como sabemos tienen una importancia crítica para la productividad intelectual, publican más que las solteras, que a su vez se estrellan con el modelo académico reinante personificado por el hombre casado. Las primeras muestran carreras más similares a los varones casados que las solteras" (45).

En un interesante estudio realizado en el MIT (46) acerca del impacto del género en la carrera profesional de las mujeres, se resalta la situación de soledad y de invisibilidad de las mujeres en sus propios departamentos, incluso en el caso de las más veteranas profesoras, excluidas de la toma de decisiones y de posiciones de poder. Cada generación de jóvenes mujeres en el MIT, incluyendo aquellas que actualmente son las académicas de

(44) Vianello, M. y Simienska, R., *Gender Inequality*, 1990.

(45) M. J. Alonso Sánchez, "Mujeres y carrera académica", en *Las académicas*, op. cit. p. 77.

(46) *A Study on the Status of Women Faculty in Science at MIT*, Massachusetts Institute of Technology, 1999.

más edad, comenzaban creyendo que la discriminación de género estaba resuelta para su generación. Gradualmente fueron dándose cuenta de que estaban en un campo de juego difícil y habían pagado un alto precio tanto personal como profesional (47).

EL TIEMPO COMO RECURSO PARA CONSTRUIR EL CAPITAL RELACIONAL

3.2.3

El factor tiempo es crucial, según el criterio de las catedráticas y catedráticos entrevistados, para poder establecer vínculos con las redes informales. En este sentido, la falta de tiempo y de dedicación para construir el "capital relacional", determinante en la promoción de las y los docentes, es otra constante en las mujeres entrevistadas. Veamos las palabras de una catedrática sobre esta cuestión:

"Hombre, claro, la labor de pasillo es fundamentalmente masculina ¿eh?, es fundamentalmente masculina. No, no es que diga que sea masculina porque es esencial, naturalmente masculina sino porque de hecho, de facto, es masculina (...) normalmente pues las mujeres no están, o sí a veces se ve alguna, pero vamos, no es, yo mi impresión es que los hombres en esa..., tienen un último reducto donde se reúnen para organizar la épica y normalmente no te quieren".

Catedrática 2, 52 años. Área Humanidades

"En general en los primeros pasos no hay ningún problema por ser mujer en la universidad, luego sí creo que hay que tener muchos recursos entre ellos el tiempo, de disponibilidad, de estar, de estar para acrecentarte y para promocionarte dentro de la universidad (...)"

Catedrático 4, 55 años. Área de Ciencias Sociales

"No, no hago pasillo, no tomo vinos, no hago nada de eso, nos vamos corriendo, es que nosotras hacemos nuestras cosas y nos vamos corriendo, no nos vamos a, o sea: ¡vamos a quedar a comer!, si puedes comer, es decir, puedes aprovechar esa hora de la comida para...es que si hacemos la compra en la hora de la comida, ¿cómo vamos a ir a comer para quedar con no sé quién porque entonces puedo aprovechar para avanzar en no sé qué mensaje?..."

Catedrática 10, 52 años. Área de Ciencias Sociales

Esta misma catedrática afirma: *"los compañeros de la facultad, siempre tienen tiempo para todo, horas y horas en la facultad, y no hacen ni la mitad de lo que hago yo"*.

Catedrática 10, 52 años. Área de Ciencias Sociales

(47) *Ibidem.*

Todas las investigaciones sobre la discriminación de las mujeres en el mundo de la ciencia y del conocimiento redundan en la misma idea: la total disponibilidad de tiempo de los colegas varones (48). Las mujeres perciben este fenómeno como un dispendio de tiempo en reuniones interminables que ellas no pueden o no quieren permitirse y en las que subyace, no la eficacia, sino la lucha simbólica (49). De igual modo, M. A. Durán afirma que las mujeres tienen una menor disponibilidad de tiempo para mantener y acrecentar las redes sociales necesarias para el éxito de los productos científicos que de otra manera tienen muchas dificultades para salir adelante (50).

El resultado es que las profesoras universitarias, se sienten diferentes a sus colegas y opinan que tienen menos privilegios en el desarrollo de su carrera profesional; incluso muchas de ellas se definen como mejor preparadas, con mayor ambición e interés, con mayor dedicación, capacidad de decisión y capacidad organizativa, pero con menos disponibilidad de horario (51).

¿DIFERENTES CULTURAS DE TRABAJO?

3.2.4

La existencia de las redes informales de trabajo masculinas, y de una solidaridad masculina propia de los lobbies o grupos de presión, se justifica una y otra vez porque los hombres se entienden mejor cuando trabajan con otros hombres que en equipos mixtos. Es decir, los mecanismos de exclusión descansan sobre relaciones de poder pero además son el resultado de los diferentes estilos de trabajo de hombres y mujeres.

A esta cuestión, la de las diferencias de género en la cultura del trabajo y en el liderazgo se le presta cada vez más atención en la sociología de las organizaciones. Algunas estudiadoras de las estructuras de género en las organizaciones afirman que tanto los hombres como las mujeres funcionan mal en culturas donde el otro sexo se encuentra representando en proporción dominante. Las personas entrevistadas incidían en esta cuestión y algunas estaban convencidas de que los hombres se entienden mejor cuando trabajan con otros hombres que cuando lo hacen también con mujeres:

"Yo creo que los hombres se entienden, no sé la forma de hacer o no hacer pues, date una vuelta por ahí, que no sé en la universidad igual no se van de potes pero a lo mejor los domingos por la mañana se reúnen para hacer no sé que cosas".

Catedrática 5, 55 años. Área Ciencias Experimentales

(48) A la misma conclusión llega el informe del M.I.T, así como el de ETAN encargado por la Comisión Europea, el reciente estudio publicado por el Instituto de la Mujer .

(49) *Las académicas*, op. cit. p. 450.

(50) Durán, M.A. Ed. *Mujeres y hombres en la formación de la Teoría Sociológica*. Madrid: CIS,1996.

(51) F. Arranz, "Hombres y mujeres en el profesorado: una análisis de genero", en *Las académicas*, op. cit. p. 396.

Consecuentemente, cinco de las seis catedráticas entrevistadas reconocen tener dificultades para integrarse en estas redes informales existentes en la universidad. Tan solo una de ellas se había adaptado a las exigencias –no solo de dedicación– que requiere "ser uno más", y trataba de desarrollar comportamientos semejantes a los de sus colegas varones:

"Probablemente siempre he sido tratada como una igual porque suelto muchos tacos, entre otras cosas, sí, sí te acompaña, te acompaña el llevar pantalones, te acompaña el tomar un vino con ellos, te acompaña el jugar al mus, son cosas que acompañan (...) yo he sido de las últimas que se ha ido a casa, yo no he tenido problemas de vida social..."

Catedrática 1, 41 años. Área Técnica

Esta misma catedrática que afirma que en su caso no existen indicios de discriminación, en cambio, cuando habla en un plano más general sí reconoce que las mujeres reciben un trato discriminatorio y que los hombres si respetan las reglas de juego de las redes informales obtienen una alta rentabilidad:

"Sí, sí, yo creo que un hombre mediocre y servil tiene bastantes más posibilidades de éxito que una mujer dedicada a lo que hace, con igual o doble de competencia profesional."

Catedrática 1, 41 años. Área Técnica

Tanto las maneras que los hombres establecen para trabajar, como la difícil identificación que encuentran las mujeres en estas redes informales actúan como factores de exclusión para las profesoras. Los testimonios de las entrevistadas confirman que las mujeres se encuentran en estos círculos de poder –formados en su mayoría por hombres– aisladas y extrañas. Su experiencia no es ajena a la que define Giddens cuando se refiere a las mujeres directivas y las compara con aquellas personas que van a residir durante bastante tiempo en un país extranjero: es esencial llevar buenas guías, mapas y respetar las normas locales (52). Demos paso en este sentido a otro significativo testimonio:

"Nos sentimos incómodas, lo que pasa es que los hombres suelen hacer bastante satélizadores, ellos de alguna manera nos han ido dejando entrar, no han podido evitarlo, por una parte, en todas las cosas, pero van digamos buscando últimas trincheras que perciben como líneas de retirada ¿no?, entonces la última línea de retirada pues es, en el ámbito educativo, si quieres el café que se toman en los bares después de comer, el secreto siempre va un poco así, se crean el último reducto donde están entre ellos y allí es donde hablan de sus cosas(...)"

Catedrática 2, 52 años. Área Humanidades

Las entrevistadas aseguran que los hombres rechazan la entrada de las mujeres en los lobbies masculinos y tratan de excluirlas de estos espacios informales. Pero también mencionan la otra cara de la moneda: cómo se producen mecanismos de autoexclusión. Alguna de las entrevistadas se refirió a fenómenos de acoso sexual, tema que no hemos abordado en este estudio, pero lo importante es que la mayoría insiste en la imposibilidad de inte-

(52) A. Giddens, *Sociología*, Madrid, 1991, p.103.

grarse en redes de trabajo en las cuales ni han participado en su creación ni conocen las reglas del juego. Veamos cómo lo explica una catedrática utilizando una hermosa imagen:

"O cambiamos esa forma de trabajar o es muy difícil que nos integremos, lo que yo veo difícil que nos integremos en una estructura, en unas formas de funcionar que están diseñadas por ellos y ese es el problema para mí, es decir que, mientras no podamos cambiar toda esa maquinaria, ese funcionamiento, no vamos a estar interesadas en meternos y no es que no estemos interesadas en meternos ¿eh?, no nos van a dejar meter.

(...) si te ofrecen una cosa y mira: "esta casa, métete aquí y no sé qué" y llegas y dices que no te gusta la cocina, no te gusta el no sé qué, "oye, pero ven a vivir aquí, ponte cómoda", "es que no estoy cómoda, déjame en paz, prefiero estar en mi apartamento pequeño", y es eso".

Catedrática 5, 55 años. Área Ciencias Experimentales

Este tipo de reflexiones no aparecen en los catedráticos entrevistados, y responden, por tanto, a una percepción exclusiva de las mujeres, incluso compartida por quien afirmaba no haberse sentido discriminada. Todas ellas constataban que el hecho de ser "diferentes" ha implicado una menor capacidad de acumular beneficios en sus carreras respecto de sus compañeros.

Por el contrario, los relatos de los catedráticos entrevistados nos introducen en un mundo de "normalidad". Ellos se sienten integrados en el sistema y hablan de su pertenencia a determinado grupo de poder sin reparar en lo excepcional del hecho:

"Uno de mis grandes amigos en la vida, de catedrático, que era XXX, con el cual me une una amistad todavía pues, profundísima, una amistad enorme y es un hombre pues que influyó mucho porque él tenía una formación muy distinta a la mía: formación alemana y yo, es un hombre de una inteligencia privilegiada y..., bueno, me presenté a él, por vías del decano le pregunté que no sabía quién era este señor pero que había leído un libro suyo y que me pusiera una tarjeta: me puso, el mismo decano que años más tarde me expulsaría de la facultad, ése me presentó a XXX, mira, hizo una cosa, hizo dos cosas buenas porque fue maravilloso para mí luego que me expulsaran: irme a Madrid y triunfar en Madrid (...) y me la dirigió XXX y desde entonces somos muy amigos, además, entonces, fui a, bueno, acabé mi tesis, pues yo creo que en el 73-74 ... y somos pues bueno, el centro de la sociología actual, pues allí la conocí a XXX, de allí son mis amigos y con ellos estoy, soy íntimo amigo de ellos. O sea que... en ese grupo no había ninguna, ninguna, ninguna, ninguna mujer".

Catedrático 8, 57 años. Área de Ciencias Sociales

"XX a mí siempre me ha apreciado muchísimo, así que XX a mí..., yo lo sé y además bueno, él, siendo rector estuvo de suplente en el tribunal de mi tesis y para que yo estuviera tranquilo, estuvo allí a pesar de que no tenía que sentarse pues en primera fila estuvo por si acaso alguien fallaba y era el rector, quiero decir que, él siempre me ha apreciado muchísimo, (...) el PNV me vino y me pidió que me presentara yo de candidato a rector contra XX ...".

Catedrático 11, 45 años. Área de Humanidades

Estos testimonios nos muestran la existencia de redes informales de trabajo tejidas de amistad, solidaridad y sentimiento de pertenencia, vínculos emocionales que no los encontramos en las palabras de las profesoras. Se trata de una cultura masculina del trabajo que no comparte los "secretos" con las mujeres, a las que no se las invita a ser cómplices. Estas estrategias, no siempre conscientes, hacen sentirse a las mujeres fuera de lugar, incómodas, "otras", en definitiva.

Las investigaciones realizadas sobre los modos de inserción de las mujeres en altos niveles de las empresas, bien en el sector público o en la universidad, inciden en la misma idea: las mujeres que han querido introducirse en profesiones típicamente masculinas han contado con fuertes resistencias, no sólo personales o laborales, sino de toda una cultura del trabajo diferenciada en la que las mujeres encuentran difícil identificación y se sienten excluidas de las redes de trabajo masculinas (53).

Efectivamente, a la mayoría de las entrevistadas les resultaba muy costosa la integración en estas redes de trabajo habida cuenta, además, la preferencia de los hombres para trabajar con sus iguales. En este sentido es muy relevante el testimonio de un catedrático que reconoce su dificultad para incorporar a mujeres a las redes de trabajo formales o informales, tema del que pocas veces se habla en la universidad: "*y es que las mujeres se presentan siempre un poco más complicadas que los hombres y desde ese punto de vista, eh..., bueno pues, cuando empieza la complicación o cuando se empieza a presentar la complicación, puedes tender a pasar al hombre (...) te lo estoy diciendo por un caso que estoy viviendo yo ahora ¿no? y yo al final, más de una vez, empiezo a pensar: "pero qué complicada es esta mujer ¿no?, pues tampoco es para tanto ¿no?", dices bueno, pues al final qué puede suceder, puede suceder que a esa mujer le vaya a pasar un hombre, pero por qué, porque es que, o ella al final no toma la decisión, o no da el paso (...) ahí hay una complicación que no, que yo no acabo de ver cuál es y, y eso sí es verdad que eso sucede, y a veces en cargos de mucha responsabilidad eso sí asusta, o sea, que si tú hablas con una persona que te lo pone un poco difícil pero empiezas a ver que: "huy, que complicao", lo dejas y el hombre no suele plantearse así de complicao, el hombre no se lo plantea así de complicao".*

Catedrático 11, 45 años. Área de Humanidades

Esta percepción de la condición femenina como complicada y dubitativa se contradice con las características masculinas que tradicionalmente se imputan a un buen gestor o dirigente de una organización (rapidez en la toma de decisiones, eficacia, firmeza, etc.) o incluso un buen científico. Como claramente nos exponía este catedrático, en el momento de tomar decisiones no debe asomar la duda y tampoco resulta adecuada esa capacidad que parecen tener las mujeres para valorar los asuntos desde otros puntos de vista, de anticiparse a las consecuencias de sus acciones, etc. Todos estos atributos están reñidos con la toma de decisiones ágil y eficaz que, según los testimonios de algunos de los entrevistados, debe poseer quien gestiona la universidad. En este sentido, el estereotipo masculi-

(53) Entre otros: A. Pollert, *Girls, Wives, Factory Lives*, London, 1981; C. Cockburn, *In the way of woman: Men's resistance to sex equality in organizations*, London, 1991; C. Borderías, *Entre Líneas. Trabajo e identidad femenina en la España Contemporánea. La Compañía Telefónica 1924-1980*, Barcelona 1993.

no de "quién es un buen gestor" no encaja con la percepción que tienen de sus colegas mujeres.

**VIDA PROFESIONAL Y VIDA
FAMILIAR: UN COSTOSO
EQUILIBRIO DE TIEMPOS
Y ENERGÍAS**

3.2.5

En los discursos de las personas entrevistadas se percibe otra diferencia de género importante a la hora de abordar la actividad profesional. A pesar de las largas jornadas (unas diez horas diarias) que confiesan destinar al ejercicio de la profesión tanto hombres como mujeres, para estas últimas continúa teniendo mucha importancia la esfera privada:

"No sé cómo priorizan los hombres, pero, yo creo que las mujeres priorizamos la vida privada, familiar o lo que sea; están en diálogo constante la vida privada y la profesional".

Catedrática 5. Mujer. 55 años. Área de Ciencias Experimentales

Los hombres están de acuerdo con esta afirmación y en cierta medida les parece una consecuencia derivada de los diferentes roles de género:

"La mujer creo que comparte la profesión con mucha más facilidad con otras cosas, con la familia, la amistad, con el tiempo libre ...".

Catedrático 8, 57 años. Área de Ciencias Sociales

"Yo me ocupaba muy poco de mi familia, si una mujer se tiene que ocupar de su familia, eso es más difícil de compatibilizar, sin ninguna duda, los hombres somos un poco privilegiados, se nos permiten cosas que probablemente nosotros mismos con mis mujeres no lo permitiríamos...".

Catedrático 11, 45 años. Área de Humanidades

Precisamente una explicación recurrente para justificar las desigualdades de género que se perciben en la UPV/EHU es la dificultad de las profesoras –no de los profesores– para compatibilizar vida familiar y vida profesional, sobre todo en el caso de las que están casadas.

No sabemos cuál es el perfil de las y los docentes respecto al estado civil y a la vida familiar pero sí tenemos algunos datos referidos a otras universidades de España y suponemos que en el caso de la UPV/EHU las diferencias no serán muy acusadas. En el año 2000 el 78% de los profesores numerarios estaba casado frente al 69,8% de las mujeres, y el porcentaje de solteras era el doble que el de solteros: 15,7% y 7,9% respectivamente (54).

(54) F. Arranz Lozano, "Hombres y mujeres en el profesorado" en *Las académicas*, op. cit. p. 351.

Estos datos no significan que la nupcialidad de las docentes universitarias sea menor que la de la media de las mujeres, sino que en comparación con los hombres de su misma profesión, el celibato es más elevado. Pero lo relevante es que según estos datos, podemos suponer que también la mayoría de las profesoras numerarias de la UPV/EHU están casadas y es innegable que la maternidad es un factor que altera los calendarios de trabajo tanto en la docencia como en la investigación. A menudo se prescinde de este tema en los ámbitos universitarios y profesionales como si este factor no pesase –y mucho– sobre las expectativas profesionales de las mujeres. Se tiende a analizar las carreras académicas de hombres y de mujeres desde una óptica de racionalidad y de igualitarismo que en la realidad no existe.

Los testimonios de algunas de las catedráticas entrevistadas inciden en los desajustes entre el calendario profesional y el familiar, y en las limitaciones que esto supone en sus carreras académicas:

"Ellos llegan antes que nosotras y como llegan antes, nosotras cuando nos hemos dado cuenta y nosotras como ya anticipamos éso, como ya vemos que no vamos a llegar porque queremos tener hijos, porque tal, porque cual, explícitamente renunciamos (...) no es un problema que las mujeres no seamos capaces, es un problema en que las mujeres llegamos más tarde y al llegar más tarde están cogidas las plazas, ya no hay para nosotras".

Catedrática 10, 52 años. Área de Ciencias Sociales

El hecho de llegar más tarde de manera generalizada como efecto de la maternidad no parece que concuerda con los datos sobre la edad de acceso de las mujeres a la cátedra, al menos en la última década, ya que éstas alcanzan la cúspide de la carrera a una edad media más joven que los hombres. Tal vez los niveles de celibato de estas catedráticas sean más elevados que los de las demás docentes pero ésta es una pregunta a la que no pudimos contestar ya que hoy por hoy es imposible poder relacionar sistemáticamente las trayectorias laborales con las vitales a falta de estudios "micro" más minuciosos.

Muy posiblemente las diferencias estriban en que este testimonio corresponde a una catedrática de 52 años que representa las trayectorias de acceso de una determinada generación en lo que respecta a la edad de contraer matrimonio y de tener hijos e hijas. La experiencia de las jóvenes catedráticas puede no ser la misma ya que sus calendarios nupciales y de maternidad se han retrasado mucho y son muy diferentes a los de las generaciones anteriores.

Es cierto que en las mujeres de todas las generaciones, los esfuerzos por compatibilizar la promoción profesional y el proyecto vital son notables y requieren de un estudio en profundidad que ponga de manifiesto de manera sistemática las dificultades que tienen las jóvenes profesoras para promocionarse cuando los calendarios de acceso a una plaza de profesora/profesor numerario y la maternidad coinciden.

Veamos algunos testimonios recogidos en la Escuela de Relaciones Laborales acerca de la difícil compatibilidad entre responsabilidades familiares y aspiraciones profesionales (55):

(55) Se trata de testimonios de profesores y profesoras recopilados en un documento de trabajo inédito titulado *La Igualdad de Oportunidades en la E.U. de Relaciones Laborales UPV/EHU. Borrador del diagnóstico*, Ados Consulting, 2002.

"Si una persona se quiere dedicar de lleno a su tarea profesional y eso de alguna forma le lleva cantidad de tiempo, en el caso de las tareas domésticas limitan muchísimo. Ahora, si no tienes unas pretensiones muy fuertes en el campo profesional y tienes una actitud en el sentido de: yo voy a estar colaborando en casa y puedo funcionar compaginando lo de casa y lo de fuera, se puede llevar".

Profesor Escuela de Relaciones Laborales

En relación con los permisos y licencias por maternidad y paternidad: *"Si nosotros, si yo en el departamento hubiera pedido mes y medio en época de clase –se refiere al permiso de paternidad–...sí, sí. Lo podría haber hecho, pero me hubiera tenido que cambiar de departamento"*.

Profesor Escuela de Relaciones Laborales

"En general, yo creo que cuando son hombres los que trabajan en la universidad, en general, de forma sistemática, la coge –licencia– la madre de fuera –de la universidad–. También por otro aspecto. Porque en la universidad hay una idea también de que la carrera profesional depende de que estés implicado de forma activa, etc.... Y si quieras hacer carrera profesional tienes que estar tiempo, pues para dar clase..., para publicar artículos o para tal...".

Profesor Escuela de Relaciones Laborales

La Comisión Europea insiste en que uno de los mayores problemas a los que se enfrentan las mujeres en el campo científico y universitario es que la etapa de la maternidad y del cuidado de los hijos e hijas coincide con los años más intensos en la construcción de la propia carrera universitaria. La comunidad científica, como ocurre en otros campos de trabajo, predica la dedicación ilimitada del tiempo al trabajo docente e investigador. Podemos afirmar que la universidad es una "institución voraz" que no facilita al profesorado distinguir entre el tiempo de ocio y el del trabajo. Muchas mujeres investigadoras que destacan en sus carreras se han visto obligadas a adoptar este modelo masculino de dedicación total al trabajo. De la misma manera que muchas otras renuncian a carreras de éxito por las dificultades de combinarlas con la vida familiar, también es significativo que el porcentaje de célibes entre las profesoras duplica al de profesores (56). Resulta notable en los estudios como el que hemos desarrollado que los profesores entrevistados no aludan a la paternidad y a las dificultades de compatibilizar su carrera profesional con la crianza de los hijos e hijas o con otras responsabilidades de cuidados familiares.

(56) F. Arranz Lozano: Hombres y Mujeres en el profesorado: un análisis de género, en *Las académicas*, op. cit. p. 351.

3.2.6

La mayor parte de las personas entrevistadas reconoce la existencia de un sistema de cooptación en la universidad en el que el género, de una manera u otra, es una pieza clave, y reconoce, también, que funcionan redes informales masculinas en las que la integración de las mujeres presenta ciertas dificultades.

Sin embargo, las mismas personas que realizan estas reflexiones, cuando se les pregunta por los factores que explican las diferentes posiciones de poder que ocupan hombres y mujeres en la institución universitaria insisten sobre todo en el factor tiempo como causa del problema y potencial solución al mismo. Siguen creyendo que el retraso en la incorporación de las mujeres a la universidad es lo que explica su situación de desigualdad actual. Y, de la misma manera, concluyen que el paso del tiempo actuará como elemento compensador de la situación.

A pesar de que los testimonios y los datos muestran claramente la preferencia por el reclutamiento y promoción de los hombres, muchas de las personas entrevistadas se resisten a reconocer que es dentro de la propia universidad donde se generan prácticas excluyentes que dejan en el camino a tantas brillantes alumnas y que margina a tantas profesoras:

"La universidad está copada, por viejos, como yo, y otras gentes de otras épocas en que las mujeres no existían en el ámbito académico prácticamente, entonces que es muy difícil". "La feminización de las carreras se ha producido en una época en la que la mayoría de los profesores estaban ya establecidos".

Catedrático 8, 57 años. Área de Ciencias Sociales

"El análisis lo estamos haciendo sobre una población que va, aproximadamente, desde los treinta y cinco años, si lo miras en cátedra, hasta los setenta, y claro, estamos tomando como punto de origen mayoritariamente, vamos a poner como término medio, los cincuenta años, cincuenta años tendríamos que ir hacia atrás y las personas que ahora tienen cincuenta años terminaron la carrera hace aproximadamente unos veintiocho años ¿eh?, estamos entonces, estamos en los años finales de la década del sesenta, en ese momento el número de mujeres, la relación entre mujeres y hombres en la universidad española era, pues la proporción era bastante baja de mujeres respecto a hombres".

Catedrático 7, 56 años. Área de Ciencias Experimentales

Sin embargo, la evolución en los últimos años de los porcentajes de mujeres en las categorías docentes más elevadas no indica que se vaya a producir en un futuro una mejora sistemática y significativa de sus posiciones en la UPV/EHU. Lo mismo ocurre en el conjunto del sistema público universitario del Estado, los porcentajes de mujeres entre el profesorado numerario más joven siguen estancados en torno al 30% sin que se aprecien cambios importantes en los últimos años (57).

(57) *Ibidem*, p. 349.

Para esta generación de catedráticos y catedráticas en edad madura, los cambios reales producidos en los últimos 30 años, impiden ver el estancamiento respecto a la igualdad de género que existe en la universidad en estos momentos. En este sentido, en el estudio ya reseñado de "Las académicas" se comparan el número de catedráticas de la universidad española en el año 1994 y en el año 2000 y se constata que el número absoluto de catedráticas ha subido de forma notable en el transcurso de 6 años: de 555 a 816. Sin embargo, el porcentaje de la presencia de mujeres en las cátedras universitarias ha pasado de un 10% a un 11%. Tan sólo un punto de avance, debido fundamentalmente a que el aumento de catedráticos ha sido de igual intensidad que el de catedráticas. En el caso de la UPV/EHU el porcentaje de catedráticas en el periodo entre 1995–2000 se estanca en los niveles del 19%, como puede verse en la gráfica 25.

Los datos presentados en este estudio nos ponen sobre aviso de que el lento avance de las profesoras hacia la cúspide de la carrera docente hay que explicarlo con otras claves más complejas que el "factor tiempo". Claves directamente relacionadas, como hemos visto, con el poder académico; o más bien, con la falta de poder que tienen –en general– las profesoras universitarias.

Nuestra conclusión es que las diferencias de género que marcan los itinerarios de inserción social de hombres y mujeres en otras instituciones y organizaciones profesionales se reproducen igualmente dentro de la Universidad en forma de dominio sobre el conocimiento y su producción. Lejos de estar ante una institución estructurada en base a la igualdad de oportunidades y al mérito, "la estructura social del campo universitario se conforma a partir de un mercado de trabajo interno caracterizado por la exclusión de las mujeres de las posiciones de poder y privilegio" (58).

En el mismo sentido se pronuncia el Informe del Grupo ETAN (European Technology Assessment Network) sobre las mujeres y la ciencia elaborado para la Dirección General de Investigación de la Comisión Europea (59). El informe constata la pérdida de miles de mujeres que han realizado estudios superiores, y, que a pesar de haber sido bien entrenadas, se pierden para la ciencia. La explicación de las causas de esta pérdida de recursos humanos que atañe a todos los países de la Unión Europea es clara y contundente: el problema está en las viejas prácticas que caracterizan el reclutamiento y la promoción en las instituciones académicas. El patronazgo, y las redes informales masculinas –old boys network– están detrás de las invitaciones a los postgrados, doctorados y atraviesan los procedimientos de contratación y promoción. La falta de mujeres en los niveles más altos, concluye el informe, no puede explicarse por la falta de mujeres en los niveles inmediatamente inferiores como es el caso también de la UPV/EHU.

Las conclusiones de la comisión de expertas son ciertamente duras: tanto el sexismo como el nepotismo interfieren en el proceso de evaluación de los currícula y muy especialmente en los procesos de revisión por colegas especialistas de artículos y obras.

(58) M. José Alonso, "Mujeres y carrera académica: una revisión teórica", en *Las académicas*, op. cit, p. 74.

(59) Comisión Europea, *Política científica de la Unión Europea*, op. cit.

El abuso del círculo de amigos, insiste el informe ETAN, es un anacronismo, y la importancia que se da al género en la contratación y la promoción no tiene cabida en las instituciones modernas y es contraria a la ciencia.

Los datos sobre el impacto del género en el resultado de las carreras académicas resultan "sorprendentes" para quienes persisten en la idea de que las instituciones académicas y científicas son neutrales e incluso igualitarias. Algunos de los profesores entrevistados no aceptaban que existiese discriminación por razón de género en la UPV/EHU, dados los crecientes niveles de "feminización" de la misma (60). Por el contrario, la universidad se percibe más que nunca como un espacio propicio para la práctica de la igualdad entre los sexos tan propicio que, según algunas opiniones, se ha producido un fenómeno de desigualdad en contra de los hombres:

"Yo estoy convencido de una cosa, o sea, si esta entrevista la tenemos, aproximadamente, dentro de quince años, eh, no más, la pregunta que nos podríamos hacer en ese momento va a ser justamente la inversa ¿por qué hay tan pocos hombres accediendo a las cátedras universitarias".

Catedrático 7, 56 años, Área de Ciencias Experimentales

Continúa el entrevistado con un idea socialmente muy extendida a tenor de las encuestas realizadas en otras universidades: que la institución universitaria permite compatibilizar a las mujeres los ritmos familiares, sociales y profesionales. Es significativo que este criterio no lo utilice en relación con las carreras profesionales de los hombres:

"La presencia de la mujer en las instituciones universitarias, se va a incrementar de forma notable porque la universidad es un lugar atractivo para la mujer y por lo tanto va a intentar quedarse, porque este trabajo tiene dos aspectos interesantes, por un lado tiene la creatividad intelectual y por otro lado la, vamos a decir, la distribución de su tiempo al trabajo, tiene un grado de libertad que no tiene en otros lugares y entonces esos son dos factores muy importantes, yo creo que ambos conjuntamente, pues hacen que tengan un atractivo especial" (...) "cuando ya llegas a los treinta y dos años y ya has llegado a un nivel intelectual, estás en condiciones de competir con ese hombre en el primer proceso de selección, a partir de ese momento el trabajo universitario te permite llevar si decides en ese momento, la mujer que decide ser madre, puede llevar una corresponsabilidad más fácilmente, que en el modo industrial, eso antiguamente no ocurría porque la mujer se entendía que a los veinticinco años, por ejemplo, empezaba ya su proceso de maternidad y claro, a los veinticinco años no tenía terminada su tesis, a lo mejor, justo ocurría que la mujer estaba haciendo su doctorado y lo paraba antes de terminar, eso ahora es casi imposible, inconcebible".

Catedrático 7, 56 años, Área de Ciencias Experimentales

El resultado es que se perfila un cierto acoso de las mujeres hacia los hombres: el acoso intelectual:

(60) Esta fue también una de las conclusiones del *Diagnóstico preliminar de la situación de la igualdad de oportunidades en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la UPV/EHU* realizada por T& D Consultores, enero 2002 (Documento de trabajo inédito).

"Desde el momento que hay 60% de universitarias frente al 40% de universitarios, matemáticamente tiene que darse y creo, sinceramente, que empieza a haber un cierto nivel de acoso por parte de las mujeres dentro de la universidad respecto a los hombres (...) y lo ves, yo lo veo cuando veo las listas de matrícula, cuando veo, y lo ves cuando paseas por el pasillo de la facultad".

Catedrático 7, 56 años. Área de Ciencias Experimentales

Otro de los catedráticos entrevistados percibe la institución universitaria como un ámbito laboral mayoritariamente femenino:

"Estoy muy acostumbrado a eso de que cuando llegas al ascensor dicen: "estamos todas" porque eres el único tío que estás".

Catedrático 4, 55 años. Área de Ciencias Sociales

En ocasiones, cuando le dábamos a conocer a las personas entrevistas las estadísticas que muestran la minoritaria presencia de las mujeres entre el profesorado –no hay que olvidar que en todas la entrevistas reflexionábamos acerca de los profesores y profesoras– se niega la contundencia de los datos. Incluso cuando se insiste en la fiabilidad de los mismos, la errónea percepción tan fuertemente interiorizada de que la universidad es un espacio laboral feminizado se resiste a dejar paso a la realidad como podemos constatar en el testimonio de catedrático citado anteriormente:

"Pero eso tiene mucho sesgo, en sociales por ejemplo ¿es ese porcentaje?... Quiero decirte que en el área sociales, en economía es bajísimo ese porcentaje, creo que no, aquí estamos con mucha mayor presencia femenina (...) Bueno, yo primero esos datos creo que vienen muy viciados".

Catedrático 4, 55 años. Área de Ciencias Sociales

También las profesoras entrevistadas se mueven en una contradicción: por un lado perciben claramente las desigualdades, como hemos podido comprobar a través de sus testimonios, y por otro, se resisten a aceptar que forman parte de una institución en la que la discriminación de género es un elemento estructural del actual sistema de organización y no solo consecuencia de factores externos o ajenos a ella.

Como afirma la Comisión Europea, ignorar estos resultados es aceptar la discriminación en las ciencias y en la producción del conocimiento. El discurso de que la objetividad y la igualdad de oportunidades forman parte de la naturaleza de la institución a la que pertenece mos dificulta enormemente los diagnósticos y las soluciones e impide que construyamos una universidad donde los principios de mérito y excelencia sean una realidad para hombres y mujeres.

ANEXO 1

Nº Profesores y profesoras numerarias en la UPV/EHU por categorías docentes y áreas de conocimiento, 2000-01

CIENCIAS EXACTAS Y NATURALES	FACULTADES		ESCUELAS UNIV.		FACULTADES		ESCUELAS UNIV.	
	Catedráticos	Catedráticas	Catedráticos	Catedráticas	Titulares H	Titulares M	Titulares H	Titulares M
BIOLOGÍA ANIMAL Y GENÉTICA	2	2	0	0	3	8	0	0
BIOLOGÍA CELULAR Y								
CIENCIAS MORFOLÓGICAS	2	0	0	0	10	9	0	0
BIOLOGÍA VEGETAL Y ECOLOGÍA	3	2	0	0	6	6	0	0
BIOQUÍMICA Y BIOLOGÍA MOLECULAR	3	4	0	0	7	7	0	0
ESTRATIGRAFÍA Y PALEONTOLOGÍA	6	0	0	0	3	2	0	0
FÍSICA APLICADA I	2	1	4	1	11	5	16	5
FÍSICA APLICADA II	5	2	0	0	11	4	0	0
FÍSICA DE LA MATERIA CONDENSADA	8	0	0	0	5	0	0	0
FÍSICA DE MATERIALES	5	0	0	0	6	3	0	0
FÍSICA TEÓRICA E HISTORIA DE LA CIENCIA	5	1	0	0	7	0	0	0
GEODINÁMICA	3	1	1	0	8	0	0	0
MATEMÁTICA APLICADA	1	1	8	0	17	18	10	25
MATEMÁTICA APLICADA, ESTADÍSTICA								
E INVESTIGACIÓN OPERATIVA	4	0	1	0	5	5	0	0
MATEMÁTICAS	7	2	0	0	10	5	0	0
QUÍMICA ANALÍTICA	3	4	1	0	3	4	1	0
QUÍMICA APLICADA	2	1	0	1	9	8	0	0
QUÍMICA FÍSICA	7	1	0	0	9	10	0	0
QUÍMICA INORGÁNICA	4	0	0	0	7	3	0	0
QUÍMICA ORGÁNICA	3	2	0	0	7	9	0	1
ZOOLOGÍA Y DINÁMICA CELULAR ANIMAL	3	1	0	0	5	4	0	0
MINERALOGÍA Y PETROLOGÍA	4	1	0	0	8	1	1	0

INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA	FACULTADES		ESCUELAS UNIV.		FACULTADES		ESCUELAS UNIV.	
	Catedráticos	Catedráticas	Catedráticos	Catedráticas	Titulares H	Titulares M	Titulares H	Titulares M
ARQUITECTURA	5	0	0	0	23	1	0	0
ARQUITECTURA Y TECNOLOGÍA DE COMPUTADORES	1	0	0	0	12	4	0	0
CIENCIA DE LA COMPUTACIÓN E INTELIGENCIA ARTIFICIAL	2	0	0	0	8	3	0	0
CIENCIAS Y TÉCNICAS DE LA NAVEGACIÓN, MÁQUINAS Y CONSTRUCCIONES NAVALES	0	0	0	0	9	0	0	0
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE POLÍMEROS	7	0	0	0	3	10	0	0
INGENIERÍA DE SISTEMAS Y AUTOMÁTICA	1	1	1	0	5	1	13	1
INGENIERÍA ELÉCTRICA	2	0	4	0	6	2	15	4
INGENIERÍA MECÁNICA	5	1	5	1	19	0	17	2
INGENIERÍA MINERA Y METALÚRGICA Y C. DE LOS MATERIALES	2	0	2	0	4	2	17	3
INGENIERÍA NUCLEAR Y MECÁNICA DE FLUIDOS	1	0	2	0	4	4	6	1
INGENIERÍA QUÍMICA	9	0	0	0	4	4	1	0
INGENIERÍA QUÍMICA Y DEL MEDIO AMBIENTE	6	3	6	3	13	10	1	12
LENGUAJES Y SISTEMAS INFORMÁTICOS	2	2	0	0	11	8	5	1
MÁQUINAS Y MOTORES TÉRMICOS	2	0	1	0	8	0	5	2
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	2	0	0	0	3	5	0	0
ELECTRONÓICA Y TELECOMUNICACIONES	3	0	2	0	13	4	12	1
EXPRESIÓN GRÁFICA Y PROYECTOS DE ING.	4	0	8	0	8	1	25	3

Fuente: UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

Nº Profesores y profesoras numerarias en la UPV/EHU por categorías docentes y áreas de conocimiento, 2000-01 (continuación)

CIENCIAS DE LA SALUD	FACULTADES		ESCUELAS UNIV.		FACULTADES		ESCUELAS UNIV.	
	Catedráticos	Catedráticas	Catedráticos	Catedráticas	Titulares H	Titulares M	Titulares H	Titulares M
CIRUGÍA Y RADIOLOGÍA Y MEDICINA FÍSICA	4	0	0	0	25	0	0	0
ENFERMERÍA	0	0	5	5	0	0	7	21
ENFERMERÍA II	0	0	1	1	0	0	1	18
ESPECIALIDADES MÉDICO-QUIRÚRGICAS	5	0	0	0	16	2	0	0
ESTOMATOLOGÍA	6	1	0	0	13	2	3	0
FARMACIA, NUTRICIÓN, TECNOLOGÍA Y PRODUCCIÓN ANIMAL	1	0	0	0	5	9	3	0
FARMACOLOGÍA	3	2	0	0	5	5	0	0
FISIOLOGÍA	4	1	0	0	4	7	0	0
INMUNOLOGÍA, MICROBIOLOGÍA Y PARASITOLOGÍA	3	1	0	0	6	16	0	0
MEDICINA	5	0	0	0	19	0	0	0
MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PÚBLICA	0	1	0	0	8	0	0	0
NEUROSCIENCIAS	6	0	0	0	21	6	0	0
PEDIATRÍA	2	0	0	0	9	2	0	0

HUMANIDADES	FACULTADES		ESCUELAS UNIV.		FACULTADES		ESCUELAS UNIV.	
	Catedráticos	Catedráticas	Catedráticos	Catedráticas	Titulares H	Titulares M	Titulares H	Titulares M
DIBUJO	2	1	0	0	17	7	1	0
ESCULTURA	0	0	0	0	9	4	0	0
ESTUDIOS CLÁSICOS	4	1	0	0	11	12	0	0
FILOLOGÍA ESPAÑOLA	6	4	0	0	8	4	0	0
FILOLOGÍA FRANCESA	1	1	0	0	3	6	0	2
FILOLOGÍA INGLESA Y ALEMANA	2	0	1	0	8	13	1	2
FILOLOGÍA VASCA	5	1	2	0	10	6	3	0
FILOSOFÍA	2	2	0	0	5	1	1	0
FILOSOFÍA DE LOS VALORES Y ANTROPOLOGÍA SOCIAL	5	1	0	0	12	4	1	0
GEOGRAFÍA, PREHISTORIA Y ARQUEOLOGÍA	6	0	0	0	8	7	0	0
HISTORIA CONTEMPORÁNEA	7	0	0	0	17	3	1	2
HISTORIA DEL ARTE Y MÚSICA	2	2	0	0	7	8	0	0
HISTORIA E INSTITUCIONES ECONÓMICAS	3	0	0	0	6	2	1	0
HISTORIA MEDIEVAL, MODERNA Y DE AMÉRICA	1	0	0	0	9	2	2	0
LÓGICA Y FILOSOFÍA DE LA CIENCIA	1	1	0	0	10	1	0	0
PINTURA	6	0	0	0	17	9	0	2
TEORÍA E HISTORIA DE LA EDUCACIÓN	2	1	0	0	3	3	0	1

Fuente: UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

Nº Profesores y profesoras numerarias en la UPV/EHU por categorías docentes y áreas de conocimiento, 2000-01 (continuación)

CIENCIAS SOCIALES	FACULTADES		ESCUELAS UNIV.		FACULTADES		ESCUELAS UNIV.	
	Catedráticos	Catedráticas	Catedráticos	Catedráticas	Titulares H	Titulares M	Titulares H	Titulares M
CIENCIAS POLÍTICAS Y DE LA ADMINISTRACIÓN	2	0	0	0	3	2	0	0
COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL Y PUBLICIDAD	4	0	0	0	13	4	0	0
DERECHO CIVIL	2	1	0	0	1	2	1	2
DERECHO CONSTITUCIONAL E HISTORIA DEL PENSAMIENTO Y DE LOS MOVIMIENTOS SOCIALES Y POLÍTICOS	3	1	0	0	11	3	0	0
DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO	6	1	0	0	3	2	0	2
DERECHO DE LA EMPRESA	4	0	0	0	7	0	5	2
DERECHO ECLESIÁSTICO DEL ESTADO Y DERECHO ROMANO	0	2	0	0	0	2	0	0
DERECHO PÚBLICO	6	1	0	0	6	2	0	1
DIDÁCTICA DE LA EXPRESIÓN MUSICAL, PLÁSTICA Y CORPORAL	0	0	3	1	0	1	6	19
DIDÁCTICA DE LA LENGUA Y LA LITERATURA	0	0	4	2	1	0	16	32
DIDÁCTICA DE LAS CIENCIAS SOCIALES	1	0	1	0	0	0	7	9
DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN ESCOLAR	2	0	3	1	7	3	7	11
DIDÁCTICAS DE LAS MATEMÁTICAS Y DE LAS CIENCIAS EXPERIMENTALES	0	0	2	4	0	0	9	14
ECONOMÍA APLICADA I	2	1	2	1	10	1	7	5
ECONOMÍA APLICADA II (HACIENDA PÚBLICA Y DERECHO FISCAL)	2	1	0	0	4	2	2	0
ECONOMÍA APLICADA III (ECONOMETRÍA Y ESTADÍSTICA)	2	2	0	0	2	11	0	0
ECONOMÍA APLICADA IV	2	0	0	0	7	8	0	0
ECONOMÍA APLICADA V	3	2	4	1	5	5	0	8
ECONOMÍA FINANCIERA I	4	0	0	1	5	8	8	6
ECONOMÍA FINANCIERA II	3	0	0	2	8	4	3	3
ECONOMÍA INDUSTRIAL	0	0	1	0	0	0	8	5
EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN E INNOVACIÓN EMPRESARIAL	0	0	3	1	0	0	10	7
FUNDAMENTOS DEL ANÁLISIS ECONÓMICO (TEORÍA ECONÓMICA)	4	3	0	0	9	7	0	0
MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN Y DIAGNÓSTICO EN EDUCACIÓN	1	1	0	0	6	6	1	0
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS	3	0	2	1	9	1	4	0
PERIODISMO	1	0	0	0	11	5	0	0
PERIODISMO II	1	1	0	0	7	3	0	0
PERSONALIDAD, EVALUACIÓN Y TRATAMIENTOS PSICOLÓGICOS	1	0	0	0	5	5	0	0
PROCESOS PSICOLÓGICOS BÁSICO Y SU DESARROLLO	2	0	1	0	6	7	0	0
PSICOLOGÍA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACIÓN	0	0	3	2	1	2	3	9
PSICOLOGÍA SOCIAL Y METODOLOGÍA DE LAS CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO	4	1	0	0	6	6	0	0
SOCIOLOGÍA	1	1	1	1	5	7	5	8
SOCIOLOGÍA II	3	0	1	0	0	2	1	0

Fuente: UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

ANEXO 1.1

% Profesores y profesoras numerarias en la UPV/EHU por categorías docentes y áreas de conocimiento, 2000-01

CIENCIAS EXACTAS Y NATURALES	FACULTADES		ESCUELAS UNIV.		FACULTADES		ESCUELAS UNIV.	
	Catedráticos	Catedráticas	Catedráticos	Catedráticas	Titulares H	Titulares M	Titulares H	Titulares M
BIOLOGÍA ANIMAL Y GENÉTICA	50	50	*	*	27	73	*	*
BIOLOGÍA CELULAR Y CIENCIAS								
MORFOLÓGICAS	100	0	*	*	53	47	*	*
BIOLOGÍA VEGETAL Y ECOLOGÍA	60	40	*	*	50	50	*	*
BIOQUÍMICA Y BIOLOGÍA MOLECULAR	43	57	*	*	50	50	*	*
ESTRATIGRAFÍA Y PALEONTOLOGÍA	100	0	*	*	60	40	*	*
FÍSICA APLICADA I	67	33	80	20	67	33	76	24
FÍSICA APLICADA II	72	28	*	*	73	27	*	*
FÍSICA DE LA MATERIA CONDENSADA	100	0	*	*	100	0	*	*
FÍSICA DE MATERIALES	100	0	*	*	67	33	*	*
FÍSICA TEÓRICA E HISTORIA DE LA CIENCIA	83	17	*	*	100	0	*	*
GEODINÁMICA	75	25	100	0	100	0	*	*
MATEMÁTICA APLICADA	50	50	100	0	48	52	29	71
MATEMÁTICA APLICADA, ESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN OPERATIVA	100	0	100	0	50	50	*	*
MATEMÁTICAS	88	22	*	*	67	33	*	*
QUÍMICA ANALÍTICA	43	57	100	0	43	57	100	0
QUÍMICA APLICADA	67	33	0	100	53	47	*	*
QUÍMICA FÍSICA	88	12	*	*	47	53	*	*
QUÍMICA INORGÁNICA	100	0	*	*	70	30	*	*
QUÍMICA ORGÁNICA	60	40	*	*	44	56	0	100
ZOOLOGÍA Y DINÁMICA CELULAR ANIMAL	75	25	*	*	56	44	*	*
MINERALOGÍA Y PETROLOGÍA	80	20	*	*	89	11	100	0

(*) No hay en el departamento.

INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA	ESCUELAS T. SUPERIORES		ESCUELAS UNIV.		ESCUELAS T. SUPERIORES		ESCUELAS UNIV.	
	Catedráticos	Catedráticas	Catedráticos	Catedráticas	Titulares H	Titulares M	Titulares H	Titulares M
ARQUITECTURA	100	0	*	*	96	4	*	*
ARQUITECTURA Y TECNOLOGÍA DE COMPUTADORES	100	0	*	*	75	25	*	*
CIENCIA DE LA COMPUTACIÓN E INTELIGENCIA ARTIFICIAL	100	0	*	*	73	27	*	*
CIENCIAS Y TÉCNICAS DE LA NAVEGACIÓN, MÁQUINAS Y CONSTRUCCIONES NAVALES	*	*	*	*	100	0	*	*
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE POLÍMEROS	100	0	*	*	23	77	*	*
INGENIERÍA DE SISTEMAS Y AUTOMÁTICA	50	0	100	0	83	17	93	7
INGENIERÍA ELÉCTRICA	100	0	100	0	75	25	79	21
INGENIERÍA MECÁNICA	83	17	83	17	100	0	89	11
INGENIERÍA MINERA Y METALÚRGICA Y C. DE LOS MATERIALES	100	0	100	0	67	33	89	11
INGENIERÍA NUCLEAR Y MECÁNICA DE FLUIDOS	100	0	100	0	50	50	86	14
INGENIERÍA QUÍMICA	100	0	*	*	50	50	100	0
INGENIERÍA QUÍMICA Y DEL MEDIO AMBIENTE	67	33	67	33	56	44	8	92
LENGUAJES Y SISTEMAS INFORMÁTICOS	50	50	*	*	58	42	83	17
MÁQUINAS Y MOTORES TÉRMICOS	100	0	100	0	100	0	71	29
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	100	0	*	*	38	62	*	*
ELECTRÓNICA Y TELECOMUNICACIONES	100	0	100	0	76	24	92	8
EXPRESIÓN GRÁFICA Y PROYECTOS DE ING.	100	0	100	0	89	11	89	11

(*) No hay en el departamento.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

% Profesores y profesoras numerarias en la UPV/EHU por categorías docentes y áreas de conocimiento, 2000-01 (continuación)

CIENCIAS DE LA SALUD	FACULTADES		ESCUELAS UNIV.		FACULTADES		ESCUELAS UNIV.	
	Catedráticos	Catedráticas	Catedráticos	Catedráticas	Titulares H	Titulares M	Titulares H	Titulares M
CIRUGÍA Y RADIOLOGÍA Y MEDICINA								
FÍSICA	100	0	*	*	100	0	*	*
ENFERMERÍA	*	*	50	50	*	*	25	75
ENFERMERÍA II	*	*	*	*	*	*	5	95
ESPECIALIDADES MÉDICO-QUIRÚRGICAS	100	0	*	*	89	11	*	*
ESTOMATOLOGÍA	86	14	*	*	87	13	100	0
FARMACIA, NUTRICIÓN, TECNOLOGÍA Y PRODUCCIÓN ANIMAL	100	0	*	*	36	64	100	0
FARMACOLOGÍA	60	40	*	*	50	50	*	*
FISIOLOGÍA	80	20	*	*	36	64	*	*
INMUNOLOGÍA, MICROBIOLOGÍA Y PARASITOLOGÍA	75	25	*	*	27	73	*	*
MEDICINA	100	0	*	*	100	0	*	*
MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PÚBLICA	0	100	*	*	100	0	*	*
NEUROSCIENCIAS	100	0	*	*	78	22	*	*
PEDIATRÍA	100	0	*	*	82	12	*	*

(*) No hay en el departamento.

HUMANIDADES	FACULTADES		ESCUELAS UNIV.		FACULTADES		ESCUELAS UNIV.	
	Catedráticos	Catedráticas	Catedráticos	Catedráticas	Titulares H	Titulares M	Titulares H	Titulares M
DIBUJO								
ESCULTURA	67	33	*	*	71	29	100	0
ESTUDIOS CLÁSICOS	*	*	*	*	69	31	*	*
FILOLOGÍA ESPAÑOLA	80	20	*	*	48	52	*	*
FILOLOGÍA FRANCESA	60	40	*	*	67	33	*	*
FILOLOGÍA INGLESA Y ALEMANA	50	50	*	*	33	67	0	100
FILOLOGÍA VASCA	100	0	100	0	38	62	33	67
FILOSOFÍA	83	17	100	0	62	38	100	0
FILOSOFÍA DE LOS VALORES Y ANTROPOLOGÍA SOCIAL	50	50	*	*	83	17	100	0
GEOGRAFÍA, PREHISTORIA Y ARQUEOLOGÍA	83	17	*	*	75	25	100	0
HISTORIA CONTEMPORÁNEA	100	0	*	*	53	47	*	*
HISTORIA DEL ARTE Y MÚSICA	100	0	*	*	85	15	33	67
HISTORIA E INSTITUCIONES ECONÓMICAS	50	50	*	*	47	53	*	*
HISTORIA MEDIEVAL, MODERNA Y DE AMÉRICA	100	0	*	*	75	25	100	0
LÓGICA Y FILOSOFÍA DE LA CIENCIA	100	0	*	*	82	19	100	0
PINTURA	50	50	*	*	91	9	*	*
TEORÍA E HISTORIA DE LA EDUCACIÓN	100	0	*	*	65	35	0	100

(*) No hay en el departamento.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

% Profesores y profesoras numerarias en la UPV/EHU por categorías docentes y áreas de conocimiento, 2000-01 (continuación)

CIENCIAS SOCIALES	FACULTADES		ESCUELAS UNIV.		FACULTADES		ESCUELAS UNIV.	
	Catedráticos	Catedráticas	Catedráticos	Catedráticas	Titulares H	Titulares M	Titulares H	Titulares M
CIENCIAS POLÍTICAS Y DE LA ADMINISTRACIÓN	100	0	*	*	60	40	*	*
COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL Y PUBLICIDAD	100	0	*	*	76	24	*	*
DERECHO CIVIL	67	33	*	*	33	67	33	67
DERECHO CONSTITUCIONAL E HISTORIA DEL PENSAMIENTO Y DE LOS MOVIMIENTOS SOCIALES Y POLÍTICOS	75	25	*	*	79	21	0	0
DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO	86	14	*	*	60	40	0	100
DERECHO DE LA EMPRESA	100	0	*	*	100	0	71	29
DERECHO ECLESÍATICO DEL ESTADO Y DERECHO ROMANO	0	100	*	*	0	100	*	*
DERECHO PÚBLICO	86	14	*	*	75	25	0	100
DIDÁCTICA DE LA EXPRESIÓN MUSICAL, PLÁSTICA Y CORPORAL	*	*	75	25	0	100	24	76
DIDÁCTICA DE LA LENGUA Y LA LITERATURA	*	*	67	33	100	0	33	67
DIDÁCTICA DE LAS CIENCIAS SOCIALES	100	0	100	0	*	*	44	56
DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN ESCOLAR	100	0	75	25	70	30	39	61
DIDÁCTICAS DE LAS MATEMÁTICAS Y DE LAS CIENCIAS EXPERIMENTALES	*	*	33	67	*	*	39	61
ECONOMÍA APLICADA I	67	33	67	33	91	9	58	42
ECONOMÍA APLICADA II (HACIENDA PÚBLICA Y DERECHO FISCAL)	67	33	*	*	67	33	100	0
ECONOMÍA APLICADA III (ECONOMETRÍA Y ESTADÍSTICA)	50	50	*	*	15	85	*	*
ECONOMÍA APLICADA IV	100	0	*	*	47	53	*	*
ECONOMÍA APLICADA V	60	40	80	20	50	50	0	100
ECONOMÍA FINANCIERA I	100	0	0	100	38	62	57	43
ECONOMÍA FINANCIERA II	100	0	0	100	67	33	50	50
ECONOMÍA INDUSTRIAL	*	*	100	0	*	*	61	39
EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN E INNOVACIÓN EMPRESARIAL	*	*	75	25	*	*	59	41
FUNDAMENTOS DEL ANÁLISIS ECONÓMICO (TEORÍA ECONÓMICA)	57	43	*	*	56	44	*	*
MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN Y DIAGNÓSTICO EN EDUCACIÓN	50	50	*	*	50	50	100	0
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS	100	0	67	33	90	10	100	0
PERIODISMO	100	0	*	*	69	31	*	*
PERIODISMO II	50	50	*	*	70	30	*	*
PERSONALIDAD, EVALUACIÓN Y TRATAMIENTOS PSICOLÓGICOS	100	0	*	*	50	50	*	*
PROCESOS PSICOLÓGICOS BÁSICO Y SU DESARROLLO	100	0	100	0	46	54	*	*
PSICOLOGÍA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACIÓN	*	*	60	40	33	67	25	75
PSICOLOGÍA SOCIAL Y METODOLOGÍA DE LAS CIENCIAS DEL COMPORTAMIENTO	80	20	*	*	50	50	*	*
SOCIOLOGÍA	50	50	50	50	42	58	38	62
SOCIOLOGÍA II	100	0	100	0	0	100	100	0

(*) No hay en el departamento

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

ANEXO 2

Nº y % Profesoras contratadas e interinas en la UPV/EHU por áreas de conocimiento, 2000-01

CIENCIAS EXACTAS Y NATURALES	CONTRATADAS E INTERINAS	%
BIOLOGÍA ANIMAL Y GENÉTICA	6	66,6
BIOLOGÍA CELULAR Y CIENCIAS MORFOLÓGICAS	1	33,3
BIOLOGÍA VEGETAL Y ECOLOGÍA	5	50,0
BIOQUÍMICA Y BIOLOGÍA MOLECULAR	2	28,6
ESTRATIGRAFÍA Y PALEONTOLOGÍA	0	0,0
FÍSICA APLICADA	1	7,7
FÍSICA DE LA MATERIA CONDENSADA	0	0,0
FÍSICA DE MATERIALES	1	25,0
FÍSICA TEÓRICA E HISTORIA DE LA CIENCIA	1	14,3
GEODINÁMICA	0	0,0
MATEMÁTICA APLICADA	7	43,7
MATEMÁTICA APLICADA, ESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN...	7	70,0
MATEMÁTICAS	7	38,9
QUÍMICA ANALÍTICA	0	0,0
QUÍMICA APLICADA	7	77,7
QUÍMICA FÍSICA	0	0,0
QUÍMICA INORGÁNICA	4	66,6
QUÍMICA ORGÁNICA	2	33,3
ZOOLOGÍA Y DINÁMICA CELULAR ANIMAL	2	50,0
MINERALOGÍA Y PETROLOGÍA	4	57,1
TOTAL	57	
% /Total Profesorado contratado e interno	149	35,6
INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA	CONTRATADAS E INTERINAS	%
ARQUITECTURA	2	6,0
ARQUITECTURA Y TECNOLOGÍA DE COMPUTADORES	2	18,2
CIENCIAS DE LA COMPUTACIÓN E INTELIGENCIA ARTIFICIAL	6	50,0
CIENCIAS Y TÉCNICAS DE LA NAVEGACIÓN, MÁQUINAS...	1	5,3
CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE POLÍMEROS	3	50,0
INGENIERÍA DE SISTEMAS Y AUTOMÁTICA	8	36,3
INGENIERÍA ELÉCTRICA	6	24,0
INGENIERÍA MECÁNICA	4	12,5
INGENIERÍA MINERA Y METALÚRGICA Y C. DE LOS MATERIALES	5	22,7
INGENIERÍA NUCLEAR Y MECÁNICA DE FLUIDOS	1	10,0
INGENIERÍA QUÍMICA	0	0,0
INGENIERÍA QUÍMICA Y DEL MEDIO AMBIENTE	6	50,0
LENGUAJES Y SISTEMAS INFORMÁTICOS	9	39,1
MÁQUINAS Y MOTORES TÉRMICOS	1	12,5
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	4	26,6
ELECTRÓNICA Y TELECOMUNICACIONES	9	19,5
EXPRESIÓN GRÁFICA Y PROYECTOS DE INGENIERÍA	0	0,0
TOTAL	67	
% /Total Profesorado contratado e interino	316	21,2

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

Nº y % Profesoras contratadas e interinas en la UPV/EHU por áreas de conocimiento, 2000-01 (continuación)

CIENCIAS DE LA SALUD	CONTRATADAS E INTERINAS	%
CIRUGÍA Y RADIOLOGÍA Y MEDICINA FÍSICA	4	5,5
ENFERMERÍA	16	48,5
ESPECIALIDADES MÉDICO-QUIRÚRGICAS	3	15,8
ESTOMATOLOGÍA	18	39,3
FARMACIA, NUTRICIÓN, TECNOLOGÍA Y PRODUCCIÓN ANIMAL	7	53,8
FARMACOLOGÍA	1	33,3
FISIOLOGÍA	7	53,8
INMUNOLOGÍA, MICROBIOLOGÍA Y PARASITOLOGÍA	2	40,0
MEDICINA	11	18,6
MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PÚBLICA	2	22,2
NEUROSCIENCIAS	4	30,8
PEDIATRÍA	2	22,2
TOTAL	77	
% /Total Profesorado contratado e interino	296	26,0
HUMANIDADES	CONTRATADAS E INTERINAS	%
DIBUJO	2	40,0
ESCULTURA	2	16,6
ESTUDIOS CLÁSICOS	1	16,6
FILOLOGÍA ESPAÑOLA	5	55,5
FILOLOGÍA FRANCESA	1	50,0
FILOLOGÍA INGLESA Y ALEMANA	13	81,2
FILOLOGÍA VASCA	4	36,4
FILOSOFÍA	1	12,5
FILOSOFÍA DE LOS VALORES Y ANTROPOLOGÍA SOCIAL	6	85,7
GEOGRAFÍA, PREHISTORIA Y ARQUEOLOGÍA	3	42,8
HISTORIA COMTEMPORÁNEA	1	20,0
HISTORIA DEL ARTE Y MÚSICA	2	33,3
HISTORIA E INSTITUCIONES ECONÓMICAS	1	16,6
HISTORIA MEDIEVAL, MODERNA Y DE AMÉRICA	1	12,5
LÓGICA Y FILOSOFÍA DE LA CIENCIA	2	40,0
PINTURA	6	35,3
TEORÍA E HISTORIA DE LA EDUCACIÓN	6	50,0
TOTAL	57	
% /Total Profesorado contratado e interino	152	37,5

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

Nº y % Profesoras contratadas e interinas en la UPV/EHU por áreas de conocimiento, 2000-01 (continuación)

CIENCIAS SOCIALES	CONTRATADAS E INTERINAS	%
CIENCIAS POLÍTICAS Y DE LA ADMINISTRACIÓN	3	37,5
COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL Y PUBLICIDAD	9	39,1
DERECHO CIVIL	5	29,4
DERECHO CONSTITUCIONAL E HISTORIA DEL PENSAMIENTO...	0	0,0
DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO	10	52,6
DERECHO DE LA EMPRESA	24	55,8
DERECHO ECLESIÁSTICO DEL ESTADO Y DERECHO ROMANO	5	62,5
DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO, RELACIONES INTERNAC.	1	12,5
DERECHO PÚBLICO	3	30,0
DIDÁCTICA DE LA EXPRESIÓN MUSICAL, PLÁSTICA Y ...	6	42,8
DIDÁCTICA DE LA LENGUA Y LA LITERATURA	9	56,2
DIDÁCTICA DE LAS CIENCIAS SOCIALES	0	0,0
DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN ESCOLAR	8	57,1
DIDÁCTICA DE LAS MATEMÁTICAS Y DE LAS CIENCIAS...	0	0,0
ECONOMÍA APLICADA	37	52,8
ECONOMÍA FINANCIERA	27	45,0
ECONOMÍA INDUSTRIAL	1	50,0
EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN E INNOVACIÓN EMPRESARIAL	3	33,3
FUNDAMENTOS DEL ANÁLISIS ECONÓMICO	11	78,6
MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN Y DIAGNÓSTICO EN EDUCACIÓN	6	46,1
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS	5	25,0
PERIODISMO	4	44,4
PERSONALIDAD, EVALUACIÓN Y TRATAMIENTOS PSICOLÓGICOS	2	25,0
PROCESOS PSICOLÓGICOS BÁSICOS Y SU DESARROLLO	10	50,0
PSICOLOGÍA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACIÓN	7	70,0
PSICOLOGÍA SOCIAL Y METODOLOGÍA DE LAS CIENCIAS DE...	8	44,4
SOCIOLOGÍA	12	32,4
TOTAL	216	
% /Total Profesorado contratado e interino	469	46,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Profesorado.

4

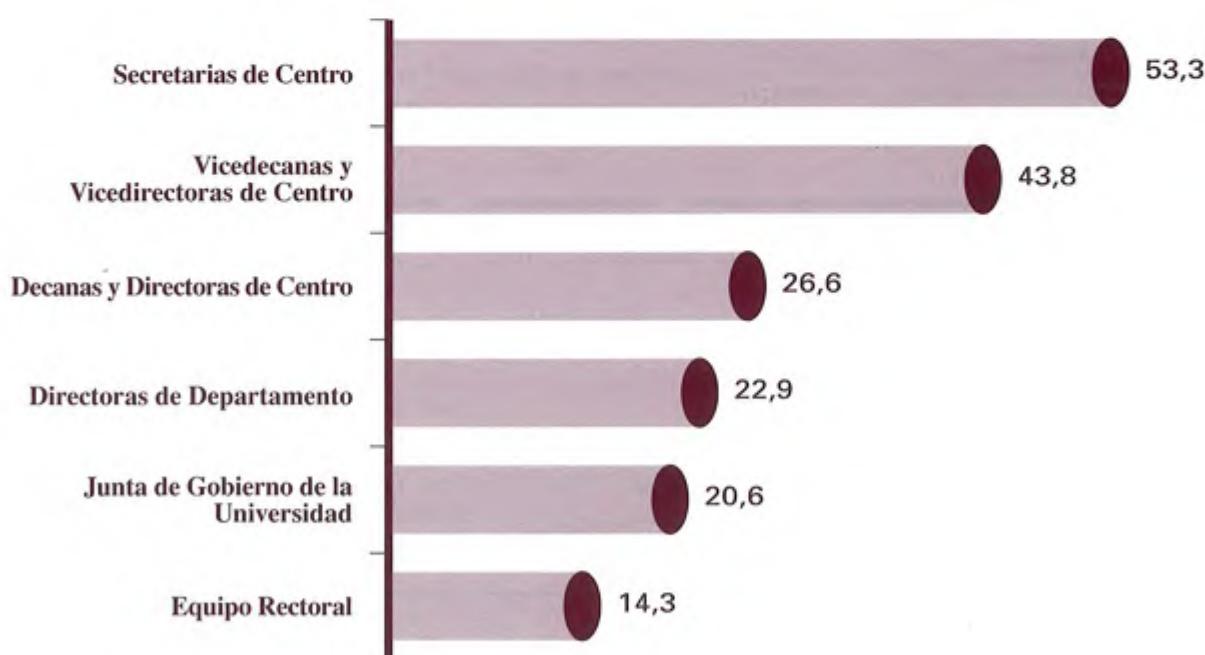
GÉNERO, PODER Y GESTIÓN: LAS MUJERES EN LOS CARGOS DE LA UNIVERSIDAD

La participación de las mujeres en la toma de decisiones y su posición en la estructura de poder y en la gestión de la universidad es otro aspecto a tener en cuenta a la hora de conocer la estructura de género de la UPV/EHU.

Es una realidad constatada en los países de la U.E. que las mujeres están ausentes en los debates sobre política científica y universitaria, y que la exclusión o su escasa participación resulta doblemente perniciosa porque dificulta la visibilidad del problema y no permite impulsar los cambios necesarios para modificar esta situación. Su ausencia de los cargos de mayor responsabilidad significa, además, que apenas existen modelos de académicas que puedan ser referentes para las mujeres más jóvenes que desean hacer carrera en el sistema universitario.

En el caso de la UPV/EHU sucede lo mismo ya que la proporción de mujeres con responsabilidad en la gestión y en toma de decisiones en los más altos niveles de la institución es bastante inferior al porcentaje de profesoras, situado en el 35,5% en el curso 2000/1. Las presencia de mujeres en los diferentes niveles de gobierno de la universidad aumenta en la medida en que se desciende en el rango de responsabilidad y de estatus de los diferentes cargos universitarios como puede apreciarse en la gráfica 27.

GRÁFICA 27. % Mujeres en los diferentes niveles de gobierno y gestión de la UPV/EHU, 2000-03



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Memorias UPV/EHU.

Así la participación de las mujeres en el Equipo Rectoral se reduce al 14,3%, mientras que el 53,3% de los Secretarios y Secretarias de los Centros son mujeres, lo que significa que de nuevo nos situamos ante el efecto de la pirámide: a más poder, menos mujeres.

TABLA 4.1. % Mujeres en los Órganos de Gobierno de la UPV/EHU, Curso 2002-03

Equipo Rectoral	14,3
Junta de Gobierno(61)	21,2
Consejo Social	22,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU.

TABLA 4.2. Composición de la Junta de Gobierno de la UPV/EHU, 2002-03

	H	M	%
Rector y miembros equipo rectoral	3		0,0
Decanos/as y Directores/as de Centros	8	4	33,3
Directores/as Departamentos	5	1	16,7
Profesores/Profesoras	2	1	33,3
Alumnos/Alumnas	4		0,0
PAS	3		0,0
Presidente C.Euskera	1		
Dir. Biblioteca	1		
Representante Institutos Universitarios	1		
TOTAL	27	7	20,6

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU.

TABLA 4.3. % Mujeres en las Comisiones delegadas de la Junta de Gobierno de la UPV/EHU, 2002-03

	%
Comisión de Investigación	33,3
Comisión de Ordenación Académica	0,0
Comisión de Desarrollo Estatutario	37,5
TOTAL	21,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU.

(61) En la Junta de Gobierno el porcentaje de las profesoras sobre el total del profesorado (representan al Equipo Rectoral, a los Centros, a los Departamentos y al profesorado) es del 27%, mientras que no hay mujeres entre los representantes del alumnado y del PAS a pesar de que son colectivos que cuentan con mayor número de mujeres que de hombres en la UPV/EHU.

TABLA 4.4. % Mujeres en las Comisiones de la UPV/EHU, 2002-03

	%
Comisión de Investigación	29,4
Comisión de Profesorado	25,0
Comisión de Euskera	29,6
Comisión de Asuntos Informáticos	8,3
Comisión de Doctorado	40,0
Comisión de Disciplina	16,7
Comisión Cultural	22,2
Comisión de Reclamaciones	20,0
TOTAL	24,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU.

TABLA 4.5. Directoras y Directores de Institutos Universitarios en la UPV/EHU, 2002-2003

	DIRECTORAS	DIRECTORES
Instituto de Ciencias de la Educación		1
Instituto de Epidemiología y Prevención de Enfermedades Cardiovasculares		1
Instituto de Investigación y Desarrollo de Procesos		1
Instituto Vasco de Criminología		1
Instituto de Estudios Financiero- Actuariales		1
Instituto Médico de Basurto		1
Instituto de Economía Aplicada a la Empresa		1
Instituto de Economía Pública	1	
Instituto de Derecho Cooperativo y Economía Social		1
Instituto de Tecnología Microelectrónica		1
Instituto de Historia Social "Valentín de Foronda"		1
Centro de Estudios sobre la Identidad Colectiva		1
Instituto de Estudios sobre el Desarrollo y Cooperación Internacional		1
Instituto Universitario de Materiales Poliméricos		1
Instituto de Lógica, Cognición, Lenguaje e Información (ILCLI)		1
Instituto de Derecho Histórico de Vasconia		1
Instituto de Euskara		1
TOTAL	1	16
%	5,9	94,1

Fuente: Datos de la UPV/EHU.

En el caso de los cargos vinculados al gobierno general de la universidad, que son los que tienen la llave de la política universitaria y de los presupuestos, la presencia de las mujeres no alcanza la mitad del porcentaje de profesoras con las que contaba el sistema público universitario vasco en los dos últimos cursos.

La participación en las Comisiones delegadas de la Junta de Gobierno así como en las demás Comisiones de trabajo de la Universidad es más elevada, a pesar de la ausencia de mujeres representantes en algunas tan relevantes como la de Ordenación Académica.

La dirección de los Institutos Universitarios, dedicados a la investigación está casi en su totalidad detentada por hombres –94,1%–, con la excepción del Instituto de Economía Pública. El control de la actividad investigadora y de los recursos a ella vinculados es, como veremos más adelante, un elemento clave de estatus y de poder en el mundo académico.

Donde las mujeres están más presentes es en los cargos de las Escuelas o Facultades en calidad de Secretarias –el 53,3%– y de Vicedecanas o Vicedirectoras –43,8%–. Se trata de cargos, especialmente el de la Secretaría, donde se concentra el trabajo burocrático de ordenación de la docencia, distribución y administración de los recursos disponibles de los centros, etc.

Estos porcentajes se rebajan radicalmente si observamos cuántas mujeres lideran estos equipos como Decanas o Directoras: tan sólo el 26,6%.

TABLA 4.6. % Mujeres en los equipos de gobierno de los Centros y % Profesoras de los mismos Centros de la UPV/EHU

	% MUJERES EN EL EQUIPO DE GOBIERNO DEL CENTRO * 2002-03			% PROFESORAS 2000-01
E.U. Enfermería S.S.	100,0	Directora	Secretaria	44,7
E.U. Enfermería Leioa	100,0	Directora	Secretaria	56,9
Fc. Cc. Económicas y Empresariales	100,0	Decana	Secretaria	58,8
E.U. Magisterio Bilbao	66,6		Secretaria	65,6
E.U. Estudios Empresariales Bilbao	60,0		Secretaria	47,1
E.U. Magisterio Vitoria	60,0		Secretaria	45,0
E.U. Trabajo Social	60,0	Directora		68,4
Fc. Farmacia	60,0	Decana	Secretaria	43,4
Fc. Filosofía y Cc. De la Educación	50,0		Secretaria	37,0
Fc. Derecho	40,0		Secretaria	40,8
E.U. De Ingeniería Técnica Minera	40,0	Directora		21,5
E.U. Relaciones Laborales	40,0			52,5
Fc.Cc. Químicas	40,0	Decana		47,0
E.U. Estudios Empresariales S.Sebastián	40,0		Secretaria	44,7
Fc.Cc. Sociales y de la Comunicación	37,5		Secretaria	25,0
E.U. Estudios Empresariales Vitoria	33,3		Secretaria	33,3
Fc. Ciencias	33,3			35,0
Fc. Medicina y Odontología	33,3	Decana		28,6
E.U.Ing. Técnica Industrial S.Sebastián	28,6		Secretaria	30,4
E.T.S. Ing.Industriales y Telecomunicaciones	25,0		Secretaria	23,2
Fc. Psicología	20,0			44,7
E.U. Ing.Técnica Industrial y Topografía	20,0		Secretaria	25,0
E.T.S. Náutica y Máquinas Navales	20,0		Secretaria	17,7
Fc. Informática	20,0			33,7
E.U. Magisterio S.Sebastián	20,0			53,3
E.U. Ing. Técnica Industrial Bilbao	20,0			23,1
Fc. Bellas Artes	16,7			32,4
Fc. Filología y Geografía e Historia	12,5			40,6
E.U.I ng.Técnica Industrial Eibar	0,0			14,6
E.T.S. Arquitectura	0,0			12,2

*Incluyendo Decanas/directoras
y Secretarias

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UPV/EHU. Memorias y Vicerrectorado de Profesorado.

Pero las posibilidades de dirigir un Departamento se reducen drásticamente ya que tan sólo el 22,9% de los y los directores son mujeres. Este brusco descenso se explicaría porque el Departamento es la instancia universitaria donde se controla la entrada y la promoción del profesorado; es decir, tiene más impacto en el reclutamiento y en la promoción del profesorado y, por tanto, representa un cargo importante en el mundo universitario.

La participación de las mujeres en el gobierno y en la gestión de los Centros es indicativa de que el déficit democrático que opera en otras instituciones públicas no se reproduce con tanta fuerza en la universidad (62), al menos en estos niveles. Muy posiblemente, la

(62) M. A. García de León, *Elites discriminadas (Sobre el poder de las mujeres)*, Barcelona, 1994.

complejidad en la gestión de la vida académica y la constante fiscalización y control de la misma que introdujo la LRU, junto con el enorme crecimiento de las universidades en las dos últimas décadas han sido factores disuasorios para muchos docentes varones a la hora de aceptar cargos de responsabilidad en la universidad.

El peso y la complejidad de la gestión académica dificultan la docencia y sobre todo la investigación y no podemos ignorar que es precisamente la actividad investigadora la que más estrecha relación guarda con los procesos de evaluación y de promoción del profesorado, en definitiva con el prestigio profesional. De hecho, algunas profesoras advierten del peligro de cierta feminización de una gestión cada vez más burocratizada que liberaría a los colegas varones y les permitiría una mayor dedicación a la investigación (63).

La proporción de mujeres que forman parte de los equipos de gobierno de las Facultades, Escuelas Técnicas Superiores y Escuelas Universitarias está distribuida de manera muy diferente entre los centros como puede verse en la tabla.

En muchos de los centros de la UPV/EHU el porcentaje de mujeres en la gestión de los mismos es inferior al de la presencia de las profesoras adscritas a ellos. Por el contrario, hay centros en los que existe una sobrerrepresentación de mujeres en los cargos, en relación con el número de profesoras con las que cuentan.

Pero lo cierto es que la figura de Rector, de Decano o Director de Centro y de Director de Departamento es mayoritariamente hombre; y ésta es una situación que se repite, con diferentes intensidades, en las universidades de los países miembros de la U.E.: "La mayoría de los rectores, decanos y catedráticos son hombres, y también lo son la mayor parte de los miembros de los consejos de fundaciones. La mayoría de los oponentes y expertos son hombres, lo que sugiere la idea de que el académico es un hombre" (64).

En un estudio realizado recientemente en Dinamarca se ponía el acento en la comunión de intereses masculinos hasta el punto de que "...las personas nombradas para un puesto se parecen a quienes las han elegido. El sistema se reproduce. Es una situación preocupante. Si lo dejamos en manos de las universidades nada cambiará" (65).

A través de las entrevistas realizadas se constata la existencia de una relación compleja y contradictoria de las profesoras con los cargos académicos y se percibe, así mismo, un importante desajuste entre percepción y realidad.

En primer lugar, la idea de autoexclusión por parte de las mujeres aparece reiteradamente en la mayoría de las personas entrevistadas, independientemente del sexo y sorprenden, por su contundencia, las constantes alusiones a la presunta desafección de las mujeres hacia el poder académico. En este mismo sentido, en un reciente estudio realizado sobre la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales, las personas entrevistadas explicaban la mayor presencia de hombres en los cargos del Centro, a pesar de la elevada presencia de

(63) Hay centros en los que los equipos de gobierno cuentan cada vez más con jóvenes profesoras y profesores no numerosos.

(64) Women in Academia: Report of the Working Group appointed by the Academy of Finland, 1998, p.34.

(65) Women and Excellence in Research Copenhagen, Ministerio de Investigación y Desarrollo Tecnológico 1977.

mujeres docentes, porque las mujeres no tienen tanto interés en estar en los cargos directivos (66).

De alguna manera se imputa a las mujeres determinadas variables psicológicas para interpretar la desafección al poder que muestran: la falta de seguridad y de autoestima o la incapacidad por parte de este colectivo para asumir riesgos serían los principales rasgos. Atributos que explican, según las personas entrevistadas, que las mujeres digan "que no" cuando se les brinda la oportunidad de ocupar un puesto de responsabilidad en la universidad:

"Es lo que yo observo entre muchas colegas, es que yo creo que somos más responsables que el hombre, yo creo que somos tan inteligentes como ellos, tan trabajadoras como ellos, pero ellos asumen muchos más riesgos que nosotras, nosotras cuando tenemos que asumir riesgos, quizás pues porque, no lo sé, no nos han enseñado, falta de tradición, yo creo que asumimos menos riesgos y entonces hay que tener ese gramo de locura, de falta de miedo ¿no? (...) pero si yo, mira, cuando fui de -menciona un determinado cargo muy importante- me quise llevar a tres o cuatro mujeres, todas me dijeron que no, todas: "no porque tengo a mi madre enferma", "también tu marido tiene a la madre enferma, bonita, pero bueno, ¿qué me cuentas?"

Catedrática 10, 52 años. Área de Ciencias Sociales

Recogemos otras dos intervenciones que inciden en la idea de que no se trata sólo de que las responsabilidades familiares dificulten a las mujeres el ejercicio de cargos en la universidad: *"...a mí me han dicho que no, porque al final, además, la gente te explica, no te suelen decir que no, te dicen siempre por algo: una te dice que por la tesis, otra te dice, pues por casa, otra te dice pues porque no se siente la mejor, eso nos puede pasar a todos ¿eh? (...) a mí alguna mujer me ha dicho: "no me siento capaz" y me ha acabado diciendo que no porque no se siente capaz, bueno, siempre ha habido alguna actividad que era prioritaria, no siempre la actividad era el tema familiar".*

Catedrático 11, 45 años. Área de Humanidades

"Yo creo que las mujeres somos más miedosas, muy miedosas (...)".

Catedrática 10, 52 años. Área de Ciencias Sociales

Sin embargo, a pesar de que alguna entrevistada acusaba a las mujeres de ser poco capaces de asumir riesgos e incluso de tener miedo al ejercicio del poder, lo cierto es que muchas otras se enfrentan a situaciones complejas, de riesgo en las opciones profesionales y de fuerte estrés, de cuyas experiencias tenemos testimonios: *"¿tú sabes lo que es empezar de cero por cuarta vez en mi vida?, a mí ya no me asusta volver a empezar de cero otra vez, ya lo he hecho cuatro veces, lo puedo hacer una quinta, pero no me gustaría, porque es absolutamente horroroso"*.

Catedrática 6, 50 años. Área de Ciencias Experimentales

(66) Diagnóstico preliminar de la situación de la igualdad de oportunidades en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la UPV/EHU, T&D, Enero 2002 (Documento inédito).

"Claro, a mí se me cruzó todo, claro, yo es que hice el master embarazada, el doctorado embarazada, la cátedra casi embarazada, o sea, y lo hice, no, no, claro que no, yo dije: "¡se puede y se hace!, ¡se puede y se hace!", pagas un precio alto, yo he sido, yo he sido muy cabezota, muy cabezota".

Catedrática 10, 52 años. Área de Ciencias Sociales

"En aquellos momentos para trabajar en Micronesia era necesario la formación en Estados Unidos, entonces me mandaron a Estados Unidos. La cosa de ir a Estados Unidos para ir a Micronesia, yo quería irme al extranjero y fue muy interesante porque fue una experiencia, de mestizaje, el ambiente no era estrictamente americano, sí el contexto y el lugar, pero en el día a día vivía con gente de Japón, gente de Europa, de todos los lugares del mundo, a mí luego me ha ido marcando ¿no?, con veintipocos años me fui a la isla de Guam en Micronesia".

Catedrática 12, 60 años. Área de Humanidades

LA EXPERIENCIA DEL PODER: DIFERENTES FORMAS DE AFRONTAR EL LIDERAZGO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

4.1

Queremos resaltar que ninguna de las personas entrevistadas hizo una valoración positiva de su experiencia en los cargos académicos. Sus discursos nos ratifican en la idea que avanzábamos anteriormente sobre el cambio que se está produciendo en la valoración de los cargos universitarios: se están vaciando de capacidad para intervenir en la realidad universitaria (poder), al mismo tiempo que se multiplican las tareas administrativas (gestión). En este sentido, constatamos una devaluación de los cargos universitarios, sobre todo en el ámbito de Facultad o de Escuela, de tal manera que en estos momentos el prestigio universitario no reside tanto en su ostentación, sino que, por el contrario, se está concentrando cada vez más en el campo de la investigación.

"... son tales elementos los que hay que trabajar alejados de la profesión, es decir, tú has aprendido teóricamente a ser un buen docente y a ser reconocido como medianía en investigador como mínimo ¿no?, entonces, el que ha superado esos filtros para estar entre los mejores, todo esto con muchas comillas, entre los mejores, esta gente no se siente tentada a los cargos, ¿por qué?, porque en los cargos se meten horas o hay que meter otras cualidades personales que no son las que tú has utilizado para dominar el grupo humano en el aula, o para ser investigador hay que tener otra serie de cualidades, entonces para mí la gente buena de la universidad es muy poco proclive a entregarse a los cargos, entonces eso justifica que a los cargos siempre vayan o vayamos los mediocres, entonces creo que uno de los problemas de la universidad es que no hay motivaciones suficientes para ir a

los cargos los más reconocidos, entonces, bueno, eso también formaba parte de las ideas que te acariciaban para presentarte (...) creo sinceramente que en los cargos no están los mejores, está pasando que están ocupados por personas mediocres".

Catedrático 4, 55 años. Área de Ciencias Sociales

Otro testimonio indica la misma percepción, cómo se está burocratizando la gestión universitaria: *"en los puestos de dirección lo que haces es de bombero, de bombero de distintas cuestiones, de peleas entre familias, mi impresión personal es que hay grandes decisiones hechas muy a la ligera y un afán de colgarse medallas como un general soviético,..."*

Catedrática 1, 41 años. Área de Ciencias Experimentales

Esta desvalorización de los cargos académicos se acompaña de una expresa preferencia por la investigación, muy marcada en el caso de los hombres:

"Renuncié al cargo porque quería, digamos, no abandonar la investigación, quería hacer una instancia fuera de 6 meses (...) para mí los rectores tenían que ser personas de 65 años, que fuera como una culminación de su carrera".

Catedrático 3, 48 años. Área de Ciencias Experimentales

A pesar de que los hombres y las mujeres con experiencia en diferentes cargos en la UPV/EHU se quejan de la excesiva burocratización de las tareas y de la falta de reconocimiento de sus esfuerzos, lo cierto es que los entrevistados y entrevistadas muestran claras diferencias de género sobre el hecho de ejercer el poder académico.

Mientras que los hombres no se distancian tanto del cargo y hacen de él una fuente de alimentación de la vanidad masculina, como más adelante nos explica un catedrático, cuando afirmaba sentirse orgulloso de ser el Decano de su centro, las mujeres, por el contrario, valoran de manera muy distinta los cargos y el propio liderazgo:

"Yo no me metería a ser rector, de verdad te lo digo, es que me parece horroroso, difícilísimo, con lo a gusto que puedes vivir haciendo todas tus cosas, trabajando el día que tienes que trabajar 18 horas, las trabajas, pero sin el peso de resoluciones y sobre todo, no ya de tomar resoluciones sino de cosas que te das cuenta que tendrías que resolver y que no puedes (...) En mi caso más bien es pereza, pero pereza motivada, vamos, ¿para qué?: si no voy a poder hacer nada, si me voy a encontrar con las cosas y entonces...".

Catedrática 5, 55 años. Área de Ciencias Experimentales

Los discursos de las entrevistadas redundan en la idea de que la pereza o la falta de estímulos de las mujeres para aceptar un cargo no significa que éstas traten de eludir la intensidad del trabajo, sino que el ejercicio del poder no les resultaba satisfactorio:

"Yo creo que además muchas mujeres de alguna manera no tienen ganas de ser vicedecana o vicerrectora, tienen otras satisfacciones en la vida, tienen otras cosas (...)"

Catedrático 11, 45 años. Área de Humanidades

Como muy bien ha explicado M. A. García de León, la mirada femenina se comporta respecto al poder como la mirada de "el Otro", como si perteneciera a otra cultura; "podríamos

decir que las mujeres han visto al rey en camisa ... y lo que es más: se han decepcionado". Efectivamente, la autora señala que más allá de los juicios éticos, las mujeres se han decepcionado porque como "outsiders" no comprenden, no están entrenadas en sus ritos, entre los que "perder el tiempo" es una de las ceremonias más habituales que forman parte de la escalada masculina al poder: no se trata de tiempo perdido en el sentido estricto del término, sino tiempo utilizado para fraguar pactos (67).

Las mujeres se inclinan por un proyecto de vida menos focalizado en la profesión como única fuente de realización personal o de satisfacción. Pero es significativo igualmente que la percepción que tienen de sí mismas y de sus propias preferencias es de anomalía, de outsiders dentro del propio sistema, como bien ha insistido M. Antonia García de León en su estudio sobre las élites femeninas (68).

Sin embargo, los catedráticos, sorprendentemente, muestran cierta admiración por la posición "privilegiada" de las mujeres que priman el desarrollo personal frente al profesional, como se afirma en este último testimonio:

"La capacidad femenina para encontrar la calidad de vida y abandonar este mundo de ruines, que es continuar, a lo mejor, con un exceso de cosas, de trabajo que a lo mejor no se justifican".

Catedrático 4, 55 años. Área de Ciencias Sociales

Nos preguntábamos qué es lo que les impedía a los hombres aproximarse a la "privilegiada" situación de las mujeres y las respuestas de los entrevistados insisten en el papel que juega la vanidad masculina a la hora de aceptar un cargo:

"Esa visión fálica que tenemos nosotros ¿no?, que jugamos siempre montados en una moto, que es unidireccional; que va siempre adelante; es agresiva, eh, vamos montados en una flecha ¿no? y eso tiene menos, menos ah..., la mujer, la mujer creo que comparte la profesión con mucha más facilidad con otras cosas, en particular con la familia, con la amistad, con el tiempo libre, con la cultura; las mujeres leen mucho más. Hay hombres y hay mujeres, pero, vamos a ver, en la mujer falta mucho, yo creo, esa cosa como...fálica de autoadmiración".

Catedrático 8, 57 años. Área de Ciencias Sociales

En este mismo sentido se expresa otro de los entrevistados a la hora de explicar qué le impulsaba a presentarse a un cargo: *"una cierta vanidad, vanidad masculina, las mujeres no la suelen tener tanto, es decir, pues para ti el hecho de ser decano de tu centro, y tal, tu orgullo en tu fuero interno decías joder ¿eh?"*.

Catedrático 4, 55 años. Área Ciencias Sociales

Es significativo también cómo en los discursos de los catedráticos, a diferencia de los de las catedráticas, aflora un sentimiento de orgullo por su trayectoria profesional, a pesar de

(67) M. Antonia García de León, "Trayectorias bioprofesionales" en *Las académicas*, op. cit. p. 450.

(68) M. Antonia García de León, *Las élites discriminadas*, op. cit.

que todas las personas entrevistadas, hombres y mujeres, tienen un reconocido prestigio en su área de conocimiento y de que la mayoría habían tenido o tenían en ese momento alguna responsabilidad en la Universidad. En el caso de los hombres no fue necesario pre-guntarles por sus cargos, ya que de una manera espontánea relataban sus experiencias con ciertas dosis de orgullo. Por el contrario, las mujeres mostraban una actitud más modesta y de cierto deslucimiento de su experiencia en el poder académico. Así, uno de los entrevistados afirma:

"Ella -su madre- sí está muy contenta porque considera que cada uno ha triunfado en lo nuestro, pero vamos, evidentemente, ni yo ni mis padres pensamos nunca que yo pudiese acabar siendo primero profesor en la facultad en la que me formé y después catedrático, creo que eso nunca formó parte de las pretensiones".

Catedrático 4, 55 años. Área Ciencias Sociales

Otro entrevistado explicaba la importancia del equipo de investigación que lideraba en los siguientes términos: *"tenemos una posición internacional importantísima, a nivel nacional en nuestra área de conocimiento, o sea, en concreto en investigación, somos el mejor grupo y el más importante que hay en España (...) mi primer cargo con responsabilidad, además muy importante, fue cuando tenía en aquel momento 23 años, o sea que, realmente, ejercí un año casi de (...)"*.

Catedrático 7, 56 años. Área de Ciencias Experimentales

Veamos, por contraposición, los comentarios de dos catedráticas acerca de su trayectoria en diferentes cargos académicos:

"Ese tipo de cosas, -se refiere a ser cargo académico- mira, alguien tiene que hacerlo, es como cuando te toca ser presidente de la comunidad de vecinos, entiéndeme, pues sí".

Catedrática 5, 55 años. Área de Ciencias Experimentales

"Hay gente que dice: "yo soy vicerrector" ¿no? yo suelo ser bastante ácida y les suelto chistes de: "yo estoy de vicerrector", "estoy", y esto es como las anginas, que se pasan y éste no es mi trabajo y yo no soy profesional de esto, entonces, pues hay, yo creo, bastante componente de lo que la propia autoestima de la gente, la gente quiere, la gente quiere, eso es, tener protagonismo".

Catedrática 1, 41 años. Área Técnica

Las diferentes valoraciones que hacen las catedráticas y los catedráticos de sus carreras académicas se refieren también a la evaluación de los costes pagados por ella. Las entrevistadas cuando relatan su experiencia académica dejan entrever que tanta dedicación a la carrera profesional ha supuesto cierto escarnio en sus vidas. Este es un fenómeno expllicable en parte por la importancia que las mujeres otorgan a la vida privada, a la familia y al mundo de los afectos, pero también por los mayores esfuerzos que éstas deben realizar para promocionarse en un espacio que les es adverso.

Como indica Bourdieu la realidad de las relaciones estructurales de dominación sexual se deja vislumbrar a partir del momento en que se observa, por ejemplo, que las mujeres que

han alcanzado puestos muy elevados tienen que "pagar" de algún modo ese éxito profesional (69). En el caso de nuestras entrevistadas, todas, salvo una de ellas, en algún momento de su discurso reflexionaban sobre si había merecido la pena tanta inversión de tiempo y de esfuerzo:

"... pero sí veo que quizá en ciertos ambientes a lo mejor los hombres son más combativos, no sé, son más territoriales quizá, puede ser que dependa, en zoología pasa ¿no?, los machos pues tienen una forma de actuar diferente y las mujeres llega un momento que te planteas: "bueno, ¿ya me merece la pena ésto?".

Catedrática 5, 55 años. Área de Ciencias Experimentales

"Cuando estás en un cargo importante, no te queda tiempo para ti, yo algún día creo que me arrepentiré, he pasado momentos muy fuertes ¿eh? porque, pues, que me cuesta, que me pesa mucho, que me pesa mucho y siempre he pensao: " jay, Dios mío!, ¿merecerá la pena?" me pregunto (...) me he dedicado mucho a la vida profesional, o por qué he dedicado a la vida profesional, y a ver si esto algún día repercute en mis hijos, cargo con este sentimiento de culpa de lo que haces, de que he quitado mucho tiempo a la familia ¿no?, sí, yo tengo ese sentimiento".

Catedrática 9, 47 años. Área de Ciencias Sociales

¿INVESTIGACIÓN VERSUS DOCENCIA?

4.2

A pesar de la estrecha relación entre la labor investigadora y el estatus académico este estudio se ha limitado a analizar el liderazgo de las mujeres en los proyectos de investigación generados entre 1986 y 1997 en las grandes áreas de conocimiento. Los datos que el Vicerrectorado de Investigación puso a nuestra disposición no nos han permitido analizar la composición de los equipos por categorías docentes, el perfil de los becarios y becarias o los recursos disponibles para cada proyecto de investigación.

La siguiente tabla nos ofrece los porcentajes de participación de las mujeres en proyectos de investigación entre 1986-1998, según los datos publicados por el Vicerrectorado de Investigación. De estos datos se desprende que es en el área de las Ciencias Sociales y Jurídicas donde las mujeres encabezan, en mayor medida que en otras áreas de conocimiento, equipos de investigación, al menos en el bienio 1995-97.

(69) P. Bourdieu, *La dominación masculina*, Barcelona, 2000, p.105.

TABLA 4.7. % Investigadoras principales sobre el total de proyectos de investigación/ años de convocatoria, UPV/EHU

AÑOS	CIENCIAS EXACTAS Y NATURALES			INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA			CIENCIAS MÉDICAS			CIENCIAS SOCIALES			HUMANIDADES		
	TOTAL PROY.	Nº	%	TOTAL PROY.	Nº	%	TOTAL PROY.	Nº	%	TOTAL PROY.	Nº	%	TOTAL PROY.	Nº	%
1986-88	187	28	15,0	30	0	0,0	51	16	31,4	49	13	26,5	24	6	25,0
1989-91	316	75	23,7	93	22	23,6	120	48	40,0	167	14	8,4	70	9	12,8
1992-94	257	77	30,0	75	17	22,7	144	65	45,1	140	42	30,0	81	18	22,2
1995-97	248	72	29,1	138	29	21,0	122	49	40,2	147	60	40,8	123	37	30,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Investigación.

El esfuerzo de las profesoras en esta área de conocimiento ha sido notable los últimos años, lo que muy probablemente se haya traducido además en nuevos temas y nuevas preguntas en la agenda investigadora. El creciente desarrollo de los estudios de género vinculados a la sociología, a la ciencia política y a la economía podría ser uno de los factores explicativos a tener en cuenta de este crecimiento.

En el campo de las Ciencias de la Salud las mujeres encabezan el 40% de los proyectos de investigación, porcentaje similar al caso anterior, si bien se aprecia con claridad una tendencia negativa en los últimos años por contraposición al campo de las Ciencias Sociales y Jurídicas.

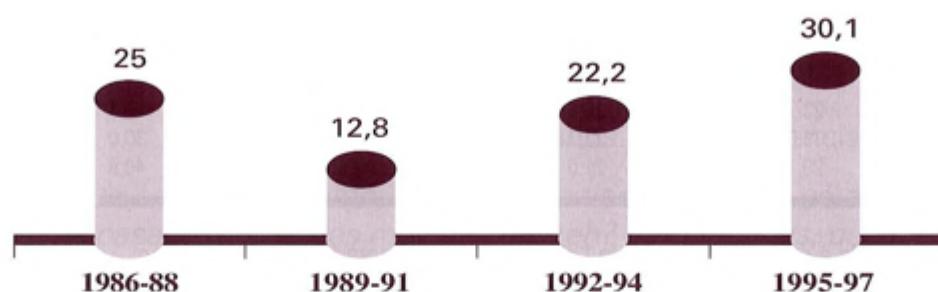
Es en el área de Humanidades donde a pesar de tener un elevado porcentaje de profesoras, sólo el 30% de las investigaciones entre 1995 y 1997 estaban dirigidas o coordinadas por mujeres. Si comparamos cómo ha evolucionado el porcentaje de mujeres que estaban a cargo de proyectos de investigación entre 1986 y 1997, el panorama no es muy optimista, ya que sólo ha habido un aumento de 5 puntos y con una trayectoria desigual que no asegura un progreso lineal a favor de un mayor peso de las mujeres en posiciones de liderazgo en la actividad investigadora futura.

En cuanto a las Ciencias Experimentales, la presencia de las mujeres como investigadoras principales de los proyectos presentados entre 1995-97 era del 29,1%, cifra muy por debajo de los porcentajes de las profesoras titulares que superaba en esos años el 40% en las Facultades de Ciencias y en la de Químicas. Lo realmente preocupante es que, además, se advierte una tendencia de estancamiento/retroceso en las posiciones de liderazgo femenino en los equipos de investigación.

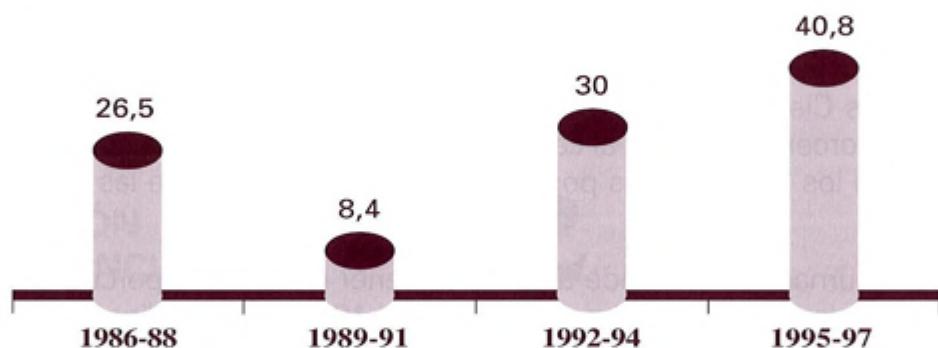
El campo de las ingenierías y tecnologías, al igual que ocurre en el conjunto de los países miembros de la UE, es el que presenta menor porcentaje de mujeres entre el conjunto de las y los investigadores principales. Tan sólo el 21 % de los proyectos presentados entre 1995 y 97 estaban dirigidos por mujeres, lo que supone un retroceso en relación con el quinquenio anterior.

GRÁFICAS 28. % Investigadoras principales de proyecto de investigación por áreas de conocimiento (de G. 28.1. a G. 28.5.)

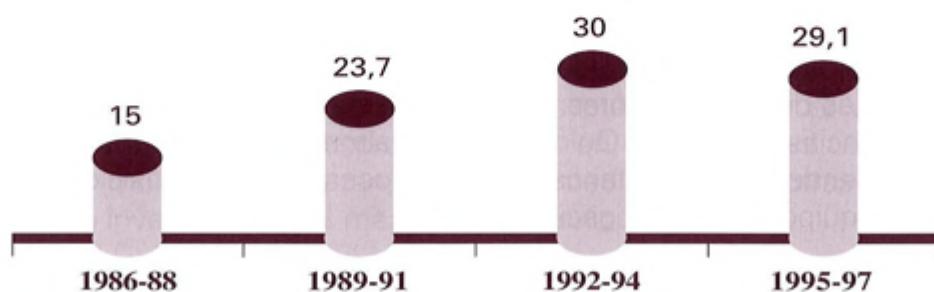
G. 28.1. Área de Humanidades



G. 28.2. Área de Ciencias Sociales y Jurídicas



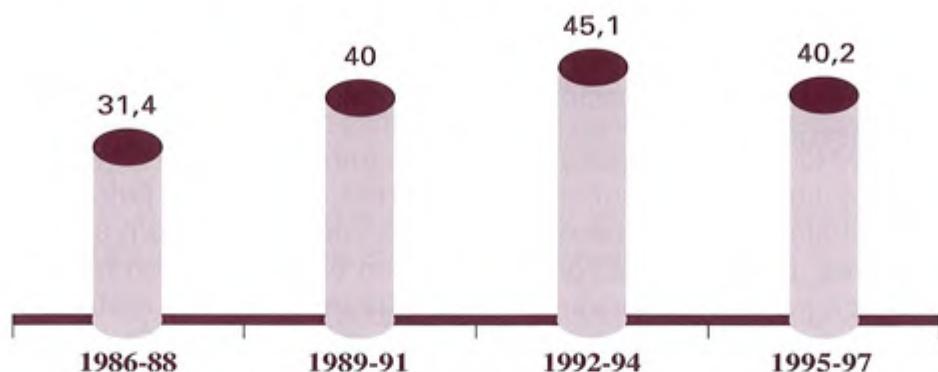
G. 28.3. Área de Ciencias Experimentales



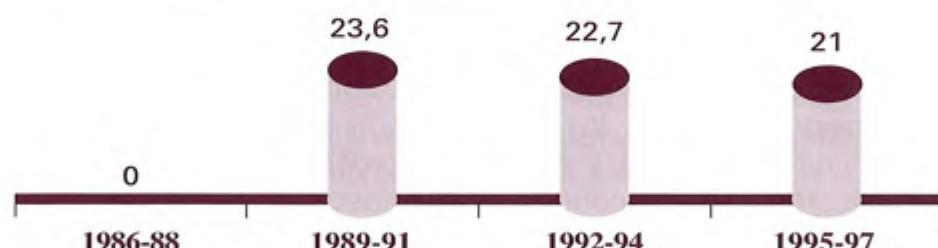
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Investigación.

GRÁFICAS 28. % Investigadoras principales de proyecto de investigación por áreas de conocimiento (de G. 28.1. a G. 28.5.)

G. 28.4. Área de Ciencias de la Salud



G. 28.5. Área de Ingeniería y Tecnología



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la UPV/EHU. Vicerrectorado de Investigación.

Es significativo que el porcentaje de mujeres investigadoras principales varíe en función de las entidades que financian los proyectos. En el caso de los proyectos subvencionados por el Ministerio de Educación, por la Dirección General de Investigación tan sólo el 26,7% estaban dirigidos por mujeres en el bienio 95-97, mientras que las posibilidades aumentaban ligeramente si la entidad financiadora era el Gobierno Vasco –28,7%– y más aún si las ayudas provenían de la propia UPV/EHU: en este caso un 34% de los proyectos estaban dirigidos por una mujer.

Al igual que señala el informe ETAN para el conjunto de los países de la U.E., estos datos indican que las mujeres tienen un papel de segundo orden en la toma de decisiones y en el establecimiento de prioridades relacionadas con su campo de investigación. El porcentaje de mujeres investigadoras principales, es decir, con capacidad de proponer temas de investigación y de coordinar equipos es inferior a los niveles de presencia de las mujeres

en el profesorado de la UPV/EHU, no sólo en el campo de las carreras técnicas, sino también en el campo de las Humanidades.

De nuevo, nos encontramos con el efecto pirámide en una actividad que está dotada de mayor estatus y reconocimiento que la labor docente del profesorado universitario y que está más estrechamente conectada con la promoción.

Es interesante destacar al respecto que tanto las catedráticas como los catedráticos entrevistados definen la docencia como una actividad en la cual las mujeres emplean más dedicación en detrimento de la investigación; por el contrario, los hombres reconocen su preferencia por la investigación.

Sabemos que, tal y como está configurada la carrera académica, prima la investigación sobre la docencia, estas opciones permiten obtener mejor currículum a los hombres respecto de las mujeres. El capital relacional lo invierten en acceder con mayor facilidad a la dirección de proyectos de investigación, en conseguir más recursos materiales y humanos para desarrollar sus investigaciones y publicar los resultados y, en definitiva, conseguir más sexenios y más estatus.

La docencia no recibe suficientes incentivos en la universidad y no se traduce en beneficios para el currículum el hecho de que una profesora o un profesor sea un excelente docente. Pero esta desvalorización de la docencia tampoco es ajena a las preferencias de quienes controlan los baremos de promoción:

"La docencia tiene un componente educativo más propio, entre comillas, de la mujer ¿no?, es decir, que la mujer puede ser mucho más madre con los alumnos que los hombres, los atienden mucho mejor: los cuidan, los tratan, los aman, los amamantan, los amamantan; los ¿eh?, que los aprueban, seguro, y si tienen un problema pues los ayudan a solucionarlo, del tipo que sea, ¿no?, seguramente más que nosotros, yo hay días que sí y hay días que no, (...)"

Catedrático 8, 57 años. Área de Ciencias Sociales

El testimonio de este catedrático deja entrever una imagen de la profesora universitaria que supone una prolongación de la figura de la madre, una especie de maternidad educativa. Si ningún comentario es gratuito, éste en particular responde a la asociación de la profesión docente con la mujer-madre que traslada el papel que desempeña en el espacio privado (fundamentalmente educar a los hijos e hijas) al ámbito laboral.

Son muchos los profesores que muestran una clara predilección por la investigación y a los que la docencia les resulta una pesada carga que distrae de la tarea académica por excelencia:

"Yo siempre he considerado que mi trabajo era la investigación, que para mí dar las clases era perder tiempo (...) he tenido la concepción universitaria de que el trabajo universitario era la investigación, que es el que vale y lo demás son obligaciones que uno tiene que asumir y que las cumple lo mejor posible, pero bueno, pero que no es exactamente lo que más le gratifica".

Catedrático 11, 45 años. Área de Humanidades

Sin embargo, la mayoría de las entrevistadas reconocen su preferencia por la docencia, como podemos comprobar en este testimonio que destacamos por su contundencia:

"Yo, desde luego, lo que sí he tenido siempre ha sido vocación de docente, eso es verdad ¿eh?, porque otra cosa que te quiero comentar es que, a mí, mi sueño: haber sido maestra de primera etapa, de verdad (...)"

Catedrática 9, 47 años. Área de Ciencias Sociales

En ocasiones la mayor dedicación a la investigación puede tener consecuencias en el reparto de la carga docente, sobre todo en el caso de las ciencias experimentales que son las que tienen mayor número de proyectos de investigación en la UPV/EHU:

"Estamos cargando con gente que sólo investiga y está figurando en la docencia y entonces resulta que a los que enseñamos eso nos pesa mucho".

Catedrática 5, 55 años. Área de Ciencias Experimentales

Cuando nos referíamos anteriormente a la existencia de redes de trabajo masculinas y cómo éstas actuaban en la selección y promoción del profesorado, hacíamos referencia a la importancia que en estos procesos tenía la actividad investigadora de los candidatos y candidatas como fuente de legitimidad en el proceso de cooptación. En este sentido, hay tres aspectos claves que tanto el Informe ETAN como otros estudios destacan al respecto y que nos ha parecido importante mencionarlos porque, de alguna manera, también se desprenden de los testimonios recogidos en la UPV/EHU:

- La construcción de un estatus reconocido se realiza a través de la productividad científica y de las publicaciones, sin que la labor docente sea un elemento relevante en la adquisición del estatus académico.

No sabemos cuál es la situación dentro de nuestra universidad, pero los estudios realizados en otras universidades muestran un nivel de publicaciones superior en los hombres frente a mayor carga docente en el caso de las mujeres debido a la posición estructural dentro del profesorado. El reparto del número de horas dedicadas a la investigación y a la docencia de profesores y profesoras es una cuestión que requeriría de una investigación posterior.

- La producción científica requiere de legitimación y de difusión, y es aquí donde las redes informales masculinas actúan apoyando determinadas líneas de investigación y a determinados colegas, siendo éste un aspecto que se repite en todos los países de la U.E. Buena parte de la producción científica de las mujeres es invisible a esas redes informales, bien porque resulta ajena a los temas dominantes, es decir, "importantes" de su área de conocimiento (es el caso de los temas de género o referidos a mujeres), o bien, porque quedan al margen de los equipos fuertes de investigación que absorben la mayor parte de los recursos disponibles en las áreas de conocimiento respectivas. Esto se traduce también en el sentimiento de soledad y en la falta de apoyos que se percibe en muchas mujeres académicas (70).

(70) M. J. Alonso Sánchez, "Mujeres y carrera académica: una revisión crítica", en *Las académicas*, op. cit. p. 78.

- El sistema usado para evaluar los méritos científicos de los trabajos, publicados o "dignos de" ser publicados, está en estrecha relación con lo dicho anteriormente. La evaluación es el elemento clave en la vida académica y debe constituir un mecanismo fundamental al servicio de la calidad de la producción científica y de los méritos de las personas candidatas a becas o a promociones en la categoría docente.

El resultado es que el género es más importante que la propia excelencia o el valor profesional de las personas. A tenor de los informes recogidos por la Comisión Europea, incluso el sistema de revisión crítica y de reseña de la producción académica, piedra angular de la evaluación científica, estaría en tela de juicio, ya que no funciona con la transparencia que debería ni está ajeno a la discriminación de género.

Aunque para la realización de este estudio no se ha podido obtener información sobre la distribución por sexos de los recursos de investigación, las publicaciones o la asignación de becas predoctorales y postdoctorales, los datos y testimonios que hemos manejado son indicadores suficientes para ubicar al sistema público universitario vasco en los mismos parámetros discriminatorios que tanto preocupan a los organismos comunitarios.

El exhaustivo estudio realizado por la Academia de Finlandia concluye que las decisiones sobre qué ha de considerarse importante e innovador en la investigación, qué estudios vale la pena patrocinar y desarrollar y qué equipos tienen futuro, las toman los hombres. En consecuencia, los recursos y apoyos institucionales se asignan, sin tener en cuenta el género de las personas investigadoras, a equipos que eran buenos, es decir, los investigadores e investigadoras del futuro se eligen en función de valores masculinos (71).

Por último, deseamos llamar la atención sobre las consecuencias de tan desigual distribución en las categorías docentes, en el acceso a recursos de investigación y a los cargos, ya que no sólo afecta al estatus de las profesoras sino que también se refleja en la escala de salarios. Los datos recogidos en el Informe del Consejo Social sobre complementos retributivos son concluyentes: "la media de complementos por profesor acreditado es superior para los hombres en los tres tipos de complementos, debido a la mayor antigüedad media y al mayor peso específico de la categoría catedrático universitario en los hombres" (72).

TABLA 4.8. Complementos medios de la UPV/EHU, año 2002

	DOCENCIA	INVESTIGACIÓN	INSTITUCIONAL	TOTAL
Hombres	2,0	1,1	0,2	3,3
Mujeres	1,9	0,8	0,1	2,8

Fuente: UPV/EHU. Consejo Social.

(71) Women in Academia, *op. cit.* p.34.

(72) *Proceso de asignación de conceptos retributivos a profesores universitarios*, Pleno del Consejo Social de la UPV/EHU, Julio 2002

C

CONCLUSIONES

"Es el momento de renovar el pensamiento y estoy sinceramente convencida de que las mujeres tienen en ello un papel motor. No he sido una feminista de primera línea, y a menudo mis amigas francesas me lo han reprochado. Durante mucho tiempo creí que habíamos dejado atrás este problema, que ya estaba más o menos solucionado y que se trataba de una cuestión que había afectado a las generaciones anteriores; pero después me di cuenta de que no era así en absoluto"

Edith Cresson (ex Comisaría de Investigación de la UE);
Declaración realizada en la Conferencia de la U.E.
"Mujeres y Ciencia" en 1998 (C.E.1999)

Los datos y los testimonios reunidos en este estudio nos revelan hasta qué punto el género es un criterio de estructuración básico en la UPV /EHU al igual que ocurre en el conjunto del sistema universitario en España y en la Unión Europea.

Es cierto que la presencia de las mujeres en el alumnado iguala o supera en muchas áreas de conocimiento a la de los hombres, pero su presencia está segmentada y relacionada con los estereotipos de género, cuestionando así la llamada feminización de los estudios universitarios.

El acceso masivo de las mujeres a la universidad, según pautas de género tradicionales, las está convirtiendo, en buena parte, en consumidoras de "alta cultura" (como es el caso de las egresadas en Humanidades que cuentan con pocas posibilidades de encontrar empleo acorde a su formación), o bien, en profesionales de aquellos servicios que siempre han estado bajo la responsabilidad de las mujeres: Enfermería, Magisterio, Psicología, etc.

En el caso de la participación en el colectivo docente hemos visto cómo a pesar del aumento sostenido de alumnas, matriculadas y egresadas, que se ha producido en las últimas décadas, las mujeres continúan siendo una minoría entre el profesorado y su número desciende progresivamente a medida que ascendemos de categoría docente.

Cuando la universidad actúa como mercado de trabajo se comporta con las licenciadas de manera semejante a aquél, esto es, las mujeres no sólo tienen dificultades para acceder a este mercado laboral, sino que, además, aparecen en las categorías menos valoradas y están menos integradas en los grupos de poder e influencia académica.

Existe una clara segregación horizontal en relación con las disciplinas tanto en las discentes como en las docentes, y una segregación vertical en cuanto que estas últimas ocupan las categorías más bajas con lo que esto significa en términos de poder, de estatus y de remuneración.

Ahora bien, como hemos podido comprobar a través de los testimonios de las profesoras y profesores entrevistados, las formas y mecanismos de discriminación de las mujeres en el espacio universitario son muy sofisticadas y difíciles de visibilizar y, consecuentemente, difíciles de combatir. Sin embargo, las dificultades a las que se enfrentan las mujeres en la

universidad no son muy diferentes a las que se encuentran en cualquier otra institución, a pesar de ser éste un espacio que se percibe como igualitario y democrático y de que su discurso explícito sea el de la meritocracia.

El mito de la igualdad de oportunidades en la educación superior sólo se cumple, al menos de manera simbólica, a la entrada a la Universidad: sus puertas están abiertas a las mujeres como estudiantes, pero la realidad es que los hombres monopolizan la producción de conocimiento, la autoridad y el poder académico.

Resulta preocupante, además, que las tendencias que hemos podido observar en la última década respecto a la situación de las docentes en la UPV/EHU no apuntan hacia un escenario futuro de mayor igualdad. El estancamiento, cuando no el retroceso, de las mujeres en las categorías docentes más altas y en las responsabilidades que conllevan mayor prestigio académico, nos indica que, de seguir así, la presencia de las mujeres en la universidad, desde el punto de vista de igualdad, no será un objetivo alcanzable ni en el corto ni en el medio plazo.

En definitiva, la universidad se nos muestra como un mercado de trabajo interno que excluye a las mujeres de los puestos de poder y de privilegio; es decir, como una institución que lejos de ser meritocrática, funciona con criterios de cooptación que llevan un claro sesgo de género.

Este resultado se repite una y otra vez en todos los estudios realizados en diferentes países de la U.E. sobre el funcionamiento del sistema universitario desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se trata de una conclusión demolidora porque significa que el género es el principio clave de organización en las instituciones científicas y académicas en detrimento del conocimiento.

Toda la información recopilada hasta el momento demuestra que en la universidad, y de manera más acusada en el campo de la ciencia y de la tecnología, el género representa un papel fundamental en el acceso, la promoción profesional y la distribución de los recursos de investigación. Las políticas y las prácticas que operan en las instituciones científicas son claramente discriminatorias para las mujeres, aunque lo hagan de manera sutil e inadvertida a través de las redes de "viejos muchachos" que funcionan en apoyo de la promoción de los colegas que pertenecen a las mismas.

Tanto la Comisión Europea como UNESCO han insistido en que la insuficiente participación de las mujeres en el mundo académico y especialmente en el campo de la ciencia y de la técnica, además de ser injusta, constituye una amenaza para el propio desarrollo de la ciencia y para el logro de los objetivos de calidad en una sociedad del conocimiento.

Hemos podido constatar la existencia de lugares comunes a la hora de explicar o de justificar esta situación de desigualdad de género en el sistema universitario. Para muchas de las personas entrevistadas y encuestadas ésta sería el fruto de los obstáculos y las discriminaciones que se generan fuera del espacio universitario y a los que la institución no es ajena; otras, están convencidas de que la inferior presencia de profesoras en la UPV/EHU sobre el total del profesorado y su creciente disminución en cuanto ascendemos en las

categorías docentes tienen los días contados: con el paso del tiempo las mujeres irán apoderándose de la universidad en la proporción que van llenando las aulas como discentes.

Sin embargo, todas las instituciones comunitarias que han abordado la cuestión insisten en que confiar en que la igualdad llegará por sí sola no cambiará las cosas; por el contrario, lo que se observa en la U.E. es que la posición de las mujeres en el ámbito académico está empeorando en algunas áreas respecto a años pasados, como ocurre también en nuestra universidad.

Confiar en el factor tiempo sin introducir políticas correctoras de las “malas prácticas” (73) existentes en la universidad es mantener la desigualdad, como insisten una y otra vez los informes, las resoluciones y las recomendaciones de los organismos internacionales. La experiencia de los últimos años –Suecia y el Reino Unido han sido pioneros en la elaboración de diagnósticos sobre la situación de las mujeres en el mundo académico– nos enseña que el tiempo no garantiza un aumento progresivo del porcentaje de mujeres entre el profesorado, sobre todo, en los niveles más elevados de la carrera académica.

UNA ESTRATEGIA DE CAMBIO: LAS POLÍTICAS DE ACCIÓN POSITIVA A FAVOR DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

C.1

Hace ya más de una década que la UNESCO y la Secretaría de la Commonwealth (74) señalaron los obstáculos principales que impiden la participación de las mujeres en términos de igualdad en el mundo académico. Incidían en los mismos problemas que hemos podido detectar en la UPV/EHU: las prácticas discriminatorias en materia de nombramientos y ascensos profesionales; las tensiones derivadas de la doble función familiar y profesional que originan interrupciones y sobrecargas en la carrera profesional de las mujeres; los estereotipos de género sobre la figura de los científicos y de los cargos académicos; la alienación cultural masculina (sic) (75) y la resistencia continua a que las mujeres ocupen puestos de dirección, etc. Consecuentemente, UNESCO insiste en la necesidad de elabo-

(73) El término “malas prácticas” utilizado en los informes comunitarios sobre la situación de las mujeres se refiere a aquellas prácticas de reclutamiento y promoción que son de alguna manera discriminatorias y que, por tanto, originan desigualdades entre hombres y mujeres en la institución universitaria.

(74) *Las Mujeres en la Administración de la Enseñanza Superior*, 1993.

(75) El informe define así la total dedicación de los hombres a la vida profesional.

rar políticas y legislaciones adecuadas que corrijan las "malas prácticas" y garanticen la participación de las mujeres en igualdad de oportunidades en el ámbito académico.

Las soluciones que plantea la UNESCO para eliminar las desigualdades de género en la universidad establecen tres grandes líneas de acción que constituyen la base para el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a seguir por gobiernos y autoridades universitarias: la construcción de bases de datos que permitan un conocimiento más detallado y sistemático de la presencia de las mujeres en la educación superior como docentes y discentes; la revisión de los procedimientos de nombramientos y ascensos; el apoyo a las mujeres en todas las profesiones mediante normas legislativas e infraestructuras y, lo más relevante, el establecimiento de cuotas para favorecer el acceso y la participación de las mujeres en el mundo universitario.

Es innegable que el mainstreaming (76) como estrategia de integración sistemática de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las instituciones sociales, en todos los programas, políticas y prácticas y en las maneras de ver y hacer las cosas también debe llegar a la universidad. Desde 1995 las representantes de WISE (77) han trabajado activamente para hacer llegar a los órganos políticos nacionales y comunitarios el mensaje urgente de que las cuestiones de género y los estudios sobre mujeres deberían tenerse en cuenta en todas las políticas comunitarias de ciencia, investigación y desarrollo, tanto actuales como futuras.

La Comisión Europea viene defendiendo la necesidad de establecer políticas que garanticen, de hecho, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como factor inseparable de la excelencia, la eficacia y el buen rendimiento en el ámbito académico. Para ello, ha establecido unas líneas maestras –en el mismo sentido que UNESCO– para las reformas necesarias en el mundo universitario si realmente se quiere acomodar en él a los hombres y a las mujeres en igualdad de trato.

Dada la experiencia acumulada en la última década en Europa sobre la aplicación de planes de igualdad de oportunidades, los organismos comunitarios advierten de que las acciones a favor de la igualdad en la universidad no significan, como ocurre en muchas ocasiones, que las mujeres deban de ser tratadas como si fuesen hombres: "lo que queremos señalar es que los hombres se toman como norma y se espera que las mujeres se adapten a su manera de actuar y adopten sus características y sus patrones de vida. (...) En ocasiones, tratar igual a los hombres y a las mujeres puede resultar discriminatorio, por ejemplo, al no tener en cuenta las interrupciones de la carrera profesional a las que se ven obligadas estas últimas cuando desean ser madres o por otras razones de tipo familiar" (78).

Efectivamente, éste es un elemento clave a la hora de diseñar políticas a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres especialmente significativo en un ámbito que, como el universitario, se percibe como neutro y ajeno a las diferencias de género. Si

(76) T. Rees, *Mainstreaming Equality in the European Union*, Londres, 1998. Este término significa que el principio de igualdad es un objetivo transversal de todas las políticas públicas.

(77) Women's International Studies Europe.

(78) Comisión Europea, *Política Científica de la Unión Europea*, *op. cit.*

los hombres son tomados como norma, advierte la Comisión, se les obliga a las mujeres a comportarse como si fueran hombres y a desarrollar los mismos patrones y formas de vida. Esta forma de entender la igualdad en cuanto a identidades y comportamientos semejantes, lejos de favorecer la integración de las mujeres, sigue favoreciendo a los hombres. De hecho, la ciencia y el cuerpo científico tienen una identidad de género muy marcada en el imaginario colectivo y en el de la propia comunidad científica. Valgan de ejemplo los testimonios que hemos recogido acerca de las dificultades que tienen las mujeres para compatibilizar carrera académica y vida profesional y cómo en las promociones se privilegian las carreras sin interrupción por razones de maternidad-paternidad; el mérito se combina con experiencia y ésta se mide en número de años de servicio ininterrumpidos.

Las instituciones comunitarias también inciden en otro elemento clave y controvertido que debería de formar parte de las políticas de acción positiva en el ámbito universitario y sobre el que también insiste la UNESCO: las cuotas.

No se trataría sólo de prevenir la discriminación por razón de género en el reclutamiento y la selección del profesorado, sino de establecer un sistema de cuotas que, al igual que en el caso de las instituciones políticas, introduzca elementos correctores de la desigual representación de las mujeres. El Parlamento Europeo ha venido defendiendo desde hace más de una década (79) que la infrarrepresentación de las mujeres en la vida académica requería de acciones positivas que favoreciesen la presencia de éstas en los más altos niveles de las universidades y centros de investigación.

La posibilidad de establecer acciones positivas en forma de cuota académica, tanto en lo que se refiere a categorías docentes como a cargos de responsabilidad, es un tema complejo y no debatido en nuestro medio académico. Es más, tan sólo el 17% del profesorado titular encuestado en otras universidades públicas del Estado aceptaría políticas específicas de promoción para las mujeres, aunque se admita que la institución trata desfavorablemente a las docentes y que existe, de hecho, acción positiva a favor de los hombres (80). En este sentido, las entrevistas realizadas arrojan el mismo balance: tan sólo una catedrática de las 12 personas entrevistadas se muestra a favor de las cuotas en el ámbito académico.

Abordar esta cuestión significaría establecer, en primer lugar, criterios objetivos en función del mérito y el conocimiento que evalúen a los candidatos y candidatas sin prejuicio alguno y que, sin dejar de premiar a quienes fuesen mejores, se estableciese que, a igualdad de méritos, tuviesen prioridad las mujeres en aquellas categorías docentes, áreas y cargos en las que están manifiestamente subrepresentadas.

El sistema de cuotas es una herramienta que tiene como objetivo la igualdad real entre hombres y mujeres, y así se está defendiendo y aplicando en el ámbito de los partidos e instituciones políticas: como instrumento que trata de corregir las desigualdades sin erosionar la calidad y el mérito.

(79) Resolución del Parlamento Europeo del 16.9.1988.

(80) *Las académicas*, op. cit. p. 329 y 336.

Se trata de un debate ineludible dentro de la propia universidad y de hecho, la Comisión Europea contempla ya una política de cuotas mínimas para que las mujeres puedan participar en la definición de las agendas científicas y académicas: 30% en el 2002 y 40% para el 2005.

La necesidad de aumentar y consolidar la presencia de mujeres en la universidad es evidente: desbancada la idea de que a igual formación, mismas posibilidades, se hace necesaria la aplicación de medidas "correctoras" que ayuden a mejorar su situación. Pero, además, un sistema de cuotas temporal ayuda a consolidar la existencia de un número de mujeres importante, condición indispensable para asegurar una masa crítica suficiente que permita construir liderazgos femeninos, constituir redes y afianzar posiciones en el seno de la institución universitaria.

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UPV/EHU: UNA PROPIUESTA DE LÍNEAS DE ACCIÓN

C.2

Siguiendo los criterios y las recomendaciones de los organismos internacionales, proponemos algunas cuestiones y líneas de trabajo que sirvan para diseñar un futuro Plan de Acción Positiva a favor de las mujeres en la UPV/EHU. Dado el escenario de reformas y cambios en los que se halla inmersa nuestra universidad, algunas de las cuestiones que planteamos deberían de ser discutidas e incorporadas tanto en la futura ley de universidades de la Comunidad Autónoma del País Vasco, como en el Plan Estratégico y en los futuros Estatutos de la UPV/EHU.

ELABORACIÓN DE INDICADORES SOBRE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO

Las estadísticas son un recurso político de primer orden tanto para producir conocimiento de la realidad como para establecer un calendario de las reformas necesarias. El Consejo de Europa (81) y la Comisión Europea insisten en la necesidad de generar estadísticas adecuadas que nos muestren las desigualdades de género que se producen en el mundo universitario y científico de manera sistemática y homologable.

(81) Resolución del Consejo de la Unión Europea, 1994:4

En este momento no contamos con datos suficientemente desagregados por sexo para poder establecer diagnósticos más precisos de la situación en orden a desarrollar buenas prácticas de reclutamiento y promoción que nos permitan, siguiendo las recomendaciones comunitarias, alcanzar la paridad entre hombres y mujeres en la academia.

Así pues, es necesario revisar los criterios de recogida de los datos establecidos en la UPV/EHU, de tal manera que toda la información quede sistemáticamente desagregada por sexo y que se recaben nuevos datos que permitan hacer mejores diagnósticos acerca de las desigualdades de género. Es necesario, igualmente, que los datos estén disponibles para la comunidad universitaria.

De lo contrario, es imposible realizar evaluación alguna sobre la excelencia, la eficacia y el óptimo rendimiento de los recursos humanos en la institución académica. Un ejemplo es el reciente diagnóstico elaborado por el Gobierno Vasco sobre la situación del sistema público universitario vasco, en el cual resulta invisible la profunda desigualdad de género que atraviesa toda la institución, tanto en lo que respecta a la escasa y jerárquica participación de las mujeres en el cuerpo docente como a la débil presencia de éstas en la toma de decisiones. El estudio se limita a resaltar la "feminización" del alumnado (82).

Por ello, sugerimos algunas cuestiones que requerirían de un análisis urgente y sobre las cuales no existe información disponible:

- Estadísticas desagregadas por sexo de todos los procesos de reclutamiento y promoción del profesorado, tanto de las candidaturas presentadas como del profesorado definitivamente reclutado o promovido, así como de los perfiles y trayectorias de las y los concursantes.
- Distribución por sexo de la carga docente y de la carga investigadora.
- Distribución por sexo de las solicitudes de ayudas a la investigación presentadas por el profesorado de la UPV/EHU y de los resultados correspondientes, así como la cuantía de las subvenciones, el perfil de los equipos, las infraestructuras con las que cuentan, los temas de investigación, etc.
- Estadísticas sobre el volumen de publicaciones de las mujeres y de los hombres realizados por la UPV/EHU, habida cuenta que las publicaciones también dependen de los recursos para realizar las investigaciones pertinentes y de las redes de apoyo para la edición.
- Estadísticas sobre las becas predoctorales y postdoctorales, tanto desde la perspectiva de quienes las solicitan como de quienes finalmente las obtienen.

LA UTILIZACIÓN DE UN LENGUAJE INCLUYENTE EN TODA LA DOCUMENTACIÓN OFICIAL DE LA UPV/EHU QUE VISIBILICE A LAS ACADÉMICAS Y A LAS ALUMNAS

(82) "Diagnóstico del sistema público universitario vasco", Gobierno Vasco, Departamento de Educación, Universidades e Investigación, Vitoria-Gasteiz, 2001.

HACIA UNA PRESENCIA EQUILIBRADA DE HOMBRES Y MUJERES ENTRE EL ALUMNADO DE TODOS LOS CICLOS

- Combatir la segmentación por razón de género en los estudios superiores debe de ser un objetivo prioritario para la UPV/EHU, de tal manera que las mujeres accedan en mayor medida a los estudios en los que hoy están infrarrepresentadas, especialmente en las titulaciones científico-técnicas.

Mejorar el acceso de las alumnas a los estudios y carreras del ámbito científico y tecnológico ha sido objeto de atención de los organismos internacionales competentes en materia educativa, y han diseñado estrategias para ayudar a los gobiernos y a las autoridades educativas y académicas a reforzar la presencia de las mujeres en este sector (83). El camino a seguir es que el currículo universitario, sobre todo en las disciplinas de ciencias y tecnologías, tiene que presentar modelos estimulantes para las estudiantes, fomentar y consolidar la confianza de las mujeres en sí mismas y mostrar las profesiones con predominio masculino en un aspecto que las haga más atractivas para las mujeres.

Resulta hoy inaceptable que la Universidad siga haciendo caso omiso a esta cuestión, habida cuenta que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se ha convertido en un eje transversal de todas las políticas europeas. Es sorprendente comprobar los esfuerzos que se están realizando en otras direcciones para adaptar los currículos y los planes de estudio a las profundas mutaciones sociales que se están produciendo, sin que la escasa presencia de las alumnas en las disciplinas científico-técnicas constituya un elemento de preocupación y de intervención política.

Por ello, creemos que la UPV/EHU debería colaborar activamente, siguiendo las pautas mencionadas, en la orientación de las alumnas de los niveles no universitarios para fomentar la elección de estudios científico-técnicos e impulsar una participación más equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas del conocimiento.

Las áreas que requieren de mayor esfuerzo en el reclutamiento de alumnas en la universidad son las Ingenierías, Superiores y Técnicas, y la Informática, al igual que ocurre en otros países comunitarios (84). Por esta razón, el Parlamento Europeo insiste en que hay que redoblar los esfuerzos por atraer a las alumnas al campo de las ingenierías y las tecnologías utilizando los medios de comunicación para atacar los estereotipos sobre el género que se imponen en la ciencia y entre el cuerpo científico.

El problema no sólo radica en cómo atraer a las mujeres a la ciencia sino en cómo retenerlas teniendo en cuenta el alto nivel de deserciones en la carrera profesional y en la investigación. Por esta razón, es tan importante que se diseñen acciones orientadas a generar nuevos modelos de referencia que resalten la figura de las mujeres como científicas.

(83) Resolución del Consejo de Europa, 1994:4; IV Conferencia de la Mujer, Beijing en 1995, "La Mujer y el Currículo Universitario: hacia la igualdad, la democracia y la paz"; Conferencia Mundial sobre Educación Superior: Mujeres y educación superior, cuestiones y perspectivas, UNESCO, París, 1998;

(84) Parlamento Europeo, Comisión de Industria, Comercio Exterior, Investigación y Energía, 21-10-1999.

cas y profesionales de las tecnologías. La UPV/EHU, en colaboración con las asociaciones de mujeres profesionales y académicas y de estudiantes, debería potenciar al máximo la utilización de modelos de mujeres en estudios y profesiones en las que estén en minoría, como medio para informar y asesorar a las estudiantes sobre sus opciones profesionales.

- Motivar a las alumnas para continuar los estudios de tercer ciclo en las áreas donde están infrarrepresentadas.
- Motivar a las alumnas para que soliciten becas de investigación predoctorales, especialmente en las áreas científico-técnicas.
- Fomentar la empleabilidad de las graduadas.

Parece cierto que los estudios universitarios están perdiendo la función compensadora y de igualdad social que han tenido en décadas pasadas, ya que la equiparación en la cantidad y nivel de estudios que se está produciendo entre hombres y mujeres no se traduce en una igualdad de oportunidades en la inserción social y profesional. Ante esta cuestión la UPV/EHU debería, en primer lugar, hacer seguimiento sistemático de la trayectoria laboral de las egresadas y los egresados.

Mejorar la ocupabilidad de todos los egresados y egresadas debe de ser un objetivo de la universidad y, por tanto, los servicios de orientación profesional tienen que ser reforzados y redefinidos en el futuro. En este contexto, y dadas las mayores dificultades para insertarse en el mercado de trabajo que tienen las alumnas, sería necesario realizar un esfuerzo específico de orientación profesional y de acompañamiento al empleo.

Se trataría de dotarles de la información necesaria para que conozcan bien las tendencias del mercado laboral respecto a determinadas ocupaciones y la situación específica de las mujeres en el sector; ayudarles a identificar la oferta existente; dotarles de técnicas y recursos para elaborar un plan estratégico de búsqueda de empleo; desarrollar las habilidades personales y sociales necesarias para aumentar sus posibilidades de inserción laboral en empleos cualificados y acordes con la capacitación técnica (formación no incluida en el currículo de las carreras).

Finalmente, las acciones positivas orientadas a mejorar la ocupabilidad de las alumnas deben contemplar, de manera especial, las relaciones entre las universitarias y las empresas a través de las prácticas profesionales, estableciendo cuotas correctoras de los mayores niveles de paro de las mujeres y de las mayores dificultades de inserción en el mercado de trabajo.

HACIA UNA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES ENTRE EL PROFESORADO Y EN TODAS LAS CATEGORÍAS DOCENTES

Es necesario que la UPV/EHU desarrolle medidas de acción positiva que ayuden a que el paradigma de la igualdad de oportunidades y del mérito, como palanca de promoción de

las y los docentes, sea una realidad. Se trataría, como dice el Parlamento Europeo, de evitar en la mayor medida posible, y de combatir, en su caso, la injustificada discriminación positiva masculina que existe en las universidades (85).

Para ello, insta a que las universidades e institutos de investigación estén vigilantes contra el uso de los patronazgos y las redes masculinas –old boy network– en el reclutamiento y en la promoción del personal docente e investigador. Dado que los sistemas de promoción son poco transparentes, desiguales y discriminatorios para las mujeres y que producen una escasa presencia de éstas en posiciones de poder, de prestigio y de toma de decisiones, la Comisión Europea insiste en que el principio de igualdad de trato sea aplicado correctamente en la universidad, y que para ello se desarrolle acciones positivas a favor de la igualdad.

La UPV/EHU debería revisar, a la luz de los datos que hemos mostrado, los mecanismos y procesos de reclutamiento del profesorado contratado y establecer medidas que eviten que el patronazgo juegue en contra de las mujeres. Para ello convendría establecer, como medida transitoria, un sistema de cuotas que sin erosionar el mérito de los candidatos, establezca la prioridad de las mujeres en las áreas en las que están infrarrepresentadas.

En cuanto a la promoción del profesorado a las diferentes categorías docentes y dado que, en última instancia, no es competencia de las universidades, la UPV/EHU debería de recomendar a los Departamentos que estimulasen y facilitasen la promoción de las profesoras a las categorías docentes más elevadas, especialmente en aquellas categorías y áreas de conocimiento donde están infrarrepresentadas.

La UPV/EHU podría comprometerse a velar por que los métodos y las prácticas para asignar el mérito, la cualificación y la productividad de sus docentes se desarrollasen con criterios exclusivamente científicos y adecuados a las diferentes áreas de conocimiento, sin que el género sea un criterio indirectamente excluyente.

No sería atentar contra un sistema meritocrático si se desarrollase posteriormente alguna medida de acción positiva en la UPV/EHU estableciendo criterios específicos sin detrimento del mérito: la preferencia de profesoras ya habilitadas sobre otros candidatos en la misma situación en aquellas categorías y áreas de conocimiento en las que están infrarrepresentadas. Somos conscientes, al plantear una medida de este calado a debate en la comunidad universitaria, de que se trata de una acción muy controvertida y difícil de materializar, pero plenamente en sintonía con las propuestas que se están debatiendo en el marco de la U.E. y que deberían formar parte de la futura reforma y homogeneización del sistema universitario en Europa.

(85) *Ibidem*.

AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA TOMA DE DECISIONES EN LA UPV/EHU

El Parlamento Europeo viene reiterando desde años atrás que la infrarrepresentación de las mujeres en la vida académica, especialmente en los niveles de toma de decisiones, constituye un problema muy extendido que requiere de incentivos prácticos e insta a los Estados miembros a que promuevan acciones positivas para favorecer la presencia de las mujeres en los niveles más altos de las universidades y centros de investigación (86).

En la misma línea incidía años atrás la UNESCO (87) insistiendo en la necesidad de un firme compromiso de dotar a las mujeres con todas las competencias de gestión necesarias para contribuir a la renovación general de la universidad.

Efectivamente, vivimos momentos de importantes cambios en los estudios universitarios y se hace más necesaria que nunca la presencia de las mujeres, desde el punto de vista de la igualdad, en la toma de decisiones, muy especialmente en las comisiones relacionadas con cuestiones de acceso y promoción.

Decíamos anteriormente que un sistema de cuotas es complejo de diseñar y conflictivo para consensuar, aunque tarde o temprano será un reto que tendremos que afrontar. Sin embargo, si queremos mejorar los procesos de contratación y promoción es fundamental que se aumente en la UPV/EHU la participación de las mujeres en las comisiones de selección y evaluación.

Son muchas las investigaciones de la sociología de las organizaciones desde la perspectiva de género que advierten sobre el hecho de que los hombres perciben con más facilidad las cualidades de otros hombres que las cualidades de las mujeres. Esto significa que hasta que no haya una presencia paritaria de mujeres en las comisiones de selección (o al menos proporcional al número de académicas del centro o del área de conocimiento) las mujeres lo tendrán más difícil.

La UPV/EHU debería establecer medidas de acción positiva para impulsar la entrada de las mujeres en todos los ámbitos de decisión de la universidad, de manera que se forme una masa crítica a favor de la igualdad de oportunidades. Se trataría de incrementar la participación de las académicas en todas las instancias de gobierno y de toma de decisiones, tanto en facultades y escuelas, departamentos, institutos de investigación y, muy especialmente, en las comisiones relacionadas con evaluación y promoción.

Para establecer acciones que realmente promuevan otras prácticas y frenen los sutiles e inconscientes mecanismos de desigualdad contra las mujeres, sería preciso que, como punto de partida, la participación de éstas nunca fuese inferior a su peso específico en el

(86) Resolución del 16-9-1988.

(87) Documento de Política para el cambio y el desarrollo en la educación superior, UNESCO, 1994.

conjunto de la universidad, en el centro o área de conocimiento, en función del nivel de responsabilidad al que nos estemos refiriendo. Recordemos que el informe ETAN ha establecido una cuota del 30% para el 2002 y del 40% en el 2005.

Los futuros Estatutos de la UPV/EHU deberían abordar esta cuestión e introducir la pertinencia de las cuotas orientadas a aumentar la presencia de las mujeres en todos los órganos de toma de decisiones de la institución, estableciendo cuotas, nunca inferiores al porcentaje de mujeres docentes, en centros, departamentos, institutos y comisiones especialmente.

PROMOVER LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA DE LAS MUJERES Y LAS INVESTIGACIONES SOBRE EL GÉNERO O DESDE LA PERSPECTIVA DEL GÉNERO

Un objetivo prioritario a contemplar en un plan de acción positiva en el ámbito universitario es el apoyo a la investigación realizada por mujeres, destinada a las mujeres y con las mujeres como objeto de la misma, por el carácter global y constructivo que tienen estos planteamientos (88). En el V Programa Marco de Investigación y Desarrollo Tecnológico 1998-2002 se otorgó prioridad a las investigaciones de especial interés para las mujeres y esta orientación se ve reforzada en el VI Programa Marco de aplicación entre 2003-6:

"Refuerzo de las iniciativas adoptadas para aumentar la participación de las mujeres en el esfuerzo europeo de investigación, mejorando el conocimiento de los mecanismos de su subrepresentación en este ámbito y suprimiendo los obstáculos que limitan su presencia, así como acciones dirigidas a mejorar la toma en consideración de las necesidades específicas de las mujeres y de la dimensión de "sexo" en las actividades nacionales y comunitarias de investigación" (89).

Siguiendo estas consideraciones nos parece pertinente marcar una serie de objetivos en el campo de la investigación para la UPV/EHU:

- La Universidad como objeto de estudio**

Decíamos al comienzo que este estudio trata de poner de manifiesto a grandes rasgos la existencia de desigualdades de género en la UPV/EHU pero que nos ha situado, al mismo tiempo, ante muchas interrogantes en torno a cómo se desarrollan los procesos de discriminación y de exclusión de las mujeres dentro de la propia institución.

Es preciso, por tanto, fomentar las investigaciones que identifiquen con precisión las malas prácticas que impiden la igualdad de oportunidades en las carreras científicas y académicas.

(88) Parlamento Europeo, 3-2-2000

(89) Comisión de las Comunidades Europeas. Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre la Realización del "Espacio europeo de la investigación: orientaciones para las acciones de la Unión en el ámbito de la investigación (2002-2006)"

cas, ya que los resultados nos indican que el género tiene un fuerte impacto sobre a quién se le ofrecen mayores posibilidades de hacer una carrera profesional.

Estos estudios encaminados a conocer las estrechas relaciones entre desigualdades de género, producción y excelencia científica, han ayudado a tomar conciencia de los niveles de clientelismo y nepotismo que existe en los procedimientos de selección y de los mecanismos de exclusión utilizados por organismos científicos.

Para ello, la UPV/EHU debería destinar ayudas a investigaciones que, desde una perspectiva de género, se realicen sobre la propia universidad, en cuanto institución que actúa como mercado de trabajo, organización jerárquica y sistema de producción de conocimiento.

Igualmente necesarios son los estudios que analicen los procesos que dan lugar a tan fuertes desequilibrios entre hombres y mujeres en las opciones de carrera y a las causas de un mayor abandono de las mujeres del ámbito académico, tanto a niveles de doctorado como postdoctoral.

- **Establecer ayudas específicas a investigaciones sobre el género y/o sobre las mujeres** tanto en las convocatorias de la UPV/EHU como en las del Gobierno Vasco, atendiendo especialmente a los programas de becas doctorales y postdoctorales. Esta sería la mejor manera de reconocer que los estudios de género y de las mujeres son líneas de investigación científica de igual importancia que muchas otras reconocidas hasta ahora por la comunidad científica y que son especialmente relevantes, tanto por la aportación científica que suponen como por sus contribuciones a la calidad de vida y a la igualdad entre hombres y mujeres como base de una sociedad más ética y más justa.
- **Establecer ayudas específicas a las investigaciones que incorporen la perspectiva de género**, promoviendo, de esta manera, un conocimiento científico y humanista que integre la experiencia y la aportación de hombres y mujeres a la ciencia y al desarrollo.
- **Incorporar el enfoque de género en los currícula, en los planes y en los programas de estudios** en la UPV/EHU, estimulando la investigación orientada a la docencia con el fin de producir textos y materiales que recojan las aportaciones que desde una perspectiva de género vienen haciendo las docentes e investigadoras. En otras palabras: materializar y divulgar el ejercicio aislado de numerosas profesoras que voluntariamente incorporan la perspectiva de género a la práctica docente por medio de recopilaciones e investigaciones propias.
- **Estimular la presencia de mujeres en los equipos de investigación y en la dirección de los mismos** requeriría de nuevo de acciones positivas que premiasen la participación de las mujeres en los equipos de investigación y muy especialmente en el área científico-técnica. Siguiendo una Resolución del Consejo relativa a las mujeres y la ciencia (90) podría

(90) Resolución del 20-5-1999. La definición de ciencia que ha sido adoptada por la Comisión sobre "Mujeres y ciencia. Movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea", incluye todas las disciplinas científicas que generan conocimiento y no solo las ciencias experimentales y las tecnologías.

establecerse que el nivel mínimo de participación de mujeres en todos los niveles de aplicación y gestión de los programas de investigación sea del 40%, a fin de promover su participación en la investigación y de que ésta responda a los intereses de todos los ciudadanos y ciudadanas.

- Facilitar la publicación y la difusión de los trabajos sobre género es otra línea de acción establecida por el Parlamento Europeo (91) y, consecuentemente, la UPV/EHU debería destinar recursos específicos para difundir a través del Servicio de Publicaciones los resultados de las investigaciones realizadas por las académicas, sobre todo de aquellas publicaciones que den cuenta de la importancia de los estudios de género y/o de problemáticas generales revisadas desde una perspectiva de género.

ABRIR LOS ESPACIOS DE DIFUSIÓN Y EXTENSIÓN CULTURAL A PROGRAMAS Y ACTIVIDADES EN TORNO A LA IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS

APOYO A LAS REDES Y ASOCIACIONES DE PROFESORAS, INVESTIGADORAS Y PROFESIONALES, TANTO ACTIVAS COMO JUBILADAS

COMPATIBILIZAR LA VIDA PROFESIONAL Y FAMILIAR

Un objetivo importante en el diseño de un plan de igualdad de oportunidades en la universidad es facilitar un equilibrio razonable entre la vida laboral y familiar, habida cuenta que coincide la etapa de mayor dedicación a la carrera académica con el ciclo familiar de crianza de los hijos e hijas.

La relación entre trabajo científico y vida familiar ha de ser balanceada en las universidades y en los centros de investigación, lo que significa que también las responsabilidades familiares deben estar presentes en el diseño de las políticas de acción positiva en las universidades. Uno de los mayores problemas a los que se enfrentan las mujeres en el campo científico y universitario es que la etapa de la maternidad y del cuidado de los hijos e hijas coincide con los años más intensos en la construcción de la propia carrera universitaria.

La no-aplicación del principio de corresponsabilidad en el diseño de la vida privada de hombres y mujeres junto con un sistema que, como el universitario, da prioridad a un modelo de carrera ininterrumpida dificulta enormemente la promoción de las mujeres. Es impor-

(91) Resolución del Parlamento Europeo sobre la comunicación de la Comisión "Mujeres y ciencia-Movilizar a las mujeres.... 3-2-2000.

tante iniciar una reflexión sobre cuáles serían las medidas con las que se garantizase que los procedimientos de selección y promoción no perjudican a las mujeres que interrumpen su carrera profesional. Tal vez esto exija que para medir la calidad y la productividad se tenga en cuenta algo más que los años de servicio. La cantidad de documentos publicados por un "científico" pueden reflejar, más que su productividad, sus años de experiencia y sus posibilidades de dedicar un mayor tiempo al trabajo" (92).

La UPV/EHU, en la medida de sus competencias, también tiene que prever acciones adecuadas para que hombres y mujeres puedan compaginar su vida familiar con su vida profesional de tal manera que las prestaciones y las condiciones de trabajo tomen en cuenta las responsabilidades de crianza y cuidados de hijos e hijas y familiares (93). Una primera acción sería contemplar un tratamiento específico para las sustituciones de permisos y licencias por paternidad/ maternidad y cuidados familiares.

UN OBSERVATORIO DE GÉNERO PARA FOMENTAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA UPV/EHU

La UNESCO recomienda que las universidades creen comités u Oficinas para la Igualdad de Oportunidades como medida que asegure que se van a alcanzar los objetivos relacionados con la igualdad entre los sexos en la educación superior. Estos organismos supervisarían los progresos de las mujeres en lo que se refiere a categorías docentes, académicas y administrativos, y atenderían, además, las necesidades y las demandas concretas de las profesoras y de las alumnas.

La UPV/EHU también debería dotarse de un mecanismo de diagnóstico, coordinación e impulso de acciones positivas a favor de las mujeres. Por todo ello, recomendariamos al Gobierno Vasco, a las autoridades académicas y a toda la comunidad universitaria de la UPV/EHU que, siguiendo los criterios de UNESCO en su propuesta de Carta de Compromiso con la Igualdad entre los Sexos, se estableciese un acuerdo firme por erradicar las desigualdades de género aplicando las recomendaciones y los criterios establecidos por las instituciones comunitarias. Se trataría de convertir a la UPV/EHU en lugar idóneo para el derecho al crédito intelectual de las mujeres; un lugar de producción intelectual y de transmisión de conocimiento donde se respete la vocación y donde se propicie la propia definición de la trayectoria profesional. En definitiva, el compromiso por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres constituirá una garantía de eficacia, excelencia y buen rendimiento de nuestro sistema universitario.

(92) ETAN.

(93) Parlamento Europeo, Comisión de Industria, Comercio Exterior, Investigación y Energía, 21-10-1999.