

La mujer ante la carrera académica universitaria: cuestiones tras el análisis cualitativo de los datos

Por: Montserrat Vargas Vergara¹

Departamento de Historia, Geografía y Filosofía, Universidad de Cádiz
montse.vargas@uca.es

Dedicado a María Ángeles Galino, por su carrera académica universitaria, como docente e investigadora de prestigio mundial. Quiso la vida que falleciera el pasado día 8 de marzo, día Internacional de la mujer. Gracias por abrirnos el camino a tantas mujeres.

Resumen

La cuestión de la igualdad de género ha sido una de las luchas sociales más difíciles a lo largo de la historia y que se da en todas las regiones del mundo, si bien no de igual forma. Las diferencias entre hombres y mujeres han supuesto una sensibilización por parte de los gobernantes y organizaciones de Derechos Humanos, que han salido en defensa de un trato igual ante la Ley que permita el desarrollo de todos con independencia del género.

Los logros alcanzados han sido muchos, pero aún queda un largo camino. Por una parte vemos cómo las investigaciones se encuadran dentro de lo cuantitativo, a través de la estadística y quedándose en un análisis descriptivo de la situación actual. Sería necesario apostar por un profundo análisis e interpretación de esos datos a nivel cualitativo. En este artículo pretendemos utilizar los datos extraídos del informe anual de universidades² para evidenciar que algo está pasando cuando hablamos de la mujer en la carrera académica universitaria. Para ello haremos un análisis de los datos desde un enfoque cualitativo con visión humanista y social, a fin de poder profundizar en el problema y aportar soluciones, o al menos abrir un nuevo debate que vaya más allá del lenguaje sexista o de cuestiones de género, que en algunos casos puede llevarnos a confundir los derechos a la igualdad con la masculinización de la mujer. Nos referimos concretamente, en lo que sería una

1 Dra. Vargas Vergara Docente Investigadora en la Universidad de Cádiz. Miembro del Grupo de Investigación GIAS y de las Sociedad Iberoamericana de Pedagogía Social y del Grupo Comunicar.

2 Datos básicos del sistema universitario Español. Curso 2013-2014. Ministerio de Educación Cultura y Deporte.

segunda cuestión, a que igualdad no debe suponer pérdida de la identidad del género, pretendiendo que la vida de hombres y mujeres sea igual en todos los aspectos. Por lo tanto, intentamos abordar el tema de la mujer en la universidad pero sin olvidar la identidad que nos corresponde y entendiendo que la igualdad debe partir de las diferencias para que permita a cada sujeto realizarse como considere, sin que el género suponga una limitación o condicionante para su desarrollo personal y profesional.

Palabras Clave

Carrera Universitaria, Mujeres, Igualdad, Responsabilidad Social

Abstract

The issue of gender equality has been one of the most difficult social struggles throughout history, that occurs in all regions of the world, although not in the same way. The differences between men and women have brought about an awareness of the governments and human rights organizations, which have come out in defense of an equal treatment before the law, that allows the development of everyone regardless of their gender.

There have been many achievements, but there is still a long way. On the one hand we see how investigations are in a quantitative frame, through statistics and staying in a descriptive analysis of the current situation. It would be necessary to go for a thorough analysis and interpretation of those data at a qualitative level. In this article we will use data extracted from the annual report of universities³ to show that something is happening when we talk about women in the university academic career. To do this we will analyze the data from a qualitative approach with an humanist and social vision, in order to deepen the problem and provide solutions, or at least open a new debate that goes beyond the sexist language or gender issues, which in some cases can lead to confuse the rights to equality with the masculinization of women. We specifically mean, in what would be a second issue, that equality should not imply any loss of gender identity, assuming that the lives of men and women should be the same in every aspect. Therefore, we try to address the issue of women in college but without forgetting our identity and assuming that equality must start from the differences to allow each individual to perform at its

³ Basic data of Spanish university system. Year 2013-2014. Ministry of Education, Culture and Sports.

discretion, without gender implying any limitation or condition for their personal and professional development.

Key words

University teaching career, Women, Equality, University Social Responsibility

Introducción

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ha sido y viene siendo una cuestión que preocupa e incluye a todos los sectores sociales de cualquier parte del mundo. En algunos casos referidos a los derechos fundamentales como pueden ser los derechos humanos y en otros, se extiende a los derechos de desarrollo personal y profesional, que veremos en este breve recorrido por la historia, de la educación de la mujer no siempre ha sido como la conocemos hoy. Si bien se reconoce un esfuerzo hacia la igualdad, quizás desde las ciencias sociales, cabría salir del límite de los estudios cuantitativos y acercarnos más a lo cualitativo, historias de vida, etnografía, estudio de casos. Un acercamiento más humano que permita conocer la realidad, que no tiene por qué ser una generalidad. Tampoco consideramos que la discriminación de la mujer en cualquier ámbito deba ir en función de una estadística para su denuncia o rechazo.

La mujer en la universidad española: pasado y presente

A lo largo de la historia podemos ver cómo afortunadamente la situación de la mujer en la universidad, dista en parte de la descrita por Laorden y Giménez (1978) en la que recuerda a mujeres como Concepción Arenal, quien tuvo que disfrazarse de hombre para poder acudir a las aulas universitarias. La lucha por acceder a los estudios universitarios no fue fácil, no solo por el papel de la mujer en la sociedad, sino a la condición de inferioridad que se le daba respecto a los hombres. Laorden y Gimenez:(1978:79) lo expresan así:

Ortega, uno de los filósofos más misóginos, nos define como seres confusos, con una forma de humanidad inferior a la varonil. Es bastante ejemplificador lo que Madariaga escribe el año 1934 sobre la mujer: 'la idea de la mujer culta para mayor goce del marido, para entretenerle y solazarle con sus conocimientos, pero sin que éstos pongan en peligro la superioridad de aquél, su autoridad. La mujer tendrá reservada unas especiales (facultades) que le permitan desarrollar sus condiciones innatas, en definitiva la eterna idea de mantener la división de roles de los sexos; es curioso que al finalizar

el punto dedicado a la educación de la mujer, Madariaga llega a decir: “que de ello depende el porvenir de la República”

Una vez conseguido el derecho a la formación académica, se manifiesta la presión social a la que estaba sometida la mujer a través de éstas autoras en páginas siguientes:

Las necesidades productivas, así como la presión de la sociedad en favor de una educación más igualitaria, han configurado nuevos valores para la función de la mujer. Ya no será vergonzoso el que ésta tenga unos estudios superiores, si bien nunca podrán constituir un obstáculo en su papel de esposa y madre.

No será hasta 1975 cuando surja la Asociación Universitaria para el Estudio de los Problemas de la Mujer (AUPEM) en Madrid y se comience en España a luchar, no solo por los derechos de la mujer, sino su papel en la sociedad y el mundo académico. En este mismo año se celebró el año internacional de la mujer que como señala Flecha (s.a) puso en manifiesto el movimiento feminista en España y despertó inquietudes que llevaban latentes muchos años, condicionando la vida de las mujeres sobre todo a nivel académico.

Si bien el acceso de la mujer a la educación superior era ya un hecho, poco a poco se fue abriendo camino en el mundo laboral, pero siempre condicionada por su género: discriminación salarial, no reconcomiendo profesional y acceso a los puestos de mayor rango en la docencia y gestión de la universidad, situación que iría cambiando hasta que en 1953 María Ángeles Galino,⁴ primera mujer que accediera al cuerpo de Catedráticas en España, a través de oposición y en competición con otros compañeros varones tal y como se muestra en los siguientes documentos⁵:

«Declarando admitidos definitivamente los aspirantes que se indican como opositores a las cátedras de «Historia de la Pedagogía e Historia de la Pedagogía Española» de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Madrid [...] los siguientes aspirantes: Doña **María de los Ángeles Galino Carrillo**, Don Evelio Teijón Laso, Don Emilio Hernández Rodríguez, Don José Perdomo García, Don Cristino Floriano Cumbreño, Don José Artigas Ramírez, Don Constantino Láscaris

4 María Ángeles Galino fue la primera mujer que tras una oposición accedió a Catedrática de Historia de la pedagogía e Historia de las Instituciones Pedagógicas de la Universidad de Madrid en 1953

5 Tomado de Biografía María Ángeles Galino publicada en “Proyecto de Filosofía en Español” <http://www.filosofia.org/ave/001/a159.htm>

Comneno Micolaw, Don Fermín de Urmeneta Cervera; y Don Benito Salvador López Herrera.» (*Boletín Oficial del Estado*, 25 julio 1953, pág. 4528.)

«ORDEN de 16 de diciembre de 1953 por la que se nombra Catedrático de la Universidad de Madrid a doña **Ángeles Galino Carrillo**. Ilmo. Sr.: En virtud de oposición, Este Ministerio ha resuelto nombrar a doña Ángeles Galino Carrillo Catedrático numerario de Historia de la Pedagogía e Historia de la Pedagogía española de la Facultad de Filosofía y Letras (Sección de Pedagogía) de la Universidad de Madrid, con el haber anual de entrada de dieciséis mil ochocientas pesetas y tres mil pesetas anuales, conforme a lo determinado en la vigente Ley de Presupuestos y demás ventajas que le conceden las disposiciones en vigor. Lo digo a V. I. para su conocimiento y efectos. Dios guarde a V. I. muchos años. Madrid, 16 de diciembre de 1953. RUIZ-GIMENEZ. Ilmo. Sr. Director general de Enseñanza Universitaria.» (*Boletín Oficial del Estado*, Madrid 18 febrero 1954, nº 49, pág. 924.)

Se abrió entonces una puerta a la vida académica de las mujeres, no solo como docentes sino como investigadoras de prestigio y proyección hacia los puestos de gestión, como fue el caso de Galino. Pero aún quedaría mucho por recorrer y la representación de la mujer en los órganos de gobierno universitarios, según señalan Laorden y Gimenez, en 1977 eran inexistentes, ya que no había ninguna mujer decana o rectora y solo el 9% del profesorado universitario era femenino.

Poco a poco la cuestión de la mujer y su papel en la sociedad y en la universidad, ira tomando relevancia y se crearán distintas asociaciones para el estudio de la mujer e incluyéndolo como contenidos de formación dentro de los programas de las distintas asignaturas, con una clara intención de concienciación de la necesidad de un trato igualitario entre hombres y mujeres.

De la historia a la actualidad

A nivel europeo 1947 se creó la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer habría que esperar hasta 1962 año en el que se centró en el establecimiento de normas y fomento de las convenciones internacionales para cambiar las leyes discriminatorias y sensibilización mundial sobre las cuestiones de las mujeres. Siguiendo esta línea de trabajo en la que se pretendía evidenciar problemas para posteriormente poder solucionarlos, desde la Unión Europea se ha seguido trabajando y elaborado una serie de

documentos e informes anuales sobre la igualdad de oportunidades que desde 2001 han tomado un carácter más formal. Entre los objetivos que se plantean está presentar a escala europea y nacional los logros que se van alcanzando en el ámbito de igualdad de oportunidades. Según dicho informe⁶, los temas prioritarios del programa de igualdad, se centraron en los siguientes aspectos:

2001-2002: Igualdad de retribución.

2002-2003: Conciliación de la vida familiar y la vida laboral.

2003-2004: Las mujeres en el proceso de toma de decisiones.

2004-2005: Los estereotipos sexistas.

Tal y como se recoge en el informe de 2010.p. 4 que dio lugar al plan estratégico para 2010 – 2015 sobre igualdad, el género sigue siendo un indicador de las tareas a desarrollar en la sociedad.

Aún hoy, el impacto de los hijos en la participación en el mercado laboral es muy diferente para las mujeres y para los hombres, porque las mujeres siguen llevando sobre sus hombros una parte desproporcionada de las responsabilidades que entraña la vida de una familia. Muchas mujeres piensan que aún tienen que elegir entre hacer carrera y tener hijos. Las tendencias demográficas actuales implican también que las mujeres y los hombres tienen cada vez más que cuidar a personas dependientes, aparte de los hijos, durante períodos de tiempo indefinidos. En los Estados miembros que han adoptado políticas de conciliación, el número de mujeres y hombres que trabajan es alto, y los índices de natalidad son relativamente sostenibles. Recientemente, la UE ha mejorado el marco global para un mejor equilibrio entre la vida privada y el trabajo. La Comisión va a perseguir nuevos progresos en este campo, prestando especial atención a la disponibilidad de cuidados asequibles y de alta calidad.⁷

Esta aportación evidencia, como veremos a continuación, que la cuestión del género y vida familiar a día de hoy queda no solo sin resolver, sino que está escondida tras los datos numéricos en los que los gobernantes se apoyan para demostrar lo que

6 Informe Anual 2001 disponible en http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10933_es.htm

7 Documentos Europeos referidos a La igualdad entre hombres y mujeres, emitido en 2002 y Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015

consideramos una “falsa mejoría”, que se aprecia aún más en campos profesionales como puede ser el de la carrera académica de la mujer en la universidad.

Siguiendo la línea europea, vemos como en España desde 2007 la Universidad, tal y como se señala en los documentos de la Junta de Andalucía⁸ que recogen las Unidades de Igualdad de Género de las Universidades Públicas Andaluzas pretenden:

“la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros” (Art. 23) como un criterio de calidad del sistema educativo. Más en concreto, en el ámbito de la educación superior, establece que “las Administraciones Públicas, en el ejercicio de sus respectivas competencias, fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo: La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres; La creación de postgrados específicos; La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.” (Art. 25)

Se suscriben a esta iniciativa, 9 universidades andaluzas que incorporan en sus memorias anuales, las actuaciones y propósitos en el ámbito de la igualdad. De todas ellas, resaltamos el “Plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2014 -2016 de la Universidad Internacional de Andalucía, el cual nos ofrece una interesante recopilación de normativa al respecto y que comentaremos a continuación. (Andalucía U. I., 2014)

Recordando la normativa

Los documentos analizados, nos muestran una cierta preocupación por la igualdad entre hombres y mujeres en la vida académica, todos ellos hacen alusión a la “comunidad educativa”. Así, la legislación universitaria que se dispone en el R.D de 2010 por el que se regulan los derechos de los estudiantes, también hace alusión a la no discriminación por género, concretamente en el capítulo II sobre los derechos y deberes de los estudiantes, el artículo 4 referido a la no discriminación expone:

“Todos los estudiantes universitarios, independientemente de su procedencia, tienen el derecho a que no se les discrimine por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad,

⁸ Documento en red. Consejería de Igualdad, salud y políticas sociales (Andalucía, 2010)

nacionalidad, enfermedad, orientación sexual e identidad de género, condición socioeconómica, idiomática o lingüística, o afinidad política y sindical, o por razón de apariencia, sobrepeso u obesidad, o por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, con el único requerimiento de la aceptación de las normas democráticas y de respeto a los ciudadanos, base constitucional de la sociedad española.”

Más delante, en el artículo 7 “Derechos comunes de los estudiantes universitarios”, hace alusión a los programas de formación a lo largo de la vida, a la elaboración de programas para la actividad investigadora, cultural y responsabilidad social y la sección (d) añade:

“ A una atención y diseño de las actividades académicas que faciliten la conciliación de los estudios con la vida laboral y familiar, así como el ejercicio de sus derechos por las mujeres víctimas de la violencia de género, en la medida de las disponibilidades organizativas y presupuestarias de la universidad”.

La cuestión de género e igualdad se repite en el sección (w) donde se expone el derecho “A recibir un trato no sexista y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres conforme a los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

El artículo 8 de mismo R.D, se refiere a los derechos específicos de los estudiantes de grado donde se recoge el siguiente derecho:

“A elegir grupo de docencia, en su caso, en los términos que disponga la universidad, de forma que se pueda conciliar la formación con otras actividades profesionales, extra-académicas o familiares, y específicamente para el ejercicio de los derechos de las mujeres víctimas de la violencia de género”

Queda demostrado que cuando se habla de igualdad de género entre hombres y mujeres en la universidad, también hay que incluir al alumnado. ¿Se están respetando sus derechos realmente?

De lo normativo a lo vivido

La labor realizada en cuestión de igualdad de género, ha quedado demostrada como una preocupación a nivel mundial, en una reivindicación de derechos fundamentales y se ha ido extendiendo a la vida profesional de la mujer. La universidad como institución educativa, ha incorporado el problema de la discriminación en sus leyes, pero... ¿es esto suficiente para poder asegurar que la universidad vela por la no discriminación de la mujer? ¿Hablamos de igualdad de oportunidades o más bien deberíamos hablar de oportunidades para la igualdad? ¿Está la sociedad educada y preparada para el desarrollo de la mujer en el ámbito académico?

Se habla de igualdad ante la posibilidad de acceso a cualquiera de las categorías profesionales o cargos de gestión, pero no se parte de las condiciones de cada uno y sobre todo, en relación a lo que es la vida académica universitaria. Ciertamente se le exige lo mismo a hombres y mujeres, pero se olvidan el papel de “cuidadora” que la mujer sigue teniendo, no solo hacia los hijos, sino al hogar e incluso a los “mayores”. Si bien en los documentos consultados se aborda el tema, se queda en poco más que la no discriminación en el lenguaje; hay intención de conciliación de vida laboral y familiar pero no hay plan de propuestas o actuaciones. Estas son algunas de las cuestiones que no se recogen a nivel normativo y como veremos en los datos estadísticos, se refleja en los datos que vamos a utilizar para nuestro análisis.

Dimensiones estudiadas

El Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, ofrece una gran cantidad de datos estadísticos referidos al sistema universitario español del curso 2013- 2014. De todo ello destacamos las dimensiones referidas a: los estudiantes matriculados en Grado y máster, el número de tesis leídas, la categoría profesional y desarrollo profesional dentro de la universidad. Todo ello se estudia teniendo en cuenta la edad y género.

Interpretación de datos

Como ya se ha señalado, el objeto de este artículo es la interpretación de los datos del informe emitido por el Ministerio y que han sido analizados desde un punto de vista cuantitativo - descriptivos⁹. Desde las ciencias sociales, apostamos no solo por la descripción de datos, sino que vemos necesario ir más allá, hasta llegar a una interpretación cualitativa

⁹Los datos que muestra el informe han sido obtenidos a través de los registros de las instituciones educativas, centros de investigación, instituto de estadística y universidades.

que permita evidenciar las necesidades de mejora y no congratularse con resultados que en apariencia puedan dar falsas esperanzas de mejora que invite a una relajación y simplificación del tema.

En este sentido, Morín (2009) nos habla de la ceguera del conocimiento, donde el mantenimiento o elección de un paradigma determinado y aplicado a una ciencia, puede limitar o esconder una realidad que por ser humana, se escape de lo científico. Lo expresa así: “Un paradigma puede al mismo tiempo dilucidar o cegar, revelar y ocultar. En su seno se agazapa un problema clave del juego de la verdad y el error” (2009:35).

Podemos pensar que el excesivo trato cuantitativo en cuestiones sociales, cultura del “número numeroso” ha hecho que se pierda la dimensión humana y sobre todo del contexto del que surgen los datos; “El conocimiento de las informaciones o datos aislados es insuficiente. Hay que situar la información y datos en su contexto para que adquieran sentido” (2009: 44). Para Morín, la falta de relacionar el dato con el contexto y la dimensión humana, nos lleva a una inteligencia parcelada, que rompe lo complejo del mundo en fragmentos separados, llevando el conocimiento a una ceguera que impide la capacidad de crítica y por lo tanto de mejora. Se debe apostar por la interpretación cualitativa de los datos, intentando resaltar la dimensión social que en ellos se esconde.

Interpretación cualitativa de los datos

En la interpretación cualitativa de los datos, vamos a tomar las gráficas que se presentan en el informe citado y algunos de los análisis descriptivos, como punto de partida para nuestro análisis cualitativo. De todas las dimensiones ofrecidas en el informe, hemos seleccionado las que a priori nos podrían facilitar una visión general de la cuestión a estudiar: la carrera docente universitaria de las mujeres.

Dimensión: Estudiantes matriculados y egresados

Como señalan los datos de la tabla 1, el porcentaje de mujeres matriculadas, supera levemente el de hombres, desatacando que el 54% de los que se matriculan son mujeres y las que finalizan sus estudios son el 57.6%.

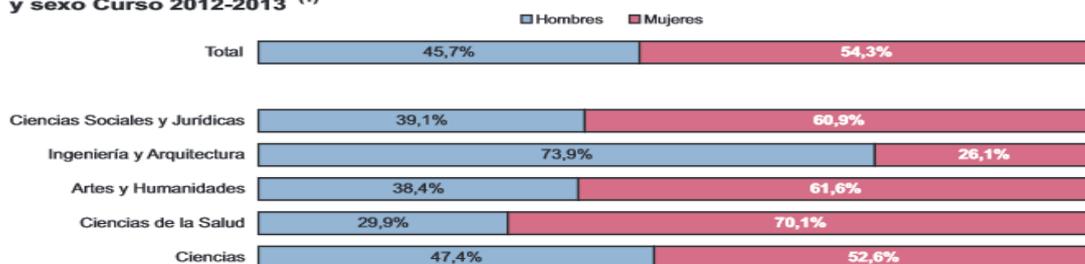
Tabla 1

Estudiantes matriculados y egresados en el Sistema Universitario por sexo. Curso 2012-2013 ⁽¹⁾

| | Matriculados | | Egresados ⁽²⁾ | |
|--|------------------|--------------|--------------------------|--------------|
| | Total | % de mujeres | Total | % de mujeres |
| Total estudiantes | 1.561.123 | 54,3% | 266.493 | 57,6% |
| Estudiantes de Grado | 1.046.570 | 55,5% | 31.672 | 57,9% |
| Estudiantes de 1^{er} y 2^o ciclo | 403.466 | 51,2% | 175.013 | 57,9% |
| Estudiantes de Máster Oficial | 111.087 | 54,1% | 59.808 | 56,6% |

La gráfica 1 muestra la tendencia a la hora de escoger estudios superiores, donde predominan las Ciencias de la Salud y las Ciencias sociales y Humanidades; siendo minoría una vez más en Ingeniería y Arquitectura. El análisis se podría enfocar tanto al desarrollo profesional de dichas disciplinas mayoritarias, como a la orientación universitaria que se les da en niveles formativos anteriores, o quizás cabría preguntarse si la elección a estas carreras está condicionada por lo que la sociedad espera de la dedicación profesional de la mujer. Debemos asumir que actualmente, ver un profesor varón en cualquiera de los ciclos de educación infantil, no es del gusto de todos los padres, ya que puede quedar en duda su capacidad para atender debidamente a un niño de entre 0 y 5 años, idea que por supuesto no compartimos. Por otro lado, cabría pensar que la tendencia a la masculinización de las ramas de ciencias como la Ingeniería o la Arquitectura, al tener un desarrollo profesional mayoritariamente masculino, puede condicionar la elección. Por lo tanto, desde la educación, estos datos llevarían a un análisis más profundo para descubrir qué está pasando. Pues consideramos que la capacidad intelectual no está en cuestionamiento, podríamos pensar que se podría estar ante una cuestión de valoración o duda en el desarrollo profesional de la mujer.

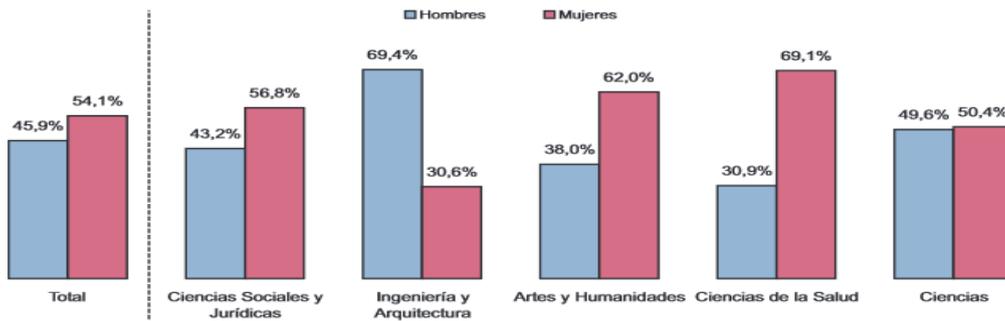
Gráfica 1

Distribución de los estudiantes matriculados en Grado y 1^{er} y 2^o Ciclo por rama de enseñanza y sexo Curso 2012-2013 ⁽¹⁾

En la gráfica 2 podemos ver cómo el rendimiento académico de hombres y mujeres en esta titulación, al igual que en Ciencias, no es muy distinta, por lo que se puede corroborar nuestra idea inicial de que algo está pasando en el desarrollo profesional.

Gráfica 2 Dimensión Máster

Distribución de los estudiantes matriculados en Máster por rama de enseñanza y sexo. Curso 2012-2013 ⁽¹⁾



(1) Datos provisionales

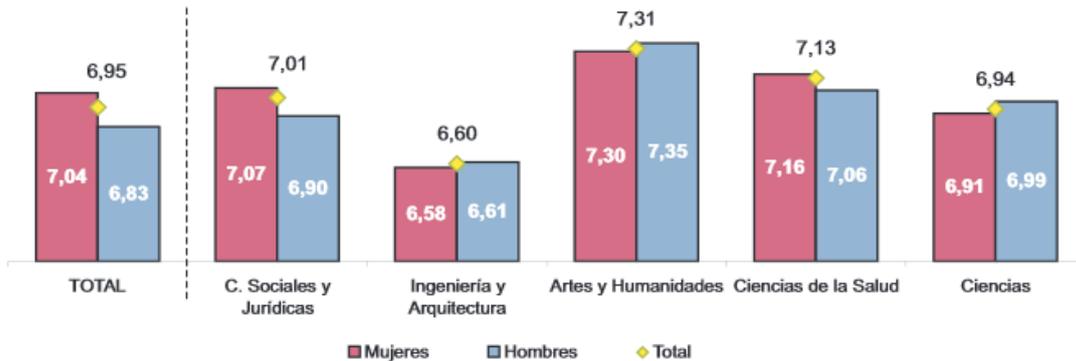
(2) Estudiantes egresados en el curso 2011-2012

Fuente: Estadística de Estudiantes Universitarios. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU)

Los datos que se muestran en la gráfica 3 evidencian que el porcentaje de mujeres matriculadas en los másteres es mayor, a excepción nuevamente de Ingeniería y Arquitectura que es visible y significativamente inferior, respecto a los hombres. Este dato coincide con los anteriormente analizados, en los que la proporción de mujeres era inferior a la de hombres, donde la diferencia radica en que el 73.9 % eran hombres y el solo el 26.1 % mujeres.

Gráfica 3

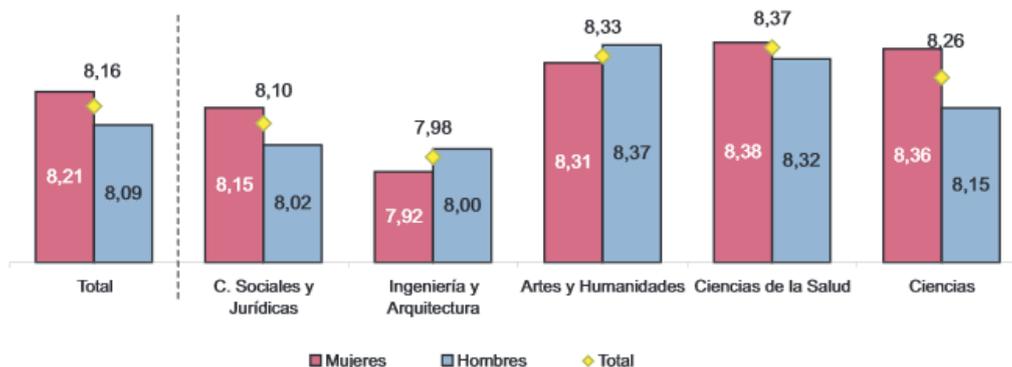
Nota media del expediente académico de los egresados de Grado y 1^{er} y 2^o ciclo por sexo. Curso 2011-2012



Si bien las diferencias se reducen pasando de casi el triple de hombres que mujeres a solo el doble; se podría interpretar que las mujeres que escogen esa carrera, continua sus estudios

rompiendo la proporción inicial, si bien se sigue manteniendo en minoría. Cabe destacar la diferencia notable en el resto de las carreras, así como las calificaciones obtenidas, que siguen siendo superiores en el mayor de los casos tal y como se muestran en la gráfica 4.

Gráfica 4

Nota media del expediente académico de los egresados en Máster por sexo. Curso 2011-2012

Dimensión Tesis doctorales

En relación a las Tesis Doctorales, los datos aportados en la tabla 3, indican que el número de tesis leídas ha aumentado en ambos casos. De los datos, se puede concluir que la proporción de las tesis leídas por mujeres ha ido creciendo respecto a la de los hombres, por lo tanto, los datos que vamos analizando señalan que: se matriculan y finalizan los estudios superiores más mujeres que hombres; continúan sus estudios y obtienen rendimiento académico sensiblemente superior en la mayoría de las carreras, así como al hacer el doctorado...

Tabla 3¹⁰**Evolución del número de tesis doctorales leídas por sexo**

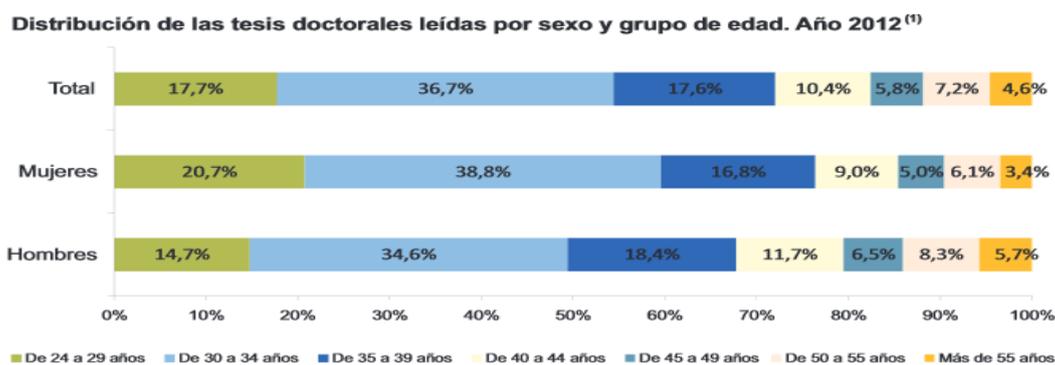
| | 2012 ⁽¹⁾ | | 2011 | | 2010 | 2009 | 2008 | 2007 |
|--------------|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Total | TV anual (%) | Total | TV anual (%) | Total | Total | Total | Total |
| Total | 10.531 | 11,1% | 9.483 | 8,4% | 8.747 | 8.235 | 7.830 | 6.944 |
| Hombres | 5.320 | 9,0% | 4.879 | 6,1% | 4.598 | 4.246 | 4.029 | 3.490 |
| Mujeres | 5.211 | 13,2% | 4.604 | 11,0% | 4.149 | 3.989 | 3.801 | 3.454 |

¹⁰ Datos provisionales. Fuente: Estadística de Tesis Doctorales. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Hemos querido mostrar estos datos como antesala a lo que ahora pretendemos abordar y podríamos considerar el comienzo de una posible vida académica universitaria de las mujeres y su desarrollo profesional. ¿Hasta dónde y cuándo pueden llegar hombres y mujeres en la universidad?

Los datos mostrados en la gráfica 5 señalan la edad a la que hombres y mujeres leen la tesis, quiere decir; a qué edad obtienen el título de Doctor.

Gráfica 5

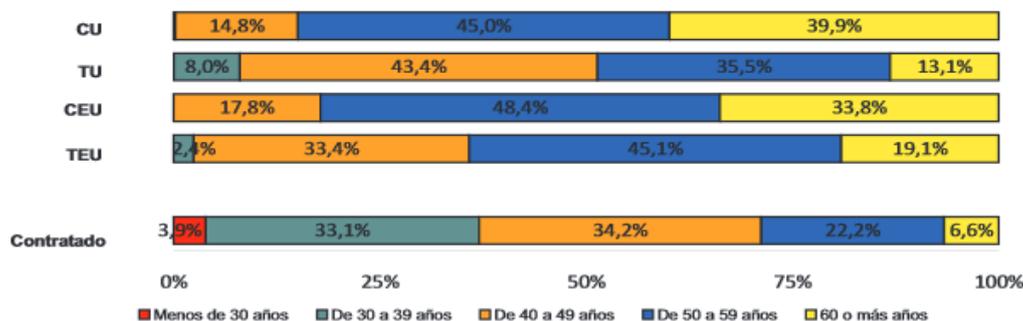


Dada la importancia que tiene a nivel profesional el grado de Doctor en la vida universitaria, debemos profundizar en esta dimensión. En función a los datos obtenidos, vemos cómo hasta la franja de 35 a 39 años, el porcentaje de mujeres es mayor que el de hombres, lo que quiere decir que hay más mujeres de 40 años con tesis doctoral que hombres. Es curioso ver cómo el porcentaje se invierte a partir de esta edad, aumentando las diferencias a partir de los 45, en donde las mujeres bajan su tasa y aumenta la de los hombres. ¿Será que biológicamente la edad entre los 35 y 39 años es importante para la mujer? ¿Por qué los hombres, según estos datos hacen la tesis pasados los 40?

Dimensión: Desarrollo profesional

Si en las dimensiones hemos mostrado los datos en relación a opciones en la elección de las carreras y posterior formación académica, ahora quedaría analizar el desarrollo profesional de hombres y mujeres en la universidad que comenzamos con la gráfica 6. La primera cuestión que nos surge en función a los datos que se presentan, es la ausencia de categorías profesionales del personal contratado, haciéndose referencia únicamente al personal funcionario. Esta omisión es preocupante ya que el estudio debiera incluirla para identificar la relación que puede existir entre la carrera académica universitaria con el nuevo sistema de acceso y el desarrollo profesional de las mujeres.

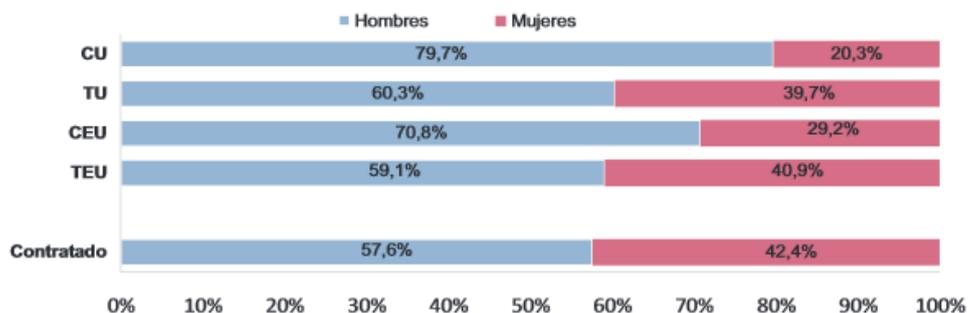
Gráfica 6

Distribución del PDI por grupos de edad y categoría laboral. Curso 2012-2013

El primer dato que quisiéramos destacar es la edad a la que se llega a Catedrático de Universidad, estando el mayor porcentaje en la franja de los 50 a 59 años seguido, en porcentaje la de los 60 años o más. Los titulares de Universidad se fijan en la franja de los 40 años y continúan de porcentajes similares en la siguiente franja que se limita a los 59. Una muy pequeña representación, solo el 8% llega a esta categoría profesional antes de los 40. Son los Titulares de Escuela Universitaria los que acumulan un mayor porcentaje en las edades comprendidas entre los 40 y 59 años y solo un 2.4% es menor de 39 años. Lo que nos muestra este análisis es que la carrera académica universitaria es muy larga, y que en algunos casos se llega a los 60 años para alcanzar una categoría profesional. Sería este el primer punto para nuestro debate, en cuestiones no solo económicas, ¿cuánto cuesta esta dilatada carrera? Y al mismo tiempo, como se rentabiliza a nivel de calidad educativa, esta inversión económica y personal si se alcanza en las puertas de la jubilación? Recordemos que los sistemas de promoción, a través de acreditaciones, han endurecido el proceso, por lo que las cuestiones planteadas, tienen mayor importancia. Se necesitaría conocer cuál fue el sistema de acceso de estas categorías profesionales, ya que por ejemplo en la actualidad sería imposible llegar a una titularidad sin estar en posesión de título de Doctor y posterior acreditación de Contratado Doctor; por lo que los datos que nos ofrece el Ministerio, si bien permiten tener una visión, al mantener una cierta distancia con la actualidad, no nos deja conocer ciertamente en qué situación laboral se encuentran las mujeres.

El análisis de las categorías profesionales por género, no solo nos sorprenden, sino que dan sentido a este artículo. Por primera vez vemos que los hombres aventajan significativamente a las mujeres tal y como se muestra en la gráfica 7 y nos permiten evidenciar que hay un problema en la carrera académica universitaria de las mujeres.

Gráfica 7

Distribución del PDI por sexo y categoría laboral . Curso 2012-2013

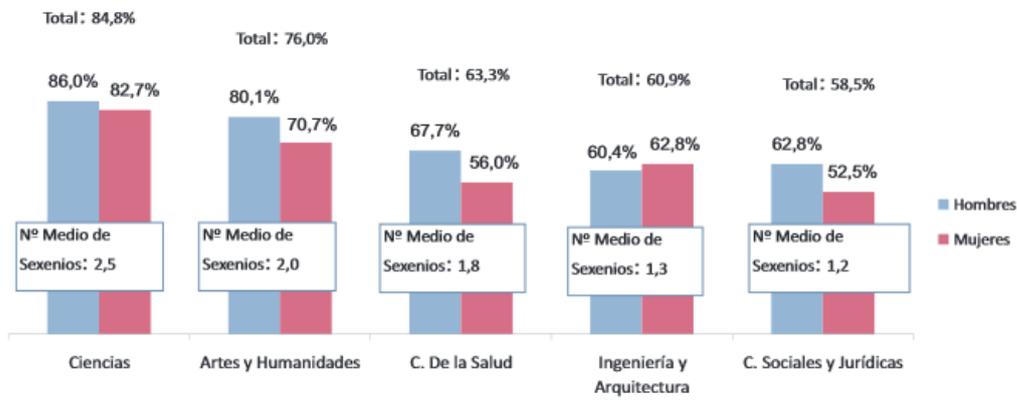
Si recordamos los datos, antes analizados, las mujeres sobresalían en la mayoría de las dimensiones estudiadas, sobre todo en la referida a la obtención del título de Doctor. Quizás algunos se puedan congratular con el dato de que las mujeres tienen representatividad en todas las categorías profesionales, por lo que respecto a las posibilidades de acceso, se pudiera decir que no hay discriminación. Nuestro análisis va mucho más allá, donde el bajo porcentaje de mujeres en las distintas categorías profesionales, evidencia que obteniendo el grado de Doctor antes que los hombres (referido a franjas de edad inferiores a los hombres), la carrera se frena significativamente. Podríamos pensar que se imposibilita su acceso a categorías superiores, o por el contrario, ¿será que las exigencias y dedicación que se requiere para ello es tal, que una mujer se puede ver limitada por su género y lo que ello conlleva personal y socialmente?

Dimensión: investigación

Los datos nos siguen revelando cuestiones que en principio pasan desapercibidas cuando la obtención del “dato” es el fin de la investigación.

Respecto a los sexenios de investigación, los hombres tienen un mayor porcentaje que las mujeres, aunque sorprendentemente esta tendencia no se sigue en el caso de Ingeniería y Arquitectura ya analizadas anteriormente. En la gráfica 7 se muestra cómo la diferencia en relación a los sexenios entre hombres y mujeres no es la se supondría en función a la desproporción en las categorías profesionales.

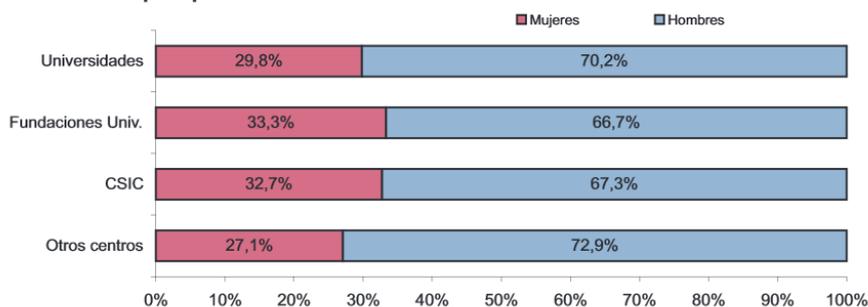
Gráfica 7

Cuerpo Docente Universitario con sexenios por sexo y rama de conocimiento. Curso 2012-2013


Fuente: Estadística de Personal Universitario. Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU)

Dentro de esta dimensión en la gráfica 8 los datos indican que las mujeres tienen un porcentaje menor, sobre todo en lo relacionado con la investigación en la universidad como investigadores principales. Este dato nos llevaría necesariamente a un estudio más detallado y de corte cualitativo en el que se evaluarán los requisitos para alcanzar este rol. Nuevamente parece que hay un freno para las mujeres, pero poco o nada se podrá hacer si no se investiga cada uno de los aspectos que van surgiendo.

Gráfica 8

Distribución por sexo del investigador principal en el PN de Proyectos de Investigación Fundamental por tipo de centro


Fuente: Información extraída en noviembre de 2013 de las bases de datos dinámicas de la Dirección General de Investigación Científica y Técnica. Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación. Ministerio Economía y Competitividad

Los datos aportados por el informe del Ministerio, solo describen (sin tener en cuenta variables tan importantes como son las evaluaciones de la ANECA) y no muestran ninguna información ni análisis del cambio en la representación de la mujer en la universidad, desde que entra hasta que llega a las distintas categorías profesionales. Si bien es de agradecer el estudio en función al género, nuevamente se queda en un “dato”.

Temas sin resolver y cuestiones para el debate

En principio se puede pensar que la cuestión de género en la universidad española está debidamente legislada y por lo tanto superada. Pero es precisamente la investigación cualitativa desde las ciencias sociales y su necesidad de contrastar y analizar datos, la que nos lleva a conocer otra realidad no tan amable. La falta de estudios longitudinales en los que se pudiera estudiar una trayectoria académica, junto a falta de un plan de actuaciones efectivo y que llegue a toda la comunidad, hace que lejos de resolver los problemas se mantengan o agudicen. Planteamos algunas cuestiones para el debate.

- La primera cuestión de discriminación la encontramos en relación al alumnado y se extiende a lo largo de la vida académica. Actualmente, la condición de asistencia obligatoria a clase en universidades como la de Cádiz, pone en jaque todo lo legislado. Nos encontramos con el requisito sobre la asistencia a clase en los siguientes términos:

“Es obligatoria ya que es el único medio de evaluar la parte presencial de la asignatura: Cualquier falta de asistencia debe ser debidamente justificada y el total de faltas de asistencia no debe superar el 20% de las horas presenciales. La superación del 20% de no asistencia puede invalidar la evaluación de la asignatura.” (2014 web Ciencias de la educación UCA). (Cádiz, 2014)

Teniendo en cuenta los datos aportados y partiendo del derecho de un aprendizaje a lo largo de la vida, nuestras alumnas o bien están en edad de tener familia o ya la tienen. Las cuestiones que se nos plantean desde un estudio de género son principalmente dos:

- Cómo se puede hacer cumplir lo legislado en relación al género y la conciliación familiar con la asistencia obligatoria a clase.
- En caso de inseminación artificial, embarazo de riesgo o atención a los hijos cuando están enfermos ¿por qué las mujeres tienen que hacer públicas cuestiones tan privadas? ¿Tiene un hombre que justificar o informar a alguien sobre su paternidad? ¿Por qué tiene la mujer que elegir o renunciar a una formación académica? Lamentablemente no estamos hablando de casos aislados.

Es un aspecto que queda reflejado en el informe 2001 en el que se hace especial alusión a cuestiones tan importantes como la maternidad y las limitaciones que las mujeres tienen en el desarrollo profesional y sobre todo a nivel de investigación. Así, respecto a las estancias en el extranjero, asistencia a congresos, participación en cargos de gestión... ¿cómo se

soluciona esto cara a la acreditación de la ANECA? En este sentido debemos considerara que por ejemplo las compañías aéreas no recomiendan o permiten volar a mujeres en el último mes de gestación y en casos de imperiosa necesidad, darán su permiso tras el reconocimiento médico de un facultativo de la compañía. Por lo tanto. ¿Hay algún sistema en el que se contemple, que la maternidad es un derecho y que puede suponer un paro en el currículo docente e investigador de la mujer? Esto es la mayor evidencia de la discriminación que la mujer recibe en la vida académica, cuando los sistemas de evaluación son exactamente igual que el de los hombres. ¿Será por eso por lo que la representación de la mujer en las categorías profesionales de mayor rango es inferior?

- El discurso de las instituciones sigue haciendo alusión y asumiendo que es la mujer preferentemente la que tiene que conciliar su vida familiar ¿no es esto ya una discriminación en la que se determina que socialmente es la mujer la que tiene el eterno problema de conciliación?
- Las características de la carrera académica en las que hay que abordar; docencia – investigación- gestión – movilidad – formación. ¿realmente se puede pensar que es igualitaria para hombres y mujeres? ¿qué supone, a nivel personal y familiar que una mujer asista un congreso? ¿puede una mujer con cargas familiares hacer una estancia sola en el extranjero? ¿Se estudia la presión social y familiar que soporta la mujer?

En general el discurso de “no discriminación” debe abrirse y llevarse a una profunda revisión, para apostar por un trato igualitario en función a las necesidades personales y familiares partiendo de que hombres y mujeres deben tener las mismas posibilidades de desarrollo personal y profesional. Pero social y biológicamente son las mujeres las que siguen llevando el peso de la familia, ya que esto no va a cambiar y no tiene por qué cambiar, entre otras cosas porque es imposible. Por lo que las administraciones deberán partir de que esta cuestión nos hace “diferentes” y apostar por políticas que escapen al discurso de igualdad de género y favorezcan por ejemplo atención a la familia, independientemente de quién esté a su cargo. De no ser así podemos caer en una discriminación positiva, olvidándonos de que también hay hombres que tras un divorcio se hacen cargo de los hijos menores, (ciertamente son los menos), pero no por ello hay que olvidarlos.

Tras el análisis vemos que salvando las diferencias, la situación no dista tanto como lo esperados de la descrita por Laorden y Giménez:

“El número de mujeres que inician una carrera es mucho mayor que el de las que acaban. Entre estas últimas es numeroso el grupo de las que renuncian a su profesión en función de la dedicación exclusiva a su papel de esposa y madre, y así no es de extrañar que en 1974 –según los datos del censo de la población activa- solamente el 56 % de las mujeres que poseían estudios superiores eran activas, y de los técnicos Superiores solo el 9,6 % eran mujeres” (1978:73)

Referencias Bibliográficas

- UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO, JUNTA DE ANDALUCÍA *Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales*. Obtenido de <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/node/6> (12 de Noviembre de 2010).
- BIENCINTO LÓPEZ. Y OTROS (2009). *Hacia un entorno laboral igualitario*. Sevilla: Instituto de la Mujer Junta de Andalucía.
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2002). *Informe anual sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Bruselas
- COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (2010). *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010 - 2015*. Bruselas: Comisión Europea.
- GARCÍA FLECHA.C. (s.a). Género y Ciencia: A propósito de los " Estudios de la mujer en las universidades". *Educación XXI*, 223-224.
- LAORDEN. A y GIMENEZ. P (1978). La mujer en la Universidad Española. *Revista de Sociología*, 73-88.
- MORIN, E. (2009) *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Ed. Paidós Madrid
- PLAN DE IGUALDAD, UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE ANDALUCÍA . *UNiversidad internacional de Andalucía*. Obtenido de <http://www.unia.es/images/stories/IGUALDAD/plandeigualdadunia-1.pdf> (25 de noviembre de 2014).

Requisitos y recomendaciones para el grado, Universidad de Cádiz , Facultad de Ciencias de la Educación, Obtenido de <http://educacion.uca.es/estudios/grados/requisitos-y-recomendaciones> (1 de noviembre de 2014)