

**Grupo 14: Género, trabajo y mercado laboral**  
Coordinación: Laura Pautáis - lpautassi@arnet.com.ar  
Carla Zibecchi - carlazibecchi@hotmail.com

## **Desigualdades de género en la evaluación docente de la calidad académica. Análisis comparado de los sistemas de evaluación en España y Argentina.**

**Florencia Rovetto**

Núcleo Interdisciplinario de Género - Facultad de Ciencia Política y RRII – UNR.  
Feminario Mujer y Cultura de Masas – Departamento de Periodismo - Universidad Autónoma de Barcelona.

### **1. PRESENTACIÓN:**

Esta comunicación es parte de una investigación aún en proceso que iniciamos en el año 2007 junto con la Dra. Núria Simelio, en el marco de las actividades del *Equipo Feminario Mujeres y Cultura de Masas* de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB) y que continuó en la actualidad como miembro del *Núcleo Interdisciplinario de Género* de la Facultad de Ciencia Política y RRII (FCPyRRII) de la Universidad Nacional de Rosario (UNR).

En la primera etapa, partimos de la constatación de que en las última décadas se han acumulado muchas evidencias de todo tipo sobre la desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito académico, al mismo tiempo que se produce una creciente importancia de los procesos de evaluación académica, que viene acompañada de una estandarización de los criterios y procedimientos en todo el mundo.

Estos procesos evaluadores podrían suponer una oportunidad para la progresiva reducción de estas desigualdades, pero también -y de hecho, esto es lo que sucede en la mayoría de los casos- un freno e incluso un retroceso de los procesos de equidad.

En este sentido, intentamos demostrar que la situación laboral concreta de las mujeres en las universidades de ambos países está determinada por una variedad de factores sociodemográficos y culturales históricos que persisten en la actualidad y que afectan de una forma trascendental a este colectivo que se encuentra en condiciones laborales de segregación cada vez más precarias. En la investigación analizamos cualitativamente, mediante la técnica de entrevistas en profundidad, las características personales laborales y profesionales de un grupo de las mujeres que trabajan como docentes y/o investigadoras en la Facultad de Ciencias de la Información de la UAB. Esta muestra, aunque reducida, permitió ver aspectos importantes de la conciliación laboral, las dificultades de acceso a la profesión académica, las discriminaciones y desigualdades de género, así como de la propia percepción que las mujeres jóvenes tienen sobre su vida laboral en este sector y sobre la evaluación de la calidad docente.

En la segunda etapa, comparamos estos datos con los datos del personal docente investigador de la FCPyRRII de la UNR, para constatar nuestra hipótesis y verificar la tendencia de segregación y precarización laboral teniendo en cuenta la proporción de mujeres y hombres que logan consolidar su carrera académica. En este momento, los datos de la segregación por sexos del personal docente e investigador de la FCPyRRII de Rosario están siendo actualizados y por tanto en esta ponencia no serán incluidos.

## 2. INTRODUCCIÓN

La universidad es una de las instituciones con mayor peso en la sociedad que ha experimentado profundos cambios desde su origen hasta nuestros días, y por tanto es, al mismo tiempo, un referente y un reflejo de muchos aspectos de la realidad social en la que vivimos.

La incorporación masiva de la mujer a la universidad forma parte de las importantes transformaciones sociales producidas en las últimas décadas del siglo XX. El ingreso femenino a la educación superior (tanto de estudiantes como de docentes), la incorporación a los procesos de creación del conocimiento y el consecuente acceso al trabajo remunerado con categoría profesional forman parte de estos cambios que se han desarrollado en un corto espacio de tiempo si atendemos a su magnitud<sup>i</sup>. Sin embargo, el acceso masivo y la creciente incorporación de las mujeres a los centros universitarios, en las últimas tres décadas, no ha modificado las condiciones de promoción laboral para equipararse proporcionalmente con sus pares hombres. Desde la primera generación de mujeres profesionales españolas propiamente dicha, la nacida en torno a 1950<sup>ii</sup>, que se incorporará al mercado laboral a finales de los setenta y principios de los ochenta, han pasado poco más de tres décadas. Esta rápida evolución, protagonizada por las mujeres, ha hecho inevitable que hoy estemos debatiendo sobre “*Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica*” desde la perspectiva femenina. Si atendemos uno de los boletines elaborados por el Consejo Económico y Social<sup>iii</sup> en 2007, donde se hace referencia al panorama sociolaboral de las mujeres en España, la subrepresentación de las mujeres en la comunidad científica es una característica común en todos los países de la UE. Concretamente en el terreno universitario, según los informes de la Comisión Europea,<sup>iv</sup> a pesar de que la mitad de los estudiantes universitarios son mujeres, en ningún país ocupan más del 20% de los puestos de profesor numerario, estas suelen abandonar la carrera académica antes de obtener un puesto docente con más frecuencia que los hombres, ocupan un reducido porcentaje de los cargos de mayor responsabilidad, tanto académicos como de gestión, y el ritmo de crecimiento de su representación en el sector, durante las últimas décadas, ha sido muy lento.

Por otra parte, la aprobación de la Ley Orgánica de Reforma Universitaria (LRU)<sup>v</sup> otorga menor valor a la actividad docente y una importancia mayor a la investigación y a las publicaciones como parámetro objetivo para evaluar la producción académica y medir la actividad científica. Estos criterios han derivado, a su vez, en la Ley Orgánica de Universidades (LOU)<sup>vi</sup> y en la Ley de Universidades Catalanas (LUC)<sup>vii</sup>.

Consideramos que la consolidación de estos criterios cuantitativos de valoración de la actividad laboral en el ámbito universitario profundizan la segregación por sexo y las desigualdades en el acceso y promoción del Personal Docente Investigador (PDI), al mismo tiempo que genera un desproporcionado abandono por parte de las mujeres de sus carreras científicas en todas las fases del proceso de inserción y consolidación laboral.

Algunos estudios han probado de manera fehaciente que las mujeres profesionales se encuentran sometidas a un fenómeno de sobre selección y, como consecuencia de ello, que las que permanecen en el sistema universitario constituyen unas “élites discriminadas”,<sup>viii</sup> teniendo en cuenta el cúmulo de obstáculos que deben salvar y el precio, o costes diferenciales respecto a los hombres que supone una vida profesional de alto nivel de exigencia para las mujeres, siguiendo un modelo masculino “irracional”<sup>ix</sup> con respecto al reparto y el ejercicio del poder.

Según las autoras del informe “*Las académicas*”, la institución universitaria se ha mantenido al margen de los discursos y las demandas sociales por la equidad en el reparto de poder entre mujeres y hombres. Si bien es un hecho evidente que las mujeres han accedido masivamente a profesiones y estamentos reservados hasta hace muy poco tiempo a los hombres, también los es que, sin embargo, no han logrado su acceso a las estructuras de poder social en los diferentes

ámbitos, debido en opinión de las autoras del informe, fundamentalmente a la naturaleza androcéntrica de los mecanismos que rigen dichas estructuras de poder.

### **3. EL DEPARTAMENTO DE PERIODISMO Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN DE LA UAB**

A principios de la década del 70 se crea la carrera de Ciencias de la Información en la UAB. En un contexto de profundos cambios sociales y políticos. Son años en los que también crece el número de alumnas con una intensidad desconocida en la historia de España, se multiplica el número de profesoras universitarias y se comienza a apreciar la producción científica de las mujeres en los distintos ámbitos del saber.<sup>x</sup>

También, se crean nuevos campos de investigación de la mano de los estudios de mujeres<sup>xi</sup> y de la teoría feminista, en el que se replantean categorías y estructuras tradicionales para desvelar la secular invisibilidad de las mujeres. Es el tiempo de las mujeres que luchan por consolidarse como ciudadanas de pleno derecho, y el acceso al conocimiento científico puede abrirles las puertas hacia un futuro mejor.

Durante las más de tres décadas transcurridas desde su creación, la carrera de Ciencias de la Información ha acogido un mayor número de estudiantes mujeres que hombres, sin embargo esta imagen prevaleciente no ha modificado el fuerte androcentrismo que se mantiene en la estructura docente investigadora.

### **4. PDI EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BARCELONA**

En la investigación sobre la situación del sexismo en la UAB llevada a cabo por el Grup d'Estudis sobre Sentiments, Emocions i Societat del Departamento de Sociología de la UAB<sup>xii</sup> donde se describe con rigor la situación actual y la evolución del mismo, se muestran los datos sobre la segregación por sexo en la universidad recogidos en el año 2003. Estos datos manifiestan que de 3.014 personas que trabajan en la universidad como PDI, 1.083 son mujeres, es decir, el 35.9% del total, y 1.931 son hombres, que representan el 64.1% de hombres del total.

En cuanto a la distribución por edad del PDI los resultados de esta investigación demuestran que la mayoría de mujeres se ubican en el rango que va de los 31 a los 40 años. Mientras que la mayoría de los hombres se concentra en el siguiente rango de edad, que va de los 41 a los 50 años.

En el ámbito de las Ciencias Sociales, que es el sector donde hemos centrado nuestra investigación, el informe señala que la situación del sexismo en la distribución del PDI, en el año 2003, es de 355 mujeres y 573 hombres. Y concretamente en el Dep. de Periodismo en el año 2003 la composición del PDI se distribuía entre 22 mujeres y 42 hombres. Es decir que las mujeres docentes e investigadoras representaban el 33.8% del total, según el mismo informe<sup>xiii</sup>.

A su vez, este estudio señala que la composición del alumnado de primer y segundo ciclo, en el Dep. de Periodismo en el curso 2001-2002 presenta a 1.064 mujeres frente a 480 hombres inscriptos. Sin embargo, el alumnado inscripto en el curso de doctorado en el mismo período equipara la participación de ambos sexos: 10 mujeres y 10 hombres.

Finalmente, según los datos reflejados por este estudio, la segregación por razón de sexo del PDI en el Departamento de Periodismo de la UAB se presenta marcadamente en detrimento de las mujeres. Mientras que a la inversa, la segregación por razón de sexo del alumnado de primer y segundo ciclo registra una mayoría de mujeres que representa más del doble del total de alumnos en esta etapa formativa. Finalmente, estas diferencias cuantitativas son equiparadas en el total de estudiantes de doctorado inscriptos en el curso 2001-2002 en el Dep. de Periodismo de la UAB.

#### 4.1. Composición de PDI del Dep. de Periodismo de la UAB curso 2007-2008

Actualmente hay 82 personas adscritas como PDI de las cuales, 29 son mujeres y 53 son hombres. En cuanto a la titulación de las mujeres constatamos que 17 de ellas son doctoras y el resto (12) son licenciadas.

En cuanto a la categoría laboral que presentan relevamos que, entre las 17 doctoras hay 5 catedráticas, 5 titulares, 2 lectoras, 1 ayudante LUC y 4 asociadas. El resto de las mujeres presentan categoría de licenciadas y hay 2 becarias.

| Categoría                  | Titulación    | Mujeres   | Hombres   |
|----------------------------|---------------|-----------|-----------|
| <b>Catedrática/o</b>       | Doctor/a      | 5         | 5         |
| <b>Catedrático Emérito</b> | Doctor        | 0         | 1         |
| <b>Titular</b>             | Doctor/a      | 5         | 9         |
| <b>Titular Emérito</b>     | Doctor        | 0         | 1         |
| <b>Lector/a</b>            | Doctor/a      | 2         | 2         |
| <b>Ayudante LUC</b>        | Doctor/a      | 1         | 2         |
|                            | Licenciada/o  |           | 1         |
| <b>Agregado</b>            | Doctor        | 0         | 1         |
| <b>Asociada/o</b>          | Doctor/a      | 4         | 8         |
|                            | Licenciada/o  | 10        | 20        |
| <b>Becaria/o</b>           | Licenciada/os | 2         | 3         |
| <b>TOTAL</b>               |               | <b>29</b> | <b>53</b> |

Fuente: elaboración propia

#### 4.2. Datos del PDI femenino del Dep. de Periodismo de la UAB menor de 40 años

Si centramos la mirada en la edad de las 26 mujeres comprobamos que 15 tienen en la actualidad menos de 40 años. De estas mujeres jóvenes sólo 7 han obtenido el título de doctora. De las 7 doctoras jóvenes que desarrollan tareas de docencia e investigación sólo registramos una con categoría titular, una con categoría lectora, y 4 presentan la categoría de asociadas. De las restantes 8 mujeres con titulación de licenciada, 6 están adscritas al Departamento de Periodismo con categoría de asociadas y 2 son becarias.

| Categoría    | Titulación | Total de Mujeres |
|--------------|------------|------------------|
| Titular      | Doctora    | 1                |
| Ayudante LUC | Doctora    | 1                |
| Lectora      | Doctora    | 1                |
| Asociada     | Doctora    | 4                |
|              | Licenciada | 6                |
| Becaria      | Licenciada | 2                |
| <b>TOTAL</b> |            | <b>15</b>        |

Fuente: elaboración propia

## 5. MUESTRA Y METODOLOGIA

En esta comunicación presentamos una prueba piloto para analizar mediante técnicas cualitativas la situación de la mujer joven que forma parte del personal docente e investigador en la universidad. Esta prueba piloto nos servirá para definir una investigación más amplia que nos permita proponer pautas para modificar la situación actual a partir de las opiniones de las propias implicadas.

Para diseñar la muestra nos centramos en las mujeres que desarrollan su actividad docente y/o investigadora en la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Autónoma de Barcelona. El criterio de selección de las entrevistadas fue en base a las mujeres docentes y/o investigadoras que tenían 40 años o menos. El hecho de que utilicemos la categoría joven hasta los 40 años parte de la imposibilidad de encontrar PDI menores de 35 años, ya que son prácticamente inexistentes en la Facultad. Al mismo tiempo, se ha conseguido la máxima diversidad de categorías contractuales. Así, la muestra definitiva quedó formada por:

**I.C.:** Profesora asociada del Dep. de Periodismo y Ciencias de la Comunicación. Datos sociodemográficos: 40 años, soltera y sin hijos / hijas.

**C.C.:** Profesora lectora del Dep. de Periodismo y Ciencias de la Comunicación. Datos sociodemográficos: 37 años, soltera y sin hijos / hijas.

**L.F.:** Becaria de doctorado del Dep. de Periodismo y Ciencias de la Comunicación. Datos sociodemográficos: 30 años, soltera y sin hijos / hijas.

**C.F.:** Profesora titular del Dep. de Periodismo y Ciencias de la Comunicación. Datos sociodemográficos: 38 años, soltera y sin hijos / hijas.

**V.L.:** Profesora titular del Dep. de Comunicación Audiovisual y Publicidad. Datos sociodemográficos: 35 años, casada y con 2 hijas / 1 hijos.

La razón que no demos más datos sobre las entrevistadas, cargos desempeñados, grupos de investigación, etc. es para mantener su anonimato ya que una de ellas manifestó su deseo expreso de que así fuera.

### 5.1. Descripción técnica de las entrevistas

Para realizar la investigación se creó un cuestionario cuantitativo con datos referentes a las características sociodemográficas y profesionales y una guía semi-estructurada con la cual se llevaron a cabo las entrevistas en profundidad. En esta se incluyeron preguntas como las siguientes:

- Datos familiares y personales (conciliación vida laboral y personal): composición de la estructura familiar, reparto de tareas, jornada laboral, etc.
- Percepción y vida profesional: percepción del trabajo realizado, apoyo recibido, dificultades para trabajar en la universidad, presencia femenina en la universidad, percepción de la igualdad entre sexos en la universidad, dificultades para las mujeres jóvenes, relaciones laborales, percepción personal, organización sociolaboral, etc.
- Evaluación y agencias de acreditación: opinión sobre el proceso, criterios evaluados, relación evaluación con el hecho de ser mujer y/o joven, etc.

- Proyecciones: visión de las mujeres en la universidad en el futuro, posibles modificaciones, panorama laboral futuro, introducción de oferta de estudios para mujeres específica, etc.

Las sesiones se realizaron individualmente con cada entrevistada en el despacho del grupo de investigación por parte de las dos investigadoras que realizan este artículo. En cada sesión se explicó el motivo de la entrevista y se solicitó autorización para grabar la conversación. Las respuestas fueron transcritas y se han analizado de forma cualitativa. A continuación presentamos los resultados.

## 6. RESULTADOS

### 6.1. Conciliación de la vida laboral con la vida personal

En relación con este aspecto, uno de los primeros resultados es que de las cinco mujeres entrevistadas sólo una, **V.L.** profesora titular de 35 años, tiene cargas familiares ya que es madre de tres criaturas. De este dato podríamos apuntar la hipótesis de la dificultad para poder conciliar el trabajo y al mismo tiempo ser madre, de las académicas en vías de consolidación. En este sentido, de las cinco entrevistadas, sólo dos, precisamente las profesoras titulares, tienen pareja estable.

Las respuestas que las mujeres entrevistadas dan sobre la posibilidad de conciliación de la vida laboral y personal difieren según el tipo de contrato que tienen. Las dos profesoras titulares no ven problemas en este aspecto: *“No tengo hijos y por tanto para mí combinar la vida familiar y personal no representa ningún problema. Porque no tengo que compatibilizarlo, y me puedo organizar mis propios horarios. Desde el punto de vista de la conciliación no he tenido ningún problema. No tener hijos es una decisión personal. Aunque creo que aquí en la universidad es más fácil combinar la vida familiar porque hay guarderías y te puedes montar los horarios. Lo que si vería difícil, en el caso de tener hijos es hacer vida familiar en el barrio cuando trabajas fuera. La valoración de mi trabajo por parte mi pareja es muy buena, cuando presenté las oposiciones a la plaza, él me ayudó mucho, porque yo trabajaba muchas horas al día y no me quedaba tiempo ni para cocinar”* (**C.F.**); **V.L.** también está de acuerdo con esta idea, afirma que ha tenido tres criaturas y el trabajo se lo ha repartido al 50% con su pareja, al mismo tiempo, ha podido combinarse los horarios en la universidad para tener una vida familiar y personal satisfactoria.

El resto de las entrevistadas matizan estas afirmaciones, **C.C.** (profesora lectora) no tiene pareja ni carga familiar, por tanto no le representa ningún problema combinar la vida laboral con la personal. Sin embargo, afirma que *la elección de priorizar mi carrera profesional ha sido un elemento dificultoso a la hora de tener pareja. (...) En este país, además, el grado de doctora frente al género masculino supone ciertos obstáculos. Es un elemento que prefiero ocultar en determinados círculos, no del ámbito profesional sino del ámbito social, porque se me penaliza. Lo oculto porque ese dato hace que algunos hombres se sientan inferiores. (...) Además para llegar a doctorarse, creo que la mujer ha de hacer más sacrificios que el hombre. No siempre mi pareja, cuando he tenido, me ha dado el apoyo que necesitaba. Creo que al revés sí, la mujer siempre da más apoyo al trabajo del hombre. Y puede ser que por haber priorizado mi carrera, en el ámbito de la pareja no he encontrado la persona adecuada. El hecho de ser académica te penaliza en las relaciones personales”*.

Las otras dos entrevistadas tampoco han encontrado el apoyo de sus parejas en el ámbito profesional: *Yo soy soltera y actualmente vivo con mis padres porque me he separado. Mientras vivía en pareja las tareas del hogar las compartíamos, o incluso él trabajaba más que yo. Él*

*valoraba positivamente que yo trabajara en la universidad pero negativamente que no dedicara más tiempo a las tareas del hogar. Él no entendía que yo me dedicara al 100% a mi trabajo. (I.C.); Esta misma idea se desprende de L.F. Yo no tengo pareja ni hijos. Y respecto al apoyo en mi formación y mi carrera profesional tuve una crisis cuando estaba en pareja. Soy argentina pero mis estudios de postgrado los realicé en Brasil y cuando estaba preparándome para ingresar a estos estudios mi pareja me ayudó un montón. Luego cuando aprobé y tuve mi beca y mi vida independiente de él, la pareja entró en crisis y no pudimos subsanar esas diferencias. Creo que por eso chocamos. Y además, mi pareja no tenía nada que ver con la universidad ni con el mundo académico.*

## 6.2. Percepción y vida profesional

En este apartado analizamos la percepción sobre el propio trabajo de las mujeres jóvenes en la universidad en relación a: el apoyo recibido, la desigualdad de género, las dificultades por ser mujer y joven, la presencia femenina, las redes de relaciones, el desarrollo de la actividad docente y de la actividad investigadora, etc. Cada entrevistada ha priorizado más unos aspectos que otros a partir de su propia experiencia personal.

### A) Reconocimiento académico y red de relaciones personales

En relación al apoyo y reconocimiento que han encontrado por parte de los académicos hombres o mujeres, en un primer nivel las entrevistadas creen que en general no hay diferencias por cuestión de sexo. Así, V.L. afirma que *en el reconocimiento académico no he encontrado ninguna diferencia entre mujeres y hombres a la hora de apoyarme*. En esta misma línea C.F. dice: *No he sentido diferencias por temas de género aquí. Además me he sentido apoyada tanto por hombres como por mujeres*. C.C. es de la misma opinión: *Mi director de tesis fue un hombre y me ha apoyado mucho desde un lugar muy profesional. Para mi es una figura de mentor*. I.C. difiere de esta opinión: *En general quienes más me han apoyado y ayudado en al carrera docente son las colegas mujeres*.

Pese a estas afirmaciones, cuando nos adentramos más en la entrevista encontramos otros factores que difieren de esta visión tan optimista. Así, V.L. se ha encontrado con problemas por ser mujer derivados de la relación con sus colegas: *algunos compañeros hombres jóvenes me han ninguneado por el hecho de ser mujer. Por parte del hombre mayor, el trato habitual que he recibido no es paternalista sino de enseñanza. Pero si me he encontrado con compañeros de la misma edad que yo que por el hecho de ser mujer no me han tratado nada bien. Como si mi criterio y mi palabra no tuviese la misma valoración que la de un hombre de la misma edad, categoría profesional y categoría científica que yo*. En este sentido, V.L. admite que las variables joven y mujer suponen una doble discriminación en el reconocimiento académico por parte de los otros miembros del colectivo e introduce un aspecto que ha ido apareciendo a lo largo de la investigación, el sentimiento de inferioridad que pueden tener los hombres frente al cuestionamiento intelectual de las mujeres jóvenes académicas: *he visto mayor respeto cuando habla una profesora mayor. Si la que habla es una catedrática de mayor edad, lo que dice es más valorado. Lo que está claro es que por el hecho de ser mujer y después por ser joven, se despierta un sentimiento de inferioridad por parte del hombre que está al lado nuestro. Le damos más miedo. Si un hombre de la misma edad y categoría profesional que yo siente que lo estoy cuestionando, siente que su hombría queda más en entredicho. Pero si quien lo hace es una catedrática, no sucede lo mismo*.

Finalmente, aparecen más aspectos discriminatorios: *entre los compañeros, cuando he ido a congresos, he comprobado que por mi carácter muy fuerte, se me ha señalado que parezco muy masculina hablando. Sí que es cierto que a veces lo que dice un hombre parece que tuviera más*

*peso que lo que dice una mujer, aunque estemos igualmente avalados científicamente unos como otros tanto por la experiencia docente como por las investigaciones financiadas que hemos realizados, etc. (V.T.).*

En este contexto, C.F. introduce el tema del paternalismo por parte de los hombres académicos: *Hay un aspecto que siempre me ha chocado y que tiene que ver con el paternalismo masculino. Muchas veces oímos como en las reuniones los profesores se dirigen a las otras profesoras de su misma edad con diminutivos de su nombre o simplemente diciendo “nena”.*

L.F. también encuentra discriminaciones en el reconocimiento académico a partir de las variables sexo y edad: *en mi entorno laboral las mujeres son vistas como más simpáticas, más responsables, más eficientes, ocupando un rol netamente femenino. No nos tratan de igual a igual. Y no se nos valora tanto en el marco de una discusión en un grupo de investigación. El jefe, si es tío, siempre tiene la última palabra. Además, también está en juego, al menos en mi grupo, la diferencia generacional.*

Finalmente, L.F. afirma: *He escuchado comentarios muy ignorantes de profesores hombres, en conferencias y charlas: “bueno, ustedes las mujeres que son tan complicadas”... Y cuando el profesor decía eso, la gente lo dejaba pasar o ni siquiera advertía esos comentarios como machistas.*

## **B) Percepción personal por el hecho de ser mujer**

Uno de los aspectos que abordamos en las entrevistas se relaciona con las razones culturales y educativas que pueden generar un sentimiento de inferioridad por el hecho de ser mujeres y jóvenes en un entorno laboral académico, científico y competitivo y formado en su mayoría por un colectivo de varones adultos. En este sentido, también nos preguntábamos si las mujeres académicas debían adquirir valores considerados masculinos como la agresividad para sobrevivir en este entorno.

V.L. no cree que el hecho de ser mujer joven la haya influido de ninguna manera en la percepción de sí misma como profesional: *Nunca he sentido un sentimiento de inferioridad. Tal vez por mi carácter. Yo siempre he creído que los seres humanos son todos iguales y que en todo caso, no por ser hombre o mujer, sino porque tenga o no tenga una validez científica, lo que diga una persona tiene más o menos valor en un lugar tanto científico como académico. Y eso independientemente de la edad que se tenga.* Sin embargo, sí que advierte que: *pero si miro a mí alrededor compruebo que hay más mujeres fuertes que hombres fuertes. También pasa en la política. Quizás las mujeres se han ido fortaleciendo para sobrevivir en el medio.*

En relación a este aspecto C.F. difiere de V.L.: *creo que las mujeres sobresalen menos por falta de autoestima. De la misma opinión es I.C.: Creo que la promoción de las mujeres también tiene que ver con un tema cultural y con la autoestima. Es un problema más educativo que otra cosa.*

Por su parte, C.C. desarrolla esta idea: *Hay pocas mujeres docentes en la universidad, todavía cuesta mucho equipararse con los hombres. Además, las mujeres han de seguir un patrón masculino que tienen que incorporar en detrimento de su creatividad. Unos mecanismos que están totalmente impuestos. Las mujeres tienen que ser muy exigentes e incorporar los patrones masculinos para, por ejemplo, ser respetadas en clase como docentes.*

Finalmente L.F. enfatiza esta idea: *Las mujeres tenemos más necesidad de reconocimiento, quizás porque sentimos que nos juzgan más duramente. Siento que tenemos que hacer mil cosas para sentirnos reconocidas y seguras de lo que hacemos.*

## **C) Docencia**

Si en algo coinciden todas las entrevistadas es que en donde más claramente y más explícitamente han encontrado discriminaciones por el hecho de ser mujeres jóvenes es en su

trabajo docente. La percepción que el alumnado tiene de ellas parte de unos prejuicios que son mucho más claros y arraigados que en el caso de los que pueden tener el resto del profesorado y/o investigadores.

Así, V.L. afirma: *En general la dificultad más importante para trabajar en la universidad siendo una mujer joven es la credibilidad ante los alumnos. No sé por qué razón, los alumnos le otorgan menos credibilidad a una mujer joven que a un hombre joven. Estamos obligadas a mostrar y mantener una imagen de seriedad y formalidad. Si yo entro con una camiseta y unos tejanos a una clase, puede ser que hasta me confundan con una alumna, en cambio si un profesor joven viste de esa forma, no pasa nada. Es más difícil lograr la credibilidad con los alumnos que con los compañeros. Yo cada año digo verdades como templos en clase, pero cuando traigo a profesionales de los medios a que digan las mismas verdades en mis clases, se les atribuye mayor credibilidad.*

C.C. también cree que en la docencia es donde se ha sentido más discriminada: *yo soy una profesora exigente, y por parte del alumnado siempre he estado calificada de “dura”. Sin embargo, estos mismos alumnos aceptan muy bien la exigencia en los hombres y los califican de “buenos profesores”. Hasta ahora no hemos conseguido esa seguridad que tienen los hombres. En la percepción de la docencia, esto es muy evidente.*

En este contexto, I.C. afirma: *Respecto a lo de ser mujer y joven percibo ciertos prejuicios por parte de los alumnos, por ejemplo cuando he hablado del papel de las mujeres en la prensa ellos lo han tomado con prejuicios y no le han dado tanta credibilidad. Y si este tema fuera abordado por un hombre creo que se lo tomarían más seriamente.*

C.F. cree que esta evidente discriminación debería ser tomada en cuenta a la hora de realizar las encuestas de evaluación docente: *Desde el punto de vista de los alumnos es importante tener en cuenta que en esta universidad hay un alto porcentaje de mujeres. Hay pocos hombres en las clases y, sin embargo, mantienen actitudes de liderazgo. Hay alumnos hombres que, a veces, tienen actitudes de desafío y enfrentamiento con la docente mujer joven. Así como otros pueden tener también empatía por la diferencia de sexo o por la proximidad de edad. Hay cosas del comportamiento humano que no se pueden cambiar. Pero si deberían estudiarse, valorarse y tenerse en cuenta a la hora de elaborar encuestas. Sino estas cosas pueden otorgar o negar un tramo de docencia, y eso no puede ser.*

#### **D) Gestión**

En este aspecto las entrevistadas creen que las mujeres se han ido incorporando a los cargos académicos, gracias a su facilidad para desarrollar actividades de gestión, pero algunas creen que muchas veces acaban realizando actividades de “secretaria” por el hecho de ser mujeres jóvenes. En este sentido C.C. afirma: *El equipo directivo estaba compuesto, mayoritariamente, por hombres, pero yo acababa siendo la secretaria porque gestionaba mejor. Quizás tenía el mismo poder pero más trabajo y más carga de responsabilidades. Este hecho es aún más destacado en el caso de la única entrevistada que es investigadora becaria: Lo que siento hoy en mi experiencia en la UAB es que trabajo de investigadora un 30% y de secretaria un 70%. Aunque la beca me la dieron para investigar. En mi equipo somos todas chicas y el director es hombre. Creo que en mi caso, mi jefe reconoce muy bien las capacidades de gestión femeninas, somos más ordenadas, más efectivas, más operativas, etc. Antes que yo había otra chica que hacía 5 trabajos en uno.*

I.C. cree que esta imagen de las cualidades femeninas de la mujer en torno a la gestión no sería negativa si se introdujeran algunos cambios: *se debería valorar más las competencias específicas que tienen las mujeres. Yo veo positivo que las mujeres tengan destrezas en la gestión, el problema es que esa tarea no está visibilizada. Creo que hay que visibilizarla para la*

*promoción de cargos de responsabilidad. Además de distribuir los cargos de gestión entre hombres y mujeres, e intentar equilibrarlos.*

Finalmente, **C.F.** afirma que los cargos académicos siguen siendo ocupados por los hombres: *La presencia femenina en lugares de poder dentro de la universidad tiene que ver con cómo son los procesos de promoción de las mujeres en los puestos directivos. En ese sentido estamos al mismo nivel que en las redacciones de prensa, donde los puestos directivos casi siempre son ocupados por hombres. Aquí hubo tres decanas, y todo el resto fueron hombres. El tema de las cuotas está bien pragmáticamente, pero filosóficamente creo que todavía pesa más la imagen de que las cosas nos cuestan más a las mujeres y que para demostrar la validez tenemos que hacer el doble de tareas y que para muchos somos menos especialistas.*

### **E) Las generaciones anteriores**

Al preguntar a las entrevistadas sobre si creían que las mujeres de las generaciones anteriores lo habían tenido más fácil o más difícil para consolidarse en la universidad, en general respondían que actualmente hay más facilidad a causa del avance en la igualdad entre sexos, pero que al mismo tiempo, hay más dificultad a causa del aumento de la competitividad.

Así, **C.C.** afirma: *Pienso que las mujeres de ahora lo tenemos un poco más fácil que las mujeres de generaciones anteriores. Ahora hay un grupo más consolidado de mujeres y no resalta una individualmente. Sin embargo, las mujeres de esta Facultad que ahora tienen más de 50 o 60 años, lo han tenido más fácil, porque en su momento formaron parte de la construcción de la misma, eran del grupo de jóvenes que accedían a los cargos. Ahora las jóvenes, para insertarnos, lo tenemos más difícil.* En esta misma línea, **I.C.** piensa que: *las mujeres de anteriores generaciones lo tenían más difícil, pero ahora hay más competitividad. Las generaciones anteriores, fueron las primeras que crearon la Facultad y quizás por eso pudieron tomar más decisiones.*

**V.L.** difiere de estas opiniones: *Creo que una persona que inicia el doctorado está en igualdad de condiciones para consolidarse. En nuestro doctorado no hay diferencia, respecto a las plazas para becarios tanto de la UAB como del Ministerio, hay 4 mujeres y 2 hombres con beca de investigación. Yo no veo diferencia en el tratamiento que reciben mujeres y hombres en los cursos. Y en los tribunales, aunque la composición de tesinas y tesis son impares, intentamos que sea paritario. Creo que a priori, tanto hombres como mujeres arrancamos con las mismas condiciones. Después podemos tener diferentes recorridos por factores culturales más que otra cosa. Creo que las generaciones anteriores lo tenían más difícil aún.*

### **6.3. Evaluación y agencias de acreditación**

En este apartado sobresalieron dos cuestiones, en primer lugar la pertinencia o no de este sistema de evaluación y en segundo lugar, cómo afecta a las mujeres y si se deben modificar aspectos para que la evaluación sea más igualitaria por razones de sexo o edad.

En relación a la primera cuestión **V.L.** cree que la evaluación debería ser de mínimos y no de máximos: *Mejor sería que estas valoraciones no estuvieran sujetas tanto al objetivo concreto sino al objetivo tiempo. En un año se tienen que haber conseguido tales mínimos para cumplimentar. No importa tanto acreditar que tengas mucho sino que tengas el mínimo de calidad necesario para conseguir una acreditación como docente. El sistema que hay ahora puntúa en función de máximos, no de mínimos. “El mejor” es el que más tiene y no el que puede acreditar cumplir los mínimos que se necesitan para acceder a una plaza. Luego, en base a superar este mínimo se puede seguir trabajando para mejorar. Por ejemplo, para pedir una acreditación de la Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari a Catalunya (AQU) necesitarías demostrar que has hecho una tesis doctoral que has hecho un mínimo de 5*

*ponencias en cuatro o cinco congresos de reconocido prestigio, que has hecho alguna publicación en una revista internacional, etc. Eso vale tanto como que si la persona de al lado ha demostrado 50.000 cosas más. Si se sigue puntuando así, y yo tengo 35 años no puedo tener nunca tanto como el tiene 45 años por la cantidad de tiempo de trayectoria. Eso no quiere decir que yo no puede acreditar que tenga capacidad para ser docente*

**C.F.** también cree que se deberían modificar algunos aspectos del sistema de acreditación actual y que éste no elimina los problemas anteriores a su creación como por ejemplo el clientelismo: *Parece que todos los cambios que se han hecho en materia de acreditación cada vez hacen más complejo el acceso a las plazas y más difícil pasar por esas instancias, en lugar de facilitar la tarea y ser más mecánica y accesible. Por otro lado, como están planteadas las acreditaciones está bien, porque cada filtro se supone que sirve para igualar más la tarea que hacen tanto hombres como mujeres. Pero el sistema de acreditaciones, en los años que lleva de funcionamiento, no ha demostrado que elimine el tema del clientelismo y la endogamia. Al final parece un sistema surrealista y te quita muchísimo tiempo para formarnos como profesores. El tiempo y el esfuerzo están muy mal gastados.*

A conclusiones similares ha llegado **C.F.:** *Yo tengo las acreditaciones de lectora y colaboradora de la AQU. Creo que el sistema de acreditación está bien porque es una manera de evaluarte externamente. Pero como también se sabe, si el evaluador que toca es contrario al grupo que tú perteneces te puede valorar muy mal. De todas maneras creo que es bueno, porque nos hace competitivos. A su vez, este sistema de acreditación no tiene como resultado la posibilidad de movilidad que tiene el sistema anglosajón.*

**I.C.** también se queja de la burocracia que supone este sistema y que es demasiado cuantitativo: *a veces lo hacen tan burocrático que es muy complicado de cumplimentar. Y no se valoran muchas cosas que se hacen, como las publicaciones en otros ámbitos que no son tenidos en cuenta. La universidad está en una bola de cristal. Y en la evaluación no se tienen en cuenta temas personales, tanto de hombres como de mujeres. Hay situaciones personales y humanas que deberían ser incorporadas a la evaluación para darte una acreditación.*

En relación a si el sistema es desigual para hombres y mujeres y si se deberían introducir cambios para conseguir esta igualdad, todas las entrevistadas coinciden en que en primer lugar, se debería tener en cuenta los periodos que las mujeres no han realizado producción científica por haber estado al cuidado de criaturas o personas mayores. Así, **V.L.** resume esta situación afirmando: *Respecto a los sistemas de acreditaciones hay un aspecto que nos perjudica a las mujeres. Si eres mujer y tienes hijos en un período de tres años, tienes una base maternal que te hace estar pendiente de tu hijo además de todo el trabajo que significa tener un hijo. Que afortunadamente en mi caso está totalmente repartida con mi marido. Creo que en la evaluación de acreditación, habilitación o sexenios, cuando tienes una carga familiar, estas penalizada, porque dejas de tener tiempo para hacer investigaciones y publicaciones. Y en los formularios no puedes decir que has hecho esta cantidad de artículos y esta cantidad de libros, y que además has tenido tres hijos. Creo que se debería incluir eso en la valoración de las acreditaciones.* Pero también hay otros aspectos menos explícitos que perjudican a las mujeres cuando son evaluadas para conseguir una acreditación. Por ejemplo, algunas entrevistadas creen que se debería valorar más la gestión y la docencia porque es un ámbito al que las mujeres dedican un gran esfuerzo: *La gestión universitaria está poco considerada en la evaluación para acreditaciones. Cuando justamente es un ámbito en el que las mujeres ponemos muchas horas y en el que adquirimos ciertas habilidades importantes. Además creo que la gestión te quita tiempo de investigación. Por otra parte se debe tener más en cuenta la dedicación a la docencia cuando una es docente / investigadora. Intuitivamente, también creo que el hombre tiende más a hacer investigación y no tanta docencia. En los criterios de evaluación para acreditación incorporaría la evaluación de las tareas de gestión, y que sean equiparables con las tareas de docencia, sobre todo cuando estas comenzando la carrera.*

L.F. desarrolla estas ideas: *Cuando se realiza una evaluación si sólo se enfoca desde un aspecto cuantitativo, es muy fácil que un hombre pueda acumular mucho más estos requisitos que una mujer. Y me parece que siempre se dejan fuera aspectos cualitativos que tienen que ver con el tipo de trabajo realizado que seguramente favorecerían más a la mujer. Todo está pensado desde una lógica muy cuantitativa. Los hombres parecen tener más ambición que las mujeres y son más duros para competir. En este sentido, creo que los hombres dan más apoyo a otros hombres. Se debería evaluar la capacidad de gestión. Las mujeres nos ubicamos en esos puestos porque lo hacemos bien y nos sentimos más cómodas y estamos más seguras. Yo no sé si el camino es masculinizarse para competir pero me parece que las mujeres nos adaptamos mejor a esos lugares de gestión donde ya estamos legitimadas. Creo que si la gestión se evaluara los hombres pasarían a hacer más gestión que ahora.*

#### 6.4. Perspectivas de futuro

En este apartado preguntamos a las entrevistadas sobre como veían la situación de las mujeres académicas en el futuro inmediato y que medidas aplicarían para mejorar la actual situación. En primer lugar, algunas de las entrevistadas creen que el tiempo puede mejorar la situación, aunque no queda claro exactamente como el simple paso de los años puede cambiar este aspecto. Así, C.F. afirma: *Desde el punto de vista profesional, como las mujeres son más estudiosas, más serias y responsables, puede ser que a la larga se caiga por su propio peso y las mujeres ocupen más lugares de dirección.* De la misma opinión es V.L.: *No veo que la proyección de la mujer universitaria este mal porque por suerte las mujeres que estamos en la universidad tenemos un buen “cerebro y bien amueblado”. También influye el hecho que las mujeres jóvenes no tenemos complejos de no estar a nivel del hombre. Y eso es algo que ha superado nuestra generación y que continúan superando las generaciones más jóvenes. Yo creo que la lucha será de igual a igual en un término de 10 años y que la proyección nos igualará completamente.*

Sin embargo, C.C. no lo ve tan claro y afirma que son necesarias medidas específicas para conseguir una igualdad real, como por ejemplo que se tengan en cuenta en las acreditaciones las nuevas vías de acceso a la universidad: *Estas vías de acceso nuevas además podrían contemplar situaciones específicas de las mujeres en temas de maternidad o conciliación. Como se hace en Suecia, por ejemplo que hay directoras de departamento que hacen media jornada pero con capacidades directivas. De esta manera, la vida privada más compatible con el trabajo. Esta medida podría abarcar también a los hombres. Estos cambios son culturales y aquí de momento es impensable. Se puede ser reivindicativo en algunas cosas que nos permitan parar a pensar y observar lo que estamos haciendo en la práctica cotidiana en la docencia y en los departamentos. La propia concienciación de la mujer es muy importante. Y que las mujeres reivindiquen su trabajo cuando en muchos casos lo hacen mejor. E ir contra esos prejuicios que te tildan de feministas e inhabilitan esa tarea.* L.F. también introduciría modificaciones: *Yo pondría un cupo de mujeres y hombres. En mi caso particular este año en los cursos de doctorado busqué docentes mujeres y solo había dos cursos dictados por ellas.*

Cuando preguntamos a las entrevistadas sobre la introducción de asignaturas con perspectiva de género para paliar las discriminaciones por sexo que ellas mismas afirman percibir por parte del alumnado, las respuestas fueron contradictorias y sorprendentes, la mayoría no veían necesarios estos nuevos contenidos: *Respecto a lo de incluir más contenidos de género, o feministas, no creo que sea necesario. Más bien pienso que cuando nosotros pensamos en especialistas o en temas a trabajar en docencia tenemos que mirar de transmitir pautas profesionales no sexistas.* (C.F.). V.L. también parte de esta idea: *Espero que los contenidos específicos de género no sean necesarios en la universidad porque esos conocimientos y capacidades las deben adquirir desde abajo y desde el instituto.* En este contexto, I.C. afirma: *Yo no insistiría en los contenidos de género, sino que se pueda explicar desde una perspectiva más abierta, no tan feminista, sino*

*más de relaciones sociales. Hablaría más de las minorías y de los que no tienen las mismas condiciones de acceso igualitario en todos los órdenes. No me quedaría solo en el tema del sexo. C.C. difiere de estas afirmaciones: Respecto a los contenidos de género o feministas, cuanta más información reciba el alumnado mejor.*

## 7. CONCLUSIONES

Las entrevistas realizadas en esta investigación muestran como en la universidad suele prevalecer la imagen de que esta institución ha conquistado la igualdad entre los sexos debido, principalmente, a la gran afluencia de mujeres en las aulas. Pero este fenómeno no refleja la realidad del fuerte androcentrismo que continúa rigiendo la vida universitaria y que se refleja en los datos ofrecidos en la introducción y en algunas de las respuestas de las mujeres académicas entrevistadas.

Las dificultades para desarrollar una vida familiar plena (formar pareja, dedicarse a la maternidad), la discriminación, la segregación a puestos de menor categoría, el trabajo de gestión no valorado científicamente (con gran carga horaria poco reconocida) son algunos de los obstáculos que las mujeres académicas experimentan en su trabajo profesional.

La relación de las mujeres con el poder pone de manifiesto la falta de integración en una suerte de “cultura masculina del poder” cuyas expresiones (redes de poder informal, que se tejen de manera paralela a los mecanismos que regulan el acceso a los diversos escalafones del profesorado) resultan incómodas para las mujeres y difíciles de asumir, produciendo una consecuente marginación de las mismas.

En el caso analizado, hemos comprobado que en la cúspide de la consolidación profesional conviven casi en la misma proporción catedráticos y catedráticas y que, según los argumentos de las entrevistadas, las mujeres catedráticas han alcanzado esos puestos prominentes por sus propios méritos y por formar parte de la fundación del Departamento de Periodismo. Estas mujeres catedráticas, reflejan para las entrevistadas una imagen de “pioneras” que han alcanzado con esfuerzos casi heroicos una posición en el entramado de poder y el reparto de responsabilidades.

Por otra parte, se hace referencia a la soledad, la falta de apoyo por parte de los propios compañeros de trabajo y, en algunos casos, por parte de la familia, al burocrático funcionamiento de la institución, al sobreesfuerzo que tendrán que desarrollar para conseguir una estabilidad laboral en la universidad y a los problemas de la financiación o auto-sostenimiento en las etapas iniciales. Estos aspectos con los que conviven, generalmente, las mujeres jóvenes académicas son vistas como factores que desmoralizan a las aspirantes y que las pueden hacer abandonar sus proyectos profesionales ante las escasas posibilidades y el escarpado camino que les ofrece el futuro inmediato.

Para la mayoría de las entrevistadas parece inevitable tener que decidir entre la vida familiar y la profesional, y asumen la dificultad que conlleva hacer compatible la naturalizada dualidad femenina: familia/trabajo. A su vez, la mayoría de ellas, en un primer momento niega la discriminación entre hombres y mujeres, para matizarla luego, reconociendo que existe una discriminación femenina en los ámbitos académicos y que se materializa también en los sistemas de evaluación que no contemplan la diversidad y las características singulares de cada sexo, y auguran que “el tiempo lo corregirá”, y que el devenir de los años acabará solucionando los desequilibrios estructurales. Sin embargo, consideramos que estos graves desajustes que atentan contra una verdadera equidad democrática en la universidad deben solucionarse con medidas y transformaciones concretas.

## 7. NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

<sup>i</sup> Muñoz, Muñoz Ana M. (2006) *Presencia y producción científica de las profesoras de la Universidad de Granada (1975-1990)*. Granada: Editorial UG.

<sup>ii</sup> García de León M. A. y García de Cortazar M. (2002) *Las académicas (Profesorado universitario y género)*. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. (p. 16)

<sup>iii</sup> Memoria sociolaboral de España (2006), Consejo Económico y Social. Departamento de Publicaciones:  
<http://www.ces.es/servlet/noxml?id=CesColContenidoM01182516709331~S5409749~Nmemoria2006.pdf&mime=application/pdf>

<sup>iv</sup> CAUCES N° OO1 (2007), Peña, Marcos (dir). Consejo Económico y Social. Departamento de Publicaciones:  
[http://www.ces.es/servlet/noxml?id=CesColContenidoM01185362252426~S2504147~NCAUCES\\_001.pdf&mime=application/pdf](http://www.ces.es/servlet/noxml?id=CesColContenidoM01185362252426~S2504147~NCAUCES_001.pdf&mime=application/pdf)

<sup>v</sup> Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, Reforma Universitaria.

<sup>vi</sup> Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

<sup>vii</sup> Ley Orgánica 1/2003, de 19 de Universidades de Cataluña.

<sup>viii</sup> Estas afirmaciones se desprenden de la investigación coeditada por García de León M. A. y García de Cortazar M. (2002) *Las académicas*, donde se analiza con rigor y exhaustividad la situación de las mujeres en el ámbito académico universitario en España. Concretamente en el caso de las docentes de universidad, las autoras califican la situación como “anómala”, en comparación con la de los hombres en las mismas instancias.

<sup>ix</sup> García de León M. A. y García de Cortazar M. (2002) *Las académicas (profesorado universitario y género)* Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

<sup>x</sup> Antón Sevilla, Susana (2004) *Académicas en la Universidad de Alicante*. Alicante: Informe n° 12 UA.

<sup>xi</sup> De los Riscos Angulo, E. y Nebreda Roca, M. (2001) “Reflexiones sobre la necesidad del establecimiento de puentes entre los estudios de mujeres ubicados en e ámbito universitario “feminismo académico”, los organismos de igualdad “feminismo institucional” y el movimiento de mujeres”. En: *La difusión del conocimiento en los estudios de mujeres*. Actas del II Congreso Internacional. Alicante: AUDEM

<sup>xii</sup> Izquierdo M. J. (dir.) (2004) *El sexisme a la UAB. Propostes d'actuació i dades per un diagnòstic*. Grup d'Estudis sobre Sentiments, Emocions i Societat. Departament de Sociologia. Bellaterra: Servei de Publicacions de la Universitat Autònoma de Barcelona.

<sup>xiii</sup> Izquierdo M. J. (dir.) (2004) op. cit. (p. 192)