

Discriminación en un medio meritocrático: las profesoras en la universidad española

ESTHER ESCOLANO ZAMORANO*

Resumen: A través del análisis sociológico de la realidad profesional femenina en el ámbito de las universidades españolas, el artículo cuestiona la imagen de la institución universitaria como espacio de igualdad entre hombres y mujeres. Combinando metodologías cuantitativas y cualitativas, se desvelan tanto las diferencias de género que caracterizan las carreras académicas de las mujeres, como la contradictoria percepción de lo femenino que éstas tienen en torno a su propia experiencia, así como los perfiles del imaginario construido al respecto. La realidad muestra que incluso un mercado meritocrático no se halla exento de elementos que alteran la igualdad de oportunidades.

Abstract: By means of the sociological analysis on the feminine professional reality in the Spanish universities milieu, this article puts into question the image of the academic institution as a context of equality between men and women. Through the combination of quantitative and qualitative methodologies, genre differences that characterize women's careers are revealed, as well as the contradictory perception of femininity that women have as to their own experience —and the traits of the imaginary made up about it. Reality shows that even a supposedly meritocratic market suffers from inequality in opportunities for men and women.

Palabras clave: universidad; discriminación sexual; género; carrera profesional; condición de la mujer.

Key words: university; sexual discrimination; genre; professional career; womanhood.

EL PROTAGONISMO CADA VEZ MÁS ACTIVO de las mujeres en la esfera pública y en la sociedad española de los últimos 30 años constituye un fenómeno innegable; de modo que en la actualidad no sólo han desaparecido las trabas jurídicas que impedían su participación como ciudadanas de pleno derecho, sino que la sociedad ha asumido e integrado como habitual en el imaginario colectivo la presencia femenina

* Doctora en Sociología por la Universidad de Valencia. Profesora de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) y directora de la Oficina de Control Interno de la Universidad de Valencia, España. Temas de especialización: Estudios de Género; Mujeres Profesionales; Académicas; Financiamiento Universitario; Calidad en la Gestión Universitaria; Control en la Gestión de Fondos Públicos. Dirección: Universidad

en terrenos profesionales, políticos y educativos de los que históricamente las mujeres habían estado ausentes. El reconocimiento de la importancia de este hecho, del alcance y magnitud histórica, social, económica y de pensamiento que tal conjunto de transformaciones ha supuesto en los países occidentales y singularmente en España, no puede llevarnos a ignorar que la integración en muchas de dichas áreas del colectivo femenino presenta diferencias significativas con las circunstancias, condiciones y oportunidades que rodean la manera de estar y de actuar de los hombres. Utilizando una expresión de Maruani, podríamos decir que la feminización de la vida pública es real, pero inacabada, incompleta (Maruani, 2000: 15).

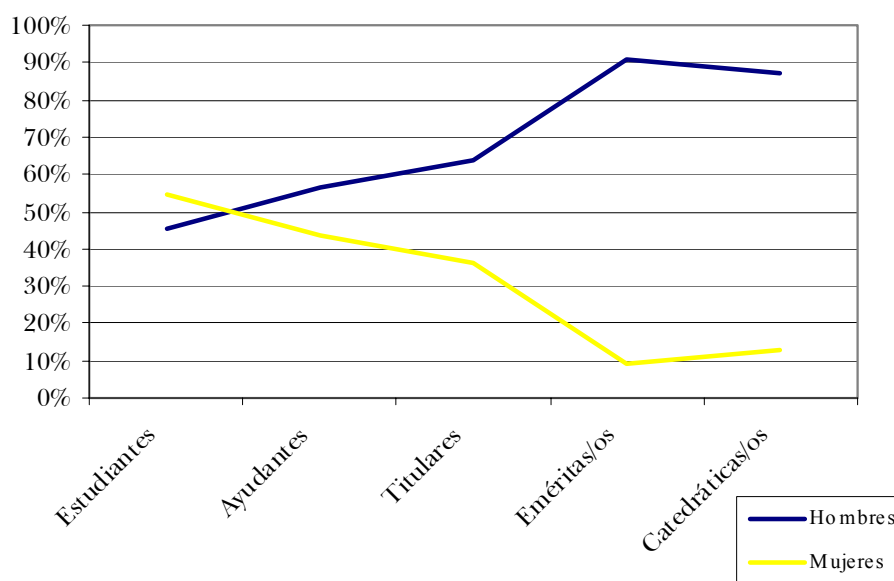
La expansión del sector terciario en las economías occidentales lo convierte en el gran impulsor y capitalizador del empleo femenino, tanto por lo que afecta a las actividades comerciales como al proceso de burocratización de los servicios (Capel, 1999: 61). De ahí que el sistema educativo sea un campo privilegiado para el análisis que nos ocupa: de un lado refleja la demanda de cualificación de las mujeres; de otro, la oferta de puestos de trabajo en el propio ámbito educativo. En este panorama destaca en particular el alumnado universitario, en el que las estudiantes representan en la actualidad más de la mitad:¹ las mujeres tituladas sobrepasan a los varones por primera vez en la historia de España.² Son hechos históricamente muy recientes; de ahí que también lo sea la incorporación femenina en las tareas de docencia, investigación y gestión universitarias. Si observamos el nacimiento y la evolución de las universidades, las mujeres han tenido grandes dificultades para acercarse a la producción y transmisión del saber científico, enclave absolutamente

de Valencia-Edificio de Rectorado. Avenida Blasco Ibáñez 13, bajo, 46010 Valencia, España. Número de teléfono: 9-6398-3161. Número de Fax: 9-6398-3787. Correo electrónico: <escolano@uv.es>. El presente trabajo se basa de manera parcial en la tesis de doctorado de la autora: "Docentes e investigadores desde una perspectiva de género. Las profesoras en el sistema público universitario valenciano" (Valencia: Universidad de Valencia, 2004). Se trata de una aproximación de los resultados de un trabajo que ha combinado la encuesta y las entrevistas en profundidad para el análisis de la concepción que las propias académicas tienen respecto de sus trayectorias y situación en la institución universitaria.

¹ Salvo en las carreras técnicas, en las que los porcentajes van en torno a 25-30 por ciento.

² El dato aparece en el estudio del Instituto Nacional de Estadística (INE), *España al comienzo del siglo XXI*. [documento en línea]. Disponible desde Internet en formato HTML en: <<http://www.ine.es>>.

GRÁFICA 1
 PORCENTAJE DE HOMBRES Y MUJERES
 EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS



Elaboración propia.

FUENTE: J. Hernández, 2004. "La universidad española en cifras 2004", [documento en línea]. Disponible desde Internet en formato HTML en <<http://www.crue.org>>.

monopolizado en las sociedades occidentales por los varones educados de clases altas en el que no ha sido posible integrar la experiencia y aportaciones femeninas. La exclusión histórica de ellas (relegadas al ámbito doméstico) ha ocasionado que su aproximación a la ciencia y su plena integración en la Academia —como ocurriría con cualquier territorio extraño y desconocido— se produzca lentamente, con no pocas dificultades para constituirse como miembros de pleno derecho en las disciplinas científicas y en la institución universitaria.

I. INFORME ETAN

Una imagen que apenas destaca en el paisaje que presenta el mercado científico europeo (espacio absolutamente dominado por hombres), es el que las mujeres se hallan infrarrepresentadas, como sucede en las instancias decisorias que intervienen en asuntos relacionados con la ciencia y la tecnología. Así lo corroboró el Informe elaborado por el grupo de expertas de la Red Europea de Evaluación de Tecnología (ETAN), por encargo de la Dirección General de Investigación de la Comisión Europea, análisis necesario con el propósito de alcanzar la plena e igualitaria participación de las mujeres en todos los foros, disciplinas y niveles científicos. El documento (conocido como Informe ETAN sobre Mujeres y Ciencia, Promover la Excelencia mediante la Integración de la Igualdad de Géneros³ (en adelante: Informe ETAN) perseguía como objetivo central avanzar en la creación de una cultura científica más integradora, que beneficiara no sólo a las mujeres, sino también a la economía y a la sociedad en su conjunto.

Dicho Informe subrayaba el carácter masculino de la ciencia europea de los inicios del siglo XXI, tendencia que se advierte sea cual fuere el nivel y el ámbito concreto de análisis, al tratarse de una situación lamentablemente común en los foros decisorios en política científica: gobiernos nacionales, comités, la propia Comisión Europea, asociaciones científicas, institutos de investigación, empresas tecnológicas y, por supuesto, la universidad. La Academia constituye en esta materia un buen campo de observación. Así, y pese a que en muchos países las mujeres integran la mitad de los estudiantes que se licencian, su proporción comienza a declinar en los subsiguientes pasos que comprende la carrera académica en mucha mayor medida que lo hace la de sus colegas varones. De ahí que sólo un tercio del profesorado universitario sea femenino; dicho porcentaje disminuye a medida que se asciende en la escala jerárquica, hasta alcanzar ese poco más del 10 por 100 que suponen en la máxima categoría académica: la catedrática.⁴ Su exigua presencia en

³ Para acceder a la normativa básica, Resoluciones de la Comisión Europea, e información diversa de la Unión Europea en materia de mujeres y ciencia y políticas de género, véanse los documentos en línea disponibles desde Internet en: <http://www.cordis.lu/science-society/women-htm>.

⁴ Utilizaremos en general la denominación *catedrática* para indicar la máxima categoría académica, equivalente a *full profesor*.

la cima apenas presenta diferencias por países: oscila desde 5% de los Países Bajos hasta 18% de Finlandia. Por otro lado, hay variaciones considerables en la proporción de mujeres entre disciplinas, de modo que su protagonismo activo en la ciencia, ingeniería y tecnologías es aún escaso, ciertamente, y no resulta difícil advertir que una razonable cantidad de científicas, así como la elevada consideración en términos de *status* científico de la disciplina, son hechos que raramente coinciden.

La ausencia de mujeres profesionales en posiciones consolidadas en la Academia afecta sus posibilidades de ejercer responsabilidades en los órganos de gobierno y dirección de las universidades europeas. Por muy variadas razones, las científicas apenas son promocionadas a los puestos de liderazgo en las organizaciones. Este hecho tiene consecuencias importantes: las mujeres se hallan alejadas de los debates que conforman la ciencia y la profesión científica; por ello, difícilmente pueden lanzar retos al *statu quo* y *modus vivendi* de la comunidad científica, cuyo sustrato se construyó históricamente en su ausencia. La exclusión de las mujeres de los puestos superiores de la toma de decisiones es una cuestión que suscita preocupación especial, ya que repercute en la perpetuación de una ciencia construida según modelos masculinos, al tiempo que retroalimenta las imágenes disponibles en los medios de comunicación y en la educación. La estampa descrita se repite al analizar la situación de los científicos en institutos de investigación, en la industria, Academias europeas, premios de prestigio reconocido, comités de evaluación, consejos editoriales de revistas científicas, circuitos de influencia y poder en la investigación, y otros.

Como se ha demostrado en las últimas dos décadas, no parece que el mero transcurso del tiempo sea suficiente para modificar tal escenario: de hecho, la situación de las mujeres está empeorando en algunas áreas, pues las épocas de restricciones se traducen en retrocesos para las mujeres.

El riguroso y profundo estudio que se encuentra en la base del Informe ETAN nos permite concluir que en toda Europa la ciencia y los científicos tienen una identidad concreta de género en el imaginario cultural, hecho que —al mismo tiempo que genera desigualdad— resulta en pérdidas en términos de excelencia científica para la sociedad en su conjunto.

El informe sanciona parte de las conclusiones a que había llegado la investigación que sobre el tema se ha venido desarrollando. Con el objetivo de situarnos en el debate conceptual en torno a las académicas,

perfilaremos un estado de la cuestión intentando sintetizar los aspectos más interesantes tratados en los diversos estudios que han ofrecido claves explicativas para dar cuenta de la situación que viven las mujeres en el colectivo docente e investigador de las universidades, selección que (como tal) resulta necesariamente limitada, pero que —creemos— aborda las principales tendencias, enfoques y modelos teóricos que definen dicha línea de investigación.

En este sentido, y sin dejar de lado las importantes diferencias que separan los sistemas universitarios de los distintos países, lo cierto es que se dispone de una serie de constantes útiles para explicar la realidad profesional que viven las mujeres en la universidad (en clave de género), en gran parte comunes en el paisaje académico occidental, y que las distintas autoras que han estudiado tales temas han destacado en sus discursos. Otra característica del debate conceptual se halla marcada por la lentitud de las transformaciones, lo cual ha ocasionado que se ponga el acento principalmente en los obstáculos que imposibilitan una participación real de las mujeres en el terreno científico.

Entre las principales coordenadas de las aportaciones teóricas destacan (como barreras fundamentales que actúan impidiendo el avance de las académicas en la universidad y en el ámbito científico) las siguientes: el conjunto de actitudes conservadoras hacia el papel que desempeñan las mujeres en la sociedad (Müller, 1995: 217; Simeone, 1987: 143); una cultura que asume la centralidad de los varones, y que se refleja en la estructura y la propia cultura organizacional de la Academia (Valentich, 1995: 238); la falta de modelos femeninos en la ciencia (García de Cortázar y García de León, 1997: 31); la oposición entre la esfera pública —fundamentalmente la profesional o laboral— y la privada (Aisenberg y Harrington, 1988: 108; Bailyn, 2003: 140; Valentich, 1995: 239; Durán, 1982: 26); la falta de planificación estratégica de las carreras donde predominan las mujeres (Van Haegendoren, 1995: 227; Aisenberg y Harrington, 1988: 146); el trabajo de las mujeres (campos, materias, métodos y tipo de aproximación científicos de aquéllas), a menudo objeto de infravaloración, a lo que en ocasiones se unen los juicios escépticos de las académicas sobre el valor de su propio trabajo (Müller, 1995: 217; Aisenberg y Harrington, 1988: 64, 49; Durán Heras, 1982: 29); las dificultades a las que hacen frente para desarrollar posiciones de autoridad en el seno de las estructuras institucionales; la carencia de mentores; y, como consecuencia, la escasa promoción que reciben para ocupar puestos de liderazgo (Simeone, 1987: 143; Aisenberg y

Harrington, 1988: 142); su dificultad y posición más débil a la hora de manejarse en las redes informales de funcionamiento (Van Haegendoren, 1995: 229; García de León, 2001b: 451); la comprobación de que el embudo académico⁵ es mucho más estrecho y pronunciado en el caso de las mujeres (Drakich *et al.*, 1991; Valentich, 1995: 237; García de Cortázar y García de León, 1997: 23); el modo social de cooptación (el denominado *old boys' club*), por el que los grupos con poder decisorio en temas de selección y promoción tienden a ser exclusivamente integrados por hombres (Müller, 1995: 216; García de León, 2001b: 455); el hecho de que las representaciones dominantes de mujeres no apunten al concepto de *excelencia* (Benschop y Brouns, 2003: 195; Krefling, 2003: 159); el que sean aún extrañas en la universidad, donde a menudo soportan un ambiente hostil, que no es sino la suma continuada de las desigualdades (Valentich, 1995: 238; Aisenberg y Harrington, 1988: 38); finalmente, una Academia fundamentalmente integrada por hombres, así como la estructura del conocimiento académico mismo (Müller, 1995: 218; Valentich, 1995: 235). Tal panorama es matizado por Lilia Pérez Franco cuando —sin dejar de reconocer la existencia de importantes diferencias en el comportamiento por género dentro de la profesión académica en México— señala que las diferencias no parecen tan significativas, dado que la Academia como espacio de trabajo es un mercado moderno, que se abre (mediante la expresión formal del mérito como criterio) a una competencia regulada, y funciona con mayor libertad respecto de los patrones socialmente impuestos (Pérez Franco, 1995: 257). No es baladí el matiz pues viene a subrayar el carácter —pese a todo privilegiado— del mercado laboral que este campo supone, aunque atribuye los condicionantes y obstáculos que ella misma reconoce, a fenómenos culturales de más amplio alcance: o sea a los derivados de una cultura social básicamente *masculinizada*.

⁵ Con este descriptivo concepto se alude a la decreciente proporción de personas que superan las sucesivas fases que van desde la adquisición del nivel de licenciado/a al de doctor/a, que finalizan en la efectiva integración en el cuerpo del personal docente e investigador y aun en la promoción de la carrera universitaria.

II. LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA:

LOS NÚMEROS Y LA SEGREGACIÓN VERTICAL

El caso de España no destaca en absoluto en el contexto europeo que dibuja el Informe ETAN. El enorme protagonismo alcanzado por las mujeres en el alumnado universitario español se ha ido consolidando a lo largo de las últimas tres o cuatro décadas, lo que sin duda nos obliga a hacer una lectura y a formular un discurso cautos, a la hora de interpretar y aun de predecir la importancia cuantitativa y cualitativa de su presencia actual y futura tanto en el profesorado como en la propia configuración de la universidad.⁶ Con todo, lo cierto es que hoy subsiste una serie de obstáculos que impide que podamos considerar a la universidad española como un entorno igualitario para el acceso y promoción profesional de hombres y mujeres al colectivo docente. Hablamos de trabas que por supuesto no son de índole jurídica o institucional, terreno en el que la paridad se conquistó hace tiempo; son más bien de índole social o relacionadas con procesos psicológicos, pero que a su modo actúan manteniendo las discriminaciones de género en esta profesión.

Comencemos por lo más obvio: la incorporación de las mujeres como profesionales docentes en las universidades españolas está muy alejada de los niveles de los varones, quienes representan una amplia mayoría; ello supone que a las académicas les resta todavía una muy larga travesía por recorrer en su camino hacia la igualdad. De hecho, de 84 168 docentes, las mujeres suponen sólo un tercio (28 527: 33.9%), mientras que 66.1% (esto es: 55 641) está constituido por varones. Tales cifras generales coinciden a grandes rasgos con las que presentan individualmente las distintas universidades, con excepción de las técnicas —a distancia considerable del resto—, donde el peso de las mujeres en el profesorado es bajísimo (sólo 20.1%).

La distribución de efectivos por sexo dista de ser la deseable en aras de un equilibrio más igualitario, con una proporción femenina que por otro lado apenas ha sufrido variaciones en la última década. En favor de las mujeres, teóricamente (frente a otros sectores profesionales)

⁶ Todos los datos de nuestra exposición irán referidos a la situación de las universidades españolas durante el curso académico 2002-2003.

CUADRO I
DISTRIBUCIÓN DEL PROFESORADO DE LAS UNIVERSIDADES
ESPAÑOLAS, POR CATEGORÍA Y SEXO

<i>Categoría</i>	M U J E R E S		H O M B R E S		T O T A L	
	<i>N</i>	% <i>columna</i>	<i>N</i>	% <i>columna</i>	<i>N</i>	% <i>columna</i>
Catedrático/a de universidad	1.031	12.7	1.074	87.3	8.105	9.6
Prof. titular de universidad	9.231	34.8	17.318	65.2	26.549	31.5
Catedrático/a de escuela universitaria	748	31.8	1.602	68.2	2.350	2.8
Prof. titular de escuela universitaria	4.942	40.4	7.289	59.6	12.231	14.5
Ayudante de Facultad	1.394	42.8	1.864	57.2	3.258	3.9
Ayudante de escuela universitaria	550	46.1	642	53.9	1.192	1.4
Asociado/a	9.700	34.8	18.189	65.2	27.889	33.1
Otros/as	931	35.9	1.663	64.1	2.594	3.1
TOTAL	28.527	33.9	55.641	66.1	84.168	100.0

FUENTE: J. Hernández, 2004. "La universidad española en cifras 2004", [documento en línea]. Disponible desde Internet en formato HTML en <<http://www.crue.org>>.

casi todas las universidades españolas ofrecen —por su carácter público— mayores y mejores garantías de igualdad y seguridad jurídica que las que brinda el sector privado. En segundo lugar, tanto el acceso como la promoción funcionan mediante méritos curriculares y pruebas tasadas, cuya transparencia y objetividad favorecen a las mujeres. Hablamos, por tanto, de un mercado de trabajo privilegiado, que sin embargo no se revela igualitario en la práctica debido a un cúmulo de variados factores.

El cuadro 1 distribuye al colectivo docente e investigador de las universidades españolas por sexo y categorías.⁷ Desde el punto de vista que interesa a nuestro estudio, quizás el dato más notable esté constituido por el reducidísimo porcentaje de académicas que encontramos en la cima jerárquica. Por otro lado, si atendemos a las categorías en las que la presencia de académicas es superior a la media —y desechemos las irrelevantes por la escasa cantidad de profesorado que concentran—, se comprueba que las titularidades de escuela universitaria son ocupadas predominantemente por mujeres, y en mayor medida aún las ayudantías. El primer caso se explica por la mayor presencia de mujeres en estudios de primer ciclo, particularmente en determinadas ramas tradicionalmente consideradas estudios *femeninos*, como magisterio o enfermería. En cuanto a las ayudantías, son figuras de escasa retribución y limitada estabilidad, más bien concebidas como primer paso en la carrera académica. En conclusión, en las figuras que son más valoradas por su estabilidad y por el conjunto de derechos

⁷ La interpretación del cuadro 1 exige una breve presentación de las categorías docentes vigentes, las cuales lógicamente entrañan diferente posición funcional y jerárquica, así como un abanico diverso de posibilidades de promoción profesional. El sistema universitario español divide al profesorado en dos principales categorías: profesorado numerario y profesorado no numerario, según su diferente vinculación laboral con la universidad. La primera de ellas comprende a los *catedráticos* y *titulares de universidad* (ambos con capacidad docente e investigadora), así como a los *catedráticos* y *titulares de escuela universitaria* (dos cuerpos en principio vinculados a estudios de primer ciclo, con plena capacidad tanto docente como investigadora cuando ostentan el título de *doctor*. *Catedrático de escuela universitaria* y *titular de universidad* son categorías equivalentes. Por su parte, el resto de tipologías del profesorado (ayudantes, asociados/as, eméritos/as, visitantes) entraña una vinculación de carácter laboral con la institución universitaria, sin que las personas que las ocupan cuenten con plaza propia. Entre ellas destaca la figura del *profesor asociado*, diseñada en principio para facilitar que profesionales de reconocido prestigio impartan docencia en la universidad, pero que en la práctica ha sido pervertida y utilizada para cubrir las necesidades de docencia a un costo bajo.

profesionales que comportan, los varones siguen ostentando una aplastante mayoría: prácticamente 7 de cada 10 en las categorías de *catedrático de escuela universitaria* y *titular de universidad*, que se incrementa aún más en el vértice de la pirámide, donde la presencia femenina resulta meramente simbólica.

Los datos muestran que a medida que se asciende en la escala académica, disminuye la proporción de mujeres; ello evidencia un claro fenómeno de segregación vertical: la distribución entre hombres y mujeres se va tornando mucho más favorable a los primeros en las diferentes categorías laborales (ya contractuales o correspondientes a los diversos cuerpos funcionariales existentes), hecho que acarrea consecuencias en términos de los diversos grados de estabilidad laboral y de acceso a niveles también distintos de ingresos, por no hablar del mayor o menor grado de poder que los distintos *status* confieren en el seno de la institución universitaria.

Encontramos la punta de lanza de este fenómeno en las *cátedras de universidad*, la categoría académica superior por excelencia, rango en el que encontramos una de las brechas más significativas entre hombres y mujeres: de las 8 105 existentes, los varones copan 87.3% de las mismas, mientras que ellas sólo ocupan 12.7% de estos puestos de máxima categoría en el profesorado. Precisamente el hecho de que estemos hablando de plazas de máximo nivel —de la categoría más prestigiosa e influyente en la escala administrativa universitaria, la cual supone *per se* un importante grado de poder y control sobre las decisiones tomadas en el seno de los distintos departamentos universitarios y áreas—, se halla en la base de la explicación de una distribución por sexos tan llamativamente anómala en nuestros días, y no resulta de ninguna manera casual.

En la actualidad, las mujeres hacen frente a un techo de cristal, barrera invisible pero de extraordinaria resistencia que obstaculiza su avance vertical en las organizaciones a partir de los niveles intermedios, e impide que ellas alcancen los puestos más relevantes y de mayor poder; la presencia de dicho obstáculo, por otro lado, responde a una mezcla de factores organizacionales, histórico-sociológicos y actitudinales, cuya actuación conjunta resulta muy difícil de combatir. Uno de ellos está constituido por el hecho de que las expectativas socialmente disponibles para las mujeres en el ámbito profesional parecen colmadas en cuanto alcanzan un puesto intermedio, lo que no ocurre en el caso de los varones, con las implicaciones de uno y otro signo que tal hecho puede tener. Lo

anterior motiva que en muchas ocasiones las mujeres (ya abrumadas por las obligaciones en otros ámbitos) hagan suyas tales aspiraciones, y que difícilmente incorporen el deseo de ir más allá, de alcanzar profesionalmente puestos más altos.

La idea se confirma si observamos la relación existente entre *cátedras* y *titularidades de universidad* —que para los varones resulta más que positiva, dado que presenta una cifra superior a la teóricamente ideal (1 a 2.4)—; en el caso de las profesoras la proporción (1 a 8.9) se encuentra muy por debajo de la idónea, al tiempo que, ostensiblemente, alejada de la masculina. Otro tanto se podría afirmar de la razón entre *cátedras* y *titularidades de escuela universitaria*.

La universidad española nos muestra, pues, una presencia femenina en la cumbre jerárquica académica casi simbólica, que difícilmente puede explicarse mediante el argumento que ofrece el factor tiempo —según el cual las cohortes de profesoras todavía no han podido alcanzar, generacionalmente, la máxima categoría en la escala universitaria, tendencia que el simple paso del tiempo corregirá—, y que por el contrario está poniéndonos de manifiesto que la capacidad (docente e investigadora) y la formación no son ni los únicos ni, quizá, los factores más importantes considerados en los concursos para la provisión de este tipo de plazas, en los que el factor género acaso no deje de influir. La cuestión parece enmarcarse en otra más amplia, relacionada con la exigua presencia de las mujeres en los puestos de mayor importancia en las organizaciones, con la vigencia del ya mencionado techo de cristal y aun con la distribución de las cuotas de influencia y poder por sexos en la esfera pública y en la sociedad.

A partir de la titularidad —y presuponiendo la calidad del currículum y la posesión de méritos suficientes de cualesquiera candidatos—, lo cierto es que adquieren fuerza y protagonismo otros mecanismos académicos tales como los sistemas de cooptación, las redes de influencia y las escuelas o colegios invisibles, en cuyo seno las mujeres (unas recién llegadas a la universidad) no cuentan en general con poder ni se mueven con la soltura y facilidad con la que lo hacen los hombres. Cuando explican tal fenómeno, las profesoras ponen como causa las razones históricas y se valen —en este sentido— del argumento temporal, que razonaría del siguiente modo: no hay más mujeres catedráticas porque no ha habido tiempo para ello, mucho menos en algunas especialidades (en dicho sentido, sólo Humanidades contaría con una presencia femenina arraigada en el profesorado). Como factores explicativos del presente

más inmediato, de nuevo aparecen la falta de ambición o la inhibición femenina a la hora de manifestar la aspiración a ascender en la escala profesional; la falta de interés en una carrera esforzada y altamente competitiva como la que conduce a la cátedra (sólo una limitada cantidad de las académicas encuestadas manifiesta su intención de optar por la máxima categoría); el hecho de que priva un acusado nivel de conformismo profesional en un colectivo razonablemente joven, que contempla todavía ante sí largas trayectorias. También se esgrimen las absorbentes cargas familiares y domésticas, resultado de una asimétrica división de las mismas entre los sexos, que ellas siguen soportando; los costos diferenciales de las interrupciones y cambios de ritmo en las trayectorias profesionales, causados por la maternidad y otros motivos. Sólo algunas traen a colación los efectos del *old boys' club* sobre la cooptación de las profesoras.

Las docentes que consiguen alcanzar los mayores niveles académicos lo hacen a costa de superar una sobreselección, un sobreesfuerzo que se añade a las exigencias de un ya elevado nivel académico y una formación curricular considerable; para describirlo gráficamente, en cada una de las etapas de esta durísima carrera, ellas pagan un doble peaje. En ocasiones, a ello podríamos añadir que triunfan a costa de no pocas renunciaciones personales, incluso configuradoras de un determinado modelo de vida.

Las mujeres que llegan a la cima profesional siguen siendo una excepción; por ello observan un alto grado de visibilidad, dato que presenta aspectos positivos y negativos. Entre los primeros, el significado social que tiene el hecho de cambiar las imágenes visuales y convertir en cotidiano y ordinario lo que hoy es todavía excepcional, lo cual crea al tiempo modelos referenciales femeninos relacionados con trabajos de máximo prestigio y consideración (patrones ciertamente escasos), con los que el resto de las mujeres pueda identificarse en el terreno sociolaboral.

Las marcadas diferencias que privan en la distribución por sexo de las cátedras que presenta la situación de partida hacen muy difícil el optimismo, pues únicamente se confía en el paso del tiempo para quebrar las tendencias que dan paso a un escenario de desigualdad tan flagrante en la cima de la Academia. Ya se ha demostrado (en otros países distintos del nuestro) que el mero transcurrir del tiempo no será un empuje suficiente —no lo está siendo—, sin aplicar otras medidas *ad hoc*, para quebrar tendencias fuertemente arraigadas en nuestra sociedad y que en sus cambios evolutivos encuentran fuertes resistencias. Por otro lado

—y a semejanza de lo que ocurre en el resto del mercado de trabajo—, no resulta demasiado arriesgado vaticinar que las coyunturas difíciles (en las que se reduce el abanico de promoción y hay menos cátedras) perjudican especialmente a las mujeres, recién llegadas a una carrera en la que avanzan con mucha dificultad.

III. LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL

Con el propósito de disponer de las cifras más recientes para el análisis del presente apartado, estudiaremos el panorama español mediante un caso específico: el que presenta el sistema público universitario valenciano, cuyas notables coincidencias con el mapa universitario estatal lo convierten en caso paradigmático.⁸

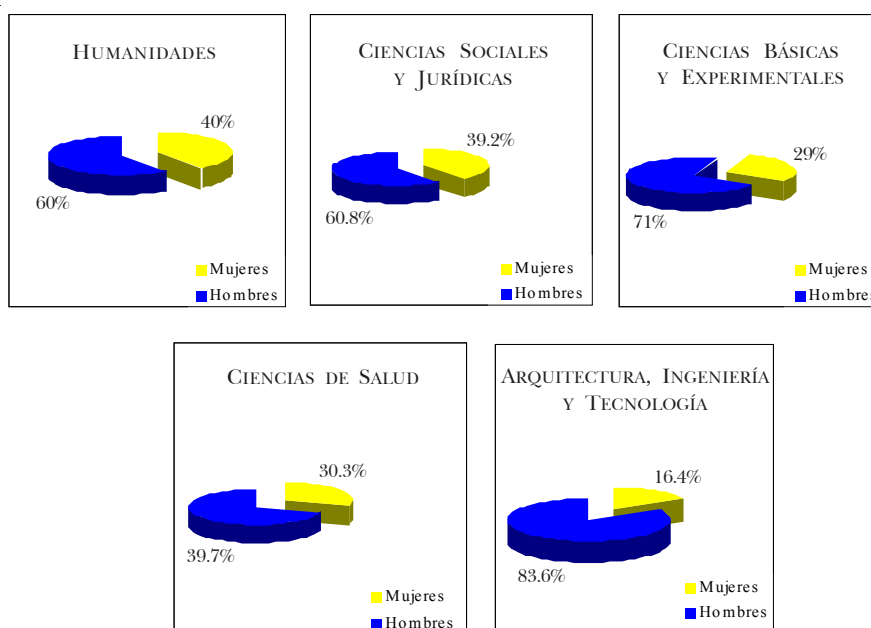
Junto a la segregación vertical, la universidad española (y como muestra, la red valenciana) presenta asimismo un importante grado de segregación horizontal, fenómeno casi detectable en cualquier tipo de organización, plasmado en el hecho de que —para un mismo nivel jerárquico— las mujeres se concentran en cierto tipo de ocupaciones, mientras que los hombres lo hacen en actividades de otro tipo. La pervivencia social de esta circunstancia ocasiona a largo plazo que el grupo discriminado acabe haciendo suyo tal estado de cosas, y que llegue a desarrollar y manifestar preferencia por las funciones y actividades que le han sido asignadas socialmente, hasta el punto de que sus habilidades, conocimientos y experiencias acaben capacitándolo como grupo

⁸ Las universidades públicas valencianas (Universidad de Valencia; Universidad de Alicante; Universidad Politécnica de Valencia; Universitat “Jaume I”; Universidad “Miguel Hernández”) observan una serie de características como conjunto que las convierten en referente mediante el que puede analizarse la situación de la universidad española. Se trata de cinco universidades entre las cuales se encuentra una de las grandes instituciones de educación superior decana en España, con antigüedad y tamaño destacables, junto a otras universidades de muy reciente creación. La red universitaria valenciana incluye asimismo una de las cuatro universidades politécnicas existentes en nuestro país. Por otro lado, las cifras que vamos a mostrar presentan una coincidencia prácticamente total en esta materia con otros estudios, referidos a periodos ligeramente anteriores en el tiempo, también relativos al caso español. Se trata del trabajo dirigido por las profesoras Marisa García de Cortázar y María Antonia García de León, bajo el título *Las académicas (profesorado universitario y género)*.

—ya se trate de varones o de mujeres— para realizar tareas diferenciadas, las cuales terminan vinculadas a un género.

GRÁFICA 2

DISTRIBUCIÓN POR SEXO DEL PROFESORADO DE LAS UNIVERSIDADES VALENCIANAS EN LOS DISTINTOS CAMPOS DE CONOCIMIENTO



Elaboración propia.

FUENTE: Bases de datos de las distintas universidades valencianas.

En tal sentido, la presencia de mujeres en la ciencia (particularmente en las carreras académicas) ha seguido históricamente un patrón según el cual se las podía encontrar en estudios ligados a las carreras extensivas de las tareas domésticas, como magisterio (las mujeres educadoras) o enfermería (las mujeres como responsables del cuidado de niños y ancianos, en el ejercicio de un rol de procreadoras y cuidadoras de las personas más débiles, por su edad o condición física, del núcleo familiar), así como en otras que —sin estar directamente vinculadas a los roles de

género de las mujeres— se caracterizan por ser carreras menos *técnicas*: nos referimos a las típicas carreras de *Letras*, como Filosofía y Letras, Filología, y así por el estilo. Esta división a menudo coincide con una valoración social diversa, menor en el caso de los espacios y estudios desarrollados por mujeres.

En su devenir profesional, las profesoras han asistido a una progresiva homogeneización de la presencia de mujeres en todos los campos de conocimiento, salvando las carreras técnicas (particularmente, dejaron de ser sólo de Letras —sobre todo de Humanidades— y se introdujeron en las ramas de las ciencias). La apertura del abanico de posibilidades de formación y profesionales es un hecho, sin perjuicio de que una lectura desde el extremo opuesto sugiera que este modelo tradicional de comportamiento social —lejos de hallarse en desuso— continúe profundamente arraigado y vivo en España en los perfiles actuales de varones y mujeres en la Academia.

De ahí que el paisaje de las universidades valencianas —absolutamente coincidente con el que presenta la universidad española en su conjunto— se haya dibujado conforme a estas tendencias. Así, la presencia de las profesoras resulta desigual según los grandes campos y aun las áreas de conocimiento que se adscriben a cada uno de ellos. Por lo que respecta a los primeros, comprobamos que Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas están claramente feminizadas (ámbitos en los que encontramos toda una serie de áreas que en cierto modo suponen una extensión de roles de género históricamente atribuidos a las mujeres), así como otras que tradicionalmente han constituido estudios femeninos, en épocas en las que eran pocas las mujeres en las aulas universitarias; Ciencias Básicas y Experimentales y Ciencias de la Salud se sitúan muy cerca de la media de académicas existente; finalmente, en Arquitectura, Ingeniería y Tecnología la tasa de mujeres resulta ser casi la mitad de la ya escasa proporción femenina en el colectivo de profesorado; resalta el hecho de que en la actualidad las carreras técnicas continúan siendo coto exclusivamente masculino.

Es un panorama prácticamente coincidente con el que se observa al analizar la adscripción de cátedras femeninas a las diversas ramas, de manera que las probabilidades de promoción profesional resultan mayores en Humanidades y Ciencias Sociales, dos campos a los que siguen (por orden descendente) Ciencias Básicas y Experimentales, Ciencias de la Salud y —en último extremo— Arquitectura, Ingeniería y Tecnología, campo científico aún impenetrable para las mujeres, el cual

destaca por la intensidad de su sexismo en cuanto a patrones de contratación.

En la composición del profesorado universitario de nuestras universidades se corrobora, por tanto, que las distancias entre los sexos se acrecientan a medida que se penetra en los territorios dominados por áreas de conocimiento con mayor grado de experimentalidad o encuadrables en sectores técnicos o tecnológicos.

Idéntico escenario se repite al analizar las áreas de conocimiento adscritas a las grandes ramas del saber, y que ocasiona que en muchos departamentos —sobre todo en las universidades politécnicas— la presencia femenina sea meramente simbólica. Tal estado de cosas a simple vista no parece estar invirtiéndose; por el contrario, el estancamiento o la ligerísima evolución que observa la presencia de mujeres ya en el siglo XXI indica que el análisis de las causas que podrían explicar este fenómeno dista mucho de ser sencillo; del mismo modo, son complejas las previsiones en torno a su transformación o continuidad. La tendencia de masculinización de las ingenierías y tecnologías es tan resistente que en su base podemos apuntar no sólo factores sociológicos, sino que a un nivel más profundo las elecciones profesionales de hombres y mujeres observan muchas veces una orientación tradicional, sin duda susceptible de marcar el rumbo de las trayectorias de estas últimas, menos brillantes socialmente que las de los varones. Así pues —aunque podamos prever en dichos terrenos cambios tendentes a una mayor presencia de mujeres tanto entre las estudiantes como en el colectivo de profesorado—, se intuye que el ritmo de dichas transformaciones será muy lento.

IV. LA REALIDAD Y SUS INTERPRETACIONES

En los países occidentales —alcanzada ya cierta igualdad formal en la mayor parte de esferas de la vida política, social, económica—, el problema de la consecución de la efectiva igualdad en el espacio profesional responde (las más de las veces) a causas de índole sociológica, actitudinal y aun psicológica. De ahí que aparezca una serie de cuestiones centrales cuya comprensión profunda tan sólo se alcanza mediante el análisis de los discursos de los sujetos implicados. En el presente estudio

nos hemos acercado a las académicas, quienes nos han mostrado sus opiniones y modos de sentir en relación con ese espacio profesional que es la universidad, mediante una encuesta y un conjunto de entrevistas en profundidad.⁹ De sus respuestas ha aflorado esa realidad de la que las meras cifras no hablan, capaz de explicar en gran medida la situación de las profesoras en la universidad española, de la que podría destacarse una serie de aspectos fundamentales. Entre ellos se encuentran los que aparecen a continuación.

A. El patrón de carrera profesional de las académicas

Es diferente del de sus colegas varones, hecho que tiene importantes repercusiones en sus trayectorias. Un elemento que define sus itinerarios es el desarrollo más solitario de ellos. En este contexto aparece la figura del mentor, la cual constituye un elemento muy relacionado con los sistemas de organización y poder universitario y —en muchos casos— de gran importancia en el desarrollo de una carrera académica. La vinculación inicial con un Departamento u otra estructura universitaria pasa muchas veces por ellos, así como lo hace el respaldo que condicionará los posteriores pasos en la trayectoria profesional. Las mujeres —pese a reconocer en bastantes casos el haber contado con una figura de apoyo de este tipo— no le otorgan (salvo excepciones) gran influencia o trascendencia en sus carreras; muchas veces encuentran mayor refuerzo —orientación, consejo, apoyos— en otras personas, ya sean familiares, colegas. . . El menor acceso a los mentores es otro elemento más que —junto con otros factores— resulta indicativo de esa difícil disponibilidad de asideros institucionales que caracteriza las carreras femeninas en

⁹ En este trabajo se lleva a cabo una primera aproximación a los resultados alcanzados con ambas técnicas de investigación. La versión más completa de los mismos se encuentra en prensa. El universo de la encuesta está constituido por 818 académicas, encuadradas en las principales categorías de profesorado de sus universidades de adscripción; la tasa de respuesta fue de 58.2%. En cuanto a las entrevistas en profundidad, se realizaron 14 a un conjunto de docentes de diferentes categorías académicas, edad y experiencia, todas ellas con extraordinario bagaje y conocimiento del mundo universitario. Casi todas habían ocupado cargos de importancia (el grupo incluía incluso a una rectora).

la universidad, en contraposición a las de sus compañeros varones, más imbricados desde el principio de sus trayectorias en tales redes informales de poder, tan importantes en dicha institución.

Por otro lado, los testimonios de dichas profesionales nos muestran que al valorar la influencia que (como apoyos a la carrera profesional) han desplegado elementos de índole familiar, académicos, provenientes del entorno profesional e incluso de índole amistosa, de nuevo las profesoras hayan destacado la importancia y significación de las redes familiares, por encima del soporte con origen en la propia universidad en la que estas docentes desarrollan sus carreras profesionales. Consideran que el cobijo institucional que proporciona la universidad y su entorno en la consecución de objetivos profesionales es de menor calidad que el proporcionado por factores privados, extraacadémicos.

Otra constante es la menor planificación estratégica de las carreras de las profesoras universitarias. En este sentido, un tema transversal a los inicios y a los consiguientes itinerarios profesionales en la Academia es la planificación estratégica de la carrera en la medida en que la carrera académica parece tener objetivos claros (entre ellos la consecución de la titularidad o, en último extremo, la cátedra) o al menos más delimitables que otras experiencias laborales; por otro lado, el medio y sus requisitos y exigencias de cara a la promoción son conocidos (la participación en proyectos de investigación, las estancias en el extranjero y, sobre todo, el peso de las publicaciones). De todo ello parece derivarse que en la universidad es relativamente fácil la anticipación, la construcción de una estrategia.

Sin embargo, la aplicación de estrategias es algo que realizan de manera habitual y mayoritaria los varones, y que en las experiencias profesionales de las mujeres se halla prácticamente ausente. Ellas suelen operar de modo mucho menos premeditado (lo cual revela su socialización distinta), y su única estrategia suele centrarse en la complementación e integración —en suma, la conciliación— de su doble identidad, de los roles derivados del matrimonio o la familia (o ambos) y su carrera profesional, conciliación que para los hombres no suele ser en la misma medida motivo de preocupación. Ellos, por el contrario, sí observan en mayor grado en sus carreras una planificación o preconcepción estratégica, como han puesto de relieve distintos autores (por todos, Van Haegendoren, 1995: 227). Algunas profesoras apuntan, sin embargo, que en la actualidad tal estado de cosas va modificándose, en la medida en que las generaciones femeninas jóvenes introducen

patrones de anticipación y estratégicos en sus aspiraciones y primeros recorridos profesionales.

B. El tiempo en el imaginario femenino

El uso y administración del tiempo es muy diverso según se trate de hombres o de mujeres, cuestión que sin duda repercute de manera importante en lo profesional. En este sentido, las profesoras en muchos casos se limitan a desarrollar una docencia e investigación de calidad; no invierten tiempo —que para ellas resulta escaso debido a la necesidad de asumir cargas familiares y domésticas en mucha mayor medida que sus colegas del sexo opuesto— en ciertas actividades muy presentes en los ritos de funcionamiento universitario, las cuales sin duda también resultan provechosas o rentables para la carrera académica.

Muchas de ellas han criticado en sus discursos esa “cultura de las largas horas”. Nos referimos al dispendio de horas en reuniones interminables, en política de pasillos, a pasar mucho tiempo en los Departamentos o en la Facultad; o bien a ocupaciones y eventos de tipo social, donde se fraguan pactos y se estrechan relaciones que en ocasiones resultan muy importantes para la dinámica profesional: son todas ellas prácticas que las mujeres difícilmente pueden permitirse encajar en su agenda diaria. Las más de las veces desarrollan actitudes opuestas (menos visibles), mucho más volcadas al trabajo personal —su escasez de tiempo y practicidad, lógicamente, influyen—, en absoluto inmersas en el juego de costumbres y puesta en escena que preside la vida universitaria, un mundo paralelo importantísimo en la constitución de la trama informal de relaciones y contactos que articulan los tejidos de las redes profesionales y de poder. Además, no están dispuestas a hacerlo, ya que el hecho de que no asuman la realidad profesional de manera unidimensional: como lo único o lo más importante en sus vidas, las lleva a valorar y cultivar otros intereses, igualmente exigentes en términos de dedicación personal.

Las profesoras critican dos rasgos como ritos que no comprenden, que chocan frontalmente con su sentido práctico, y aun con la interminable lista de obligaciones que cada día deben asumir: el primero, el discurso hueco con la finalidad casi ceremonial de significarse, en el que según María Antonia García de León subyace veladamente ya no la

eficacia, sino la lucha simbólica de ver quién dice la última palabra o pone la última coma (García de León, 2001b: 450); el segundo, el dispendio que hacen los varones de un tiempo valiosísimo en reuniones interminables, en política de pasillos, de cafetería, y otros (lo que, a efectos de establecer relaciones, fraguar pactos y otras prácticas importantes en la dinámica profesional, no es en absoluto pérdida de tiempo), liberados como están las más de las veces de las responsabilidades del ámbito familiar y doméstico.

Dicho asunto conecta con el mayor abanico de intereses de las mujeres frente a los varones: las profesoras valoran extraordinariamente su carrera profesional, pero lo hacen sin ponerla por encima de su vida privada y familiar: ambas son fundamentales para su satisfacción y equilibrio personales. En consonancia con esta valoración, reparten y administran su tiempo. Así, las profesoras no suelen sacrificar opciones concretas que son importantes (por ejemplo, una titularidad); aunque dicen *No* a otras cuestiones que —en su opinión— no resultan imprescindibles, pero que sin duda podrían constituir para ellas una fuente de satisfacción o beneficiarlas en su carrera académica.

En torno a tal punto, se plantea en los discursos de estas profesoras la manera como las mujeres viven dicha dualidad entre las esferas pública y privada, particularmente su doble dedicación: si lo hacen ejercitando una verdadera opción (enriqueciéndose, conjugando intereses vitales que les importan tanto o más que los profesionales, logrando una satisfacción adicional. . .); o si realmente hay una gran parte de rol social, que como tal debería poder ser objeto de revisión, liberar parcialmente a las mujeres y, correlativamente, hacer participar en mayor medida a los varones en la parcela de lo privado. La mayoría de las profesoras cree que las mujeres tienen intereses que sobrepasan con mucho lo profesional y, por tanto, parece inclinarse por considerar que esa mayor inversión temporal en aspectos no del todo profesionales constituye en realidad una opción libremente ejercida por ellas. Sin embargo, hay algunas opiniones disonantes.

C. El poder en las organizaciones: la ambición femenina a debate

En los países occidentales, la tenencia o no del poder (sea cual sea su naturaleza) constituye uno de los más importantes obstáculos que impiden el avance hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. En

las sociedades avanzadas, uno de los principales espacios simbólicos donde se pugna y se disputa por el poder —donde se ejercita y donde adquiere un valor apreciable—, es el espacio profesional.

En tal sentido, manejar o no los códigos y la práctica del ejercicio del poder es de algún modo el eje articulador que marca las diferencias por género, al tiempo que se percibe como la gran asignatura pendiente de las mujeres profesionales en general y —en modo concreto— en la universidad. Su condición de recién llegadas no sólo a la propia organización (las universidades son instituciones que cuentan con larga historia, y las académicas tan sólo han hecho suyo este ámbito en las últimas décadas), sino —todavía más— a los puestos de poder: cátedras, cargos notables de la gestión universitaria, es un elemento que las convierte en intrusas e inhábiles en las reglas no escritas de ejercicio del poder, en una organización del trabajo que por su origen y configuración histórica no puede ser más que androcéntrica (conformada alrededor de códigos que usualmente actúan en beneficio de los varones) y una correlativa desventaja para las mujeres.

En toda organización —y la universidad española no supone ninguna excepción a esta regla— hay un conjunto de normas que la rigen y que determinan tanto los grandes valores como las pautas de funcionamiento que la articulan en la práctica. En el caso de las universidades públicas, hay una serie de principios esenciales, establecidos por la Constitución y repetidos en otras normas: transparencia, igualdad, competencia. Sin embargo, las reglas de funcionamiento práctico (las normas no escritas que toda organización formal tiene) aparecen nítidas en los discursos de las entrevistadas y nos trasladan directamente a la trastienda del poder, a la organización informal de la Academia, territorio donde los principios fundacionales —sin llegar a desaparecer— reciben un cortocircuito por parte de las prácticas y modos de actuar que el poder real ha establecido como válidos.

La Academia como organización opera con esquemas muy similares a los que rigen el resto de las instituciones y la vida social: en todas ellas difícilmente se funciona de manera individual. Por el contrario, a la hora de situarse, de promocionarse, resulta importante la pertenencia a un grupo, núcleo a partir del cual se administra el poder y los diversos intereses; ahí se tejen los pactos y se dictan las formas de hacer que el colectivo admite como tales. Los varones tradicionalmente han funcionado de ese modo: es el archiconocido fenómeno del *old boys' club*, del clanismo, rasgo que —pese a ser compartido por otras instituciones, en

la universidad adquiere carta de naturaleza propia, a la par que una fortaleza inusitada, en parte por la índole particular de la misma como organización y del poder académico como poder peculiar, autónomo, más alejado que otros de la sanción de los electores. Se trata de grupos siempre integrados por hombres, dada la escasez de alianzas y redes entre mujeres pues en el presente apenas hay sororidades¹⁰ u otros *lobbies* femeninos, opción apenas recientemente puesta en práctica y no siempre bien vista. Por otro lado, en toda sociedad los detentadores del poder ponen (lo cual también ocurre en el caso de los núcleos que excluyen del mismo a las mujeres), lógicamente, obstáculos —conscientes o inconscientes— a transformar su naturaleza.

A partir de dichos grupos, el poder se administra y se reparte, y la integración de nuevos miembros en tales clanes se produce mediante mecanismos de cooptación, proceso en el cual se selecciona a las personas que reúnen ciertas condiciones y pueden compartir y aun representar los intereses del grupo. La naturaleza androcéntrica de los círculos del poder académico conduce a que las más de las veces —incluso de manera inconsciente— el proceso de cooptación oriente hacia la elección de candidatos hombres (sus iguales) y correlativamente postergue a las mujeres, desfiguradas en un campo de visión en el que se percibe con mucha mayor nitidez a los varones.

Las académicas son, en la actualidad, débiles; no suelen ostentar —con algunas excepciones— poder. Las percepciones de las profesoras entrevistadas refuerzan la visión descrita de la universidad como espacio de poder masculino, en el que la cooptación de mujeres se produce con mayor dificultad que en el caso de sus colegas varones, pese a que éstas hayan alcanzado ya una cantidad considerable, lo que hace que cualitativamente su peso específico no observe una tendencia a igualar su presencia efectiva. De ahí que —salvo excepciones— las académicas tampoco hayan conseguido penetrar como miembros de pleno derecho en tales escuelas o colegios invisibles. Alguna profesora, sin embargo, disiente, y entiende que las mujeres dispuestas a competir y que pueden invertir un dedicación temporal importante a su carrera profesional, no hallan dificultades considerables para desenvolverse en la universidad.

¹⁰ *Sororidad*: del latín *sor*, hermana; término que hace referencia a la alianza entre mujeres que pretende materializarse en acciones específicas.

Las profesoras penetran con dificultad en las redes profesionales y de intereses, así como en los círculos de poder académico, en parte precisamente porque no han logrado su plena incorporación en la cultura masculina generada alrededor del trabajo, y participan en menor medida del mundo de estrategias y ambiciones masculinas. Las barreras que encuentran continuamente en su camino las marginan directamente y contribuyen a que ellas mismas en muchas ocasiones se retraigan, como opción escogida ante la dificultad de adherirse a una serie de patrones masculinos de gestión con los que no se encuentran cómodas. Los hombres suelen adaptarse con relativa facilidad a la organización, y desarrollan actitudes que Victoria Camps (Camps, 1998: 102) ha catalogado como *organizacionismo* (perderse en el seno de la organización, vivir enteramente por y para ella) y formalismo (el discurso hueco o el juego de los ritualismos del poder).

En la base del tema que estamos analizando subyace, sin embargo, una cuestión fundamental: el aprecio (o desprecio) de las mujeres por el poder; la ambición, en este caso profesional. A la hora de analizar gran parte de los aspectos que definen su situación en la Academia, surge muchas veces como justificación la escasa ambición que las impulsa, su actitud distanciada hacia el ejercicio del poder, su interés alternativo por otros temas que pueden procurarles mayor satisfacción. En las entrevistas, tal línea argumental es una constante, y se apoya en datos como la renuncia a cargos (algo anómalo en sus colegas masculinos) quienes —dicen— se sienten mucho más atraídos por el poder y sus signos externos, hasta por la escenificación que él entraña en la esfera universitaria. Este fenómeno de aversión al poder se justifica por razones sociológicas —las mujeres jamás lo han detentado—; también constituye (otras veces) una lúcida reacción práctica ante el precio que tendrían que pagar por él, pasando por ritos, usos y costumbres que no desean ni comparten: el poder no compensa. La actitud de los varones se sitúa —en opinión de las entrevistadas— en el extremo contrario, ya que en términos generales ellos sí suelen sentirse atraídos por el poder. Alguna profesora, empero, señala que el deseo de poder sí existe en ella, pero su conquista es casi imposible debido a la exclusión de que son objeto las mujeres en las redes de influencia.

En todo caso, como señala María Antonia García de León, la falta de ambición femenina y su desinterés por el poder constituye un tópico que —sin dejar de ser en parte cierto— pierde credibilidad al generalizarse a toda una —por otro lado— inexistente condición femenina, y la pierde

al conferir a dicha naturaleza connotaciones de esencia y de inmutabilidad (García de León, 2001b: 449). La división de opiniones entre las académicas de nuestras universidades, no obstante, está servida.

Los factores que explican dicha actitud femenina —que las más de las veces se traduce en una autolimitación para alcanzar puestos de poder— son, pues, varios; pero lo cierto es que resulta habitual la imagen de mujeres (incluso profesionales de un cierto nivel) que no continúan en la lucha por ascender hasta los puestos más altos, por detentar las posiciones o responsabilidades de más importancia en cada organización. Se ha dicho —en términos muy gráficos— que no son jugadoras de fondo, sino de media distancia; quizá la fatiga, el sobreesfuerzo que requiere para ellas avanzar en cada una de las etapas en un terreno las más de las veces hostil (para el que ni personal ni sociológicamente han sido entrenadas), las hace no paladear —a diferencia de los varones— todos los hechos referidos al poder, que no viven con naturalidad al no haber sido educadas en él, y a retirarse de una carrera en cada una de cuyas etapas deben satisfacer un *doble peaje*.

Las mujeres que llegan a la cima profesional siguen siendo una excepción; por ello obtienen un alto grado de visibilidad, dato que presenta aspectos positivos y negativos: entre los primeros se halla el significado social que cobra el hecho de cambiar las imágenes visuales y convertir en cotidiano y ordinario lo que hoy es todavía excepcional. Puesto que la proyección pública de los empleos es mucho más notable cuanto mayor sea su autoridad jerárquica o funcional, el hecho de que los hombres ocupen sistemáticamente los mejores puestos perpetúa la imagen secundaria y relegada de las mujeres a determinados ámbitos —privados— (Escolano, 2002: 143). Sin embargo, el nivel de exigencia y las críticas que la sociedad realiza de su labor profesional o pública (o ambas) es mucho mayor que en el caso de los varones: las mujeres se hallan más expuestas, elemento que actuaría en contra de una escalada profesional que ya de por sí —debido a la actuación simultánea de un conjunto de factores— resulta para ellas muy difícil.

Finalmente, gran parte de estas profesionales apuntan que quizá la mayor participación de las mujeres en los ámbitos profesional y social podría coadyuvar a introducir modificaciones en el modelo masculino vigente, que resulta alienante para ambos sexos: doblemente en el caso de las mujeres, sobre todo debido a la tendencia del mismo a vivir la vida de manera unidimensional (el trabajo y otras esferas, como si fueran lo único importante, lo único existente). Este patrón —que tiene

como núcleo el poder simbólico del empleo como único lugar de reconocimiento— no produce satisfacción a las personas ni resulta rentable socialmente; por consiguiente, debería revisarse, mucho más —señalan estas profesionales— mientras no se transforme dicha concepción pues las mujeres son las primeras perjudicadas por su aplicación.

D. La contradictoria y ambigua percepción de lo femenino

Se trata de una constante que se manifiesta en varias cuestiones. La primera de ellas, en el tono meritocrático de algunos discursos, teñidos de individualismo: síndrome de la abeja reina. Las mujeres que en la Academia han alcanzado un cierto *status* (académico, o vía desempeño de cargos de gestión. . .) son objeto de críticas, relacionadas con su falta de solidaridad con aquellas otras mujeres (la mayoría) que no han contado con las condiciones para desarrollar una trayectoria profesional tan exitosa como la suya, crítica que hacen algunas de las entrevistadas y que además podría ser aplicable en muchos extremos a la mayor parte del grupo. De hecho ya hemos señalado que en ocasiones su discurso mantiene un tono meritocrático teñido de individualismo, mediante el cual olvidan su condición de mujeres; llegan incluso a creer, ilusoriamente, que los demás tampoco la perciben. No logran sentirse parte de un colectivo en el que históricamente ha supuesto no poca dificultad ir conquistando territorios en materia laboral, social, económica, jurídica. Por el contrario, de sus palabras emana la convicción de que han logrado un puesto profesional privilegiado básicamente en función de méritos propios. Añaden que su caso particular resulta atípico y por tanto no fácil de insertar en la historia de las mujeres.

Tal postura, adoptada por ciertas profesionales, ha sido estudiada y se ha etiquetado como el *síndrome de la abeja reina* (Baster y Lasing, 1983, citado por García de León, 2001a: 48). Además de suponer por parte de quienes la observan una tendencia a explicar la propia historia mediante argumentos meritocráticos e individualistas, entraña asimismo cierta actitud no solidaria con el resto de mujeres —de las que se disocian como grupo—, así como una tendencia a no ahorrarles los esfuerzos que ellas han tenido que realizar, incluso la utilización de la situación de oligopolio en provecho propio.

Algunas de las actitudes mencionadas han sido descritas por las docentes mismas, quienes en ocasiones las advierten en sus colegas mujeres situadas en puestos altos o con un cierto poder; éstas —en actitud de nuevo rico— procuran distanciarse de otras mujeres y homologarse en el mayor grado posible a los varones.

Otro elemento absolutamente presente en los testimonios de estas profesoras es la manera de competir que desarrollamos las mujeres en el seno de cualquier institución, considerada por las entrevistadas negativa y contraproducente para la inserción profesional igualitaria de las mujeres: en la medida en que las que alcanzan los puestos altos son minoría frente a los varones, y que la mayoría de ellas sólo consigue puestos intermedios, las mujeres (según su descripción) tienden a compararse y competir con otras mujeres, antes que con los hombres que están situados más arriba en la escala profesional, quizá inconscientemente sabedoras de que sólo unas pocas podrán llegar a la cima. Ejercen, por tanto, una doble competencia profesional, mucho más gravosa que en el caso de los varones. De nuevo la escalada profesional las hace adoptar comportamientos demasiado individualistas —a veces no solidarios— por su condición de rareza en un territorio que les es ajeno.

Uno de los temas más recurrentes en las entrevistas es que —frente a las opiniones de algunas profesoras en el sentido de que en el mundo académico se las considera únicamente como profesionales, antes que como mujeres— la percepción que de ellas tienen los varones (quienes en la actualidad detentan las mayores cuotas de poder en el entorno universitario) muy raramente resulta neutra. Por el contrario, habría que analizar dos cuestiones importantes en torno a este tema: la primera, el hecho de que de las mujeres no se tiene una imagen asexuada; la segunda y más importante, su carácter de invisibles en determinadas circunstancias.

En torno al primer factor, es abundante la literatura que destaca el hecho de que los hombres raramente pierden de vista que están tratando con una mujer; el tono de galantería, de lisonja, las actitudes de benevolencia paternalista, determinadas críticas, así lo demuestran. En el otro extremo —y gran parte de las experiencias personales relatadas así lo confirman— las mujeres parecen ser invisibles, en el sentido de que en ocasiones pasan absolutamente inadvertidas en ambientes profesionales en los que, además, suele ser habitual que se encuentren en inferioridad numérica: ni su contribución, ni sus opiniones, ni la calidad de sus trabajos, ni sus éxitos (a veces ni su mera presencia) son tenidas

en cuenta, o eso parece desprenderse de algunas actitudes —en ocasiones inconscientes— de los varones hacia ellas, lo que difícilmente no acabará afectando de manera negativa a la persona que lo sufre. Los hombres, por el contrario, están más conscientes de los logros y méritos de sus colegas del mismo sexo; suelen dirigirse a ellos para los temas importantes, a veces soslayando a las mujeres. También es más común que reparen en ellos a la hora de proponer a alguien para un cargo o responsabilidad. Esta actitud no deja de ser en parte lógica por la reciente y aún escasa incorporación de las mujeres en espacios públicos, puestos decisorios y áreas de poder; es fruto de una determinada socialización, en la que hombres y mujeres se desenvolvían en esferas distintas; y, por último, se trata sin duda de una consecuencia de la mayor visibilidad que poseen los varones, históricamente entrenados para desempeñarse con mayor destreza en el ámbito público, en el universo profesional. Los testimonios de haberse sentido invisibles, o de haber percibido de cerca el fenómeno, son abundantes.

V. A MODO DE CONCLUSIÓN: LA UNIVERSIDAD, ¿ESPACIO AMIGO?

Las académicas viven con agrado la opción profesional elegida, en muchas ocasiones producto más del azar que de una vocación u orientación previa hacia la universidad. La tónica predominante en las opiniones de las docentes referidas es un sentimiento de satisfacción; así lo declaran incluso las que mantienen una perspectiva altamente crítica, quienes —tras enumerar todos aquellos factores que no han respondido a sus expectativas— manifiestan sin embargo que, con todo, ejercer la profesión que han elegido (hacerlo en este ámbito laboral, de creación, y formación personal) constituye ciertamente un privilegio. La posibilidad de realizar tareas que les resultan placenteras, tales como estudiar, investigar, leer, escribir, en un ambiente profesional privilegiado y con los medios necesarios —conjunto de circunstancias que configura una situación que algunas han calificado como “un lujo”—, suele ser el eje central que articula el balance positivo que del espacio universitario realizan las mencionadas académicas.

Sin embargo, las profesoras penetran con dificultad en las redes profesionales y de intereses, así como en los círculos de poder académico;

ello se debe en parte precisamente a que no han logrado su plena incorporación en la cultura masculina generada alrededor del trabajo, pues participan en menor medida del mundo de estrategias y ambiciones masculinas. Las barreras que encuentran a cada paso en su camino las marginan directamente y contribuyen a que ellas mismas en muchas ocasiones se retraigan, como opción elegida ante la dificultad de adherirse a una serie de patrones masculinos de gestión con los que no se encuentran cómodas.

Las mujeres —y las académicas no constituyen una excepción, pese a constituir elites femeninas en el mercado de trabajo en nuestro país— no han logrado aculturarse totalmente en un universo profesional manejado por códigos que no sienten como propios, por no haber sido socializadas en ellos. Se han incorporado además en el terreno público, laboral, sin dejar de cargar con el peso de las labores del territorio doméstico, cuyas servidumbres son un lastre que difícilmente va a permitirles andar ligeras en su carrera académica; mucho menos en tanto el espacio profesional funcione real y simbólicamente con arreglo a las pautas tradicionales, aún vigentes en nuestros días.

Las profesionales actuales no se han integrado más que parcialmente en el modelo profesional masculino vigente en nuestras sociedades. De ahí que en la universidad tampoco hayan adoptado los rasgos imperantes en la cultura dominante de dicha organización ni, correlativamente, hayan sido aceptadas como miembros de pleno derecho en la institución: no lo han sido de manera completa. La Academia dista aún de ser territorio amigo para las profesionales que desarrollan en ella labores de docencia e investigación.

Este conjunto de conclusiones perfila a la universidad española en clave de género como terreno de luces y sombras. Las mujeres son mayoría en las aulas universitarias; suelen conseguir mejores resultados en las pruebas; van introduciéndose en ámbitos que hace dos o tres décadas les estaban prácticamente vetados. Sin embargo —en contraste con tales avances y con la progresiva feminización de la población estudiantil universitaria—, hemos descrito toda una serie de circunstancias indicativas del lento proceso de promoción de las mujeres a puestos universitarios de responsabilidad, del estancamiento de este tipo de situaciones, que además tienen muchas veces su base en limitaciones autoimpuestas y discriminaciones internas, mucho más difíciles de erradicar.

Las generaciones de académicas que hoy imparten docencia e investigan en las universidades de nuestro territorio son en cierto modo pioneras, y como tales mujeres en transición, a caballo entre dos culturas en torno al papel de las mujeres en nuestra sociedad: la interiorizada en su periodo educacional y la aprehendida en su etapa adulta, en un momento en el que las transformaciones se suceden con rapidez, en un entorno cambiante. De ahí que resulte difícil predecir si caminamos hacia una universidad más igualitaria, o pronunciarse respecto de la conveniencia de introducir la acción positiva para tornar en igualdad real el simple igualitarismo formal, forzando lo que el mero transcurso del tiempo no parece capaz de cambiar por sí mismo. Sólo así se logrará que las mujeres sean un verdadero sujeto activo de la ciencia y del conocimiento (no sólo un elemento receptor o transmisor, o ambos), que incorpore en dichos territorios su aportación específica, lo que sin duda generará importantes beneficios para toda la sociedad.

El diagnóstico final —a la vista de la mayor sensibilidad social hacia la consecución por parte de las mujeres de condiciones de igualdad con los hombres, y de una mayor riqueza para todos— es moderadamente positivo, pese a que el ritmo de algunas transformaciones (es decir: acceso a las cátedras, penetración en las áreas tecnológicas. . .) probablemente será lento. Confíemos —en todo caso— en que un mejor conocimiento de la realidad actúe positivamente, como primer paso de un recorrido que corresponde emprender a la sociedad española entera.

BIBLIOGRAFÍA

- AISENBERG, N., y M. Harrington. *Women of Academe: Outsiders in the Sacred Grove*. Amherst, Massachusetts: The University of Massachusetts Press, 1988.
- BAILYN, L. "Academic Careers and Gender Equity: Lessons Learned from MIT". *Gender, Work and Organization* 10, núm. 2 (marzo, 2003): 137-153.
- BASTER, Sandra, y Marjorie Lansing. "Queen Bee Syndrome". En *Women and Politics: The Visible Majority*. Ann Arbor: The University of Michigan Press, 1983. 259 pp.

- BENSCHOP, Y., y M. Brouns. "Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing and its Gender Effects". *Gender, Work and Organization* 10, núm. 2 (marzo, 2003): 194-212.
- CAMPS, Victoria. *El siglo de las mujeres*. Madrid: Ediciones Cátedra/Universidad de Valencia/Instituto de la Mujer, 1998.
- CAPEL, R. *Mujer y trabajo en el siglo XX*. Madrid: Editorial Arco Libros, 1999.
- DRAKICH, J.; D. E. Smith; P. Stewart; B. Fox; y A. Griffith. "Final Report of the Status of Women in Ontario Universities". En *Status of Women in Ontario*. Ontario: Universities Project, 1991.
- DURÁN HERAS, María de los Ángeles. "Liberación y utopía: la mujer ante la ciencia". En *Liberación y utopía*, compilado por María de los Ángeles Durán Heras, 7-34. Madrid: Akal, 1982.
- DURÁN HERAS, María de los Ángeles. "Mujeres y hombres en el futuro de la ciencia". En *Mujeres y hombres en la formación de la teoría sociológica*, compilado por María de los Ángeles Durán Heras. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 1996.
- ESCOLANO, Esther. *Mujeres y función pública, El personal de administración y servicios de la Universidad de Valencia*. Valencia: Universidad de Valencia, 2002.
- ETAN EXPERT WORKING GROUP ON WOMEN AND SCIENCE. *Science Policies in the European Union, Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Quality*. Bélgica: European Communities, 2000.
- GARCÍA DE CORTÁZAR, Marisa. "Catedráticas de universidad: la exigua minoría". En *Las académicas (profesorado universitario y género)*, dirigido por Marisa García de Cortázar y María Antonia García de León, 405-411. Madrid: Instituto de la Mujer, 2001.
- GARCÍA DE CORTÁZAR, Marisa, y María Antonia García de León, codir. *Mujeres en minoría: una investigación sociológica sobre las catedráticas de universidad en España*. Madrid: Opiniones y Actitudes núm. 16, Centro de Investigaciones Sociológicas, 1997. 88 pp.
- . *Las académicas (profesorado universitario y género)*. Madrid: Instituto de la Mujer, 2001.

- GARCÍA DE LEÓN, María Antonia. “Los estudios de género en España: un balance”. En *Las académicas (profesorado universitario y género)*, dirigido por Marisa García de Cortázar y María Antonia García de León, 27-55. Madrid: Instituto de la Mujer, 2001a.
- . “Trayectorias bioprofesionales (análisis a través de las entrevistas en profundidad)”. En *Las académicas (profesorado universitario y género)*, dirigido por Marisa García de Cortázar y María Antonia García de León, 427-499. Madrid: Instituto de la Mujer, 2001b.
- KREFTING, L. A. “Intertwined Discourses of Merit and Gender: Evidence from Academic Employment in the USA”. *Gender Work and Organization* 10, núm. 2 (marzo, 2003): 149-164.
- MARUANI, M. “Introducción”. En *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, dirigido por M. Maruani, Ch. Rogerat, y T. Torns, 15-24. Barcelona: Icaria, 2000.
- MÜLLER, U. “Mujeres en la academia: barreras al acceso”. En *Invisibilidad y presencia*. Seminario Internacional “Género y Trayectoria Profesional del Profesorado Universitario”, coordinado por Carmela Sanz, 211-220. Madrid: D. G. de la Mujer de la Comunidad de Madrid/ Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense de Madrid, 1995.
- PÉREZ FRANCO, Lilia. “Mercado académico en México. Algunos comentarios en la línea de análisis de género”. En *Invisibilidad y presencia*, Seminario Internacional “Género y Trayectoria Profesional del Profesorado Universitario”, coordinado por Carmela Sanz, 247-262. Madrid: D. G. de la Mujer de la Comunidad de Madrid/ Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense de Madrid, 1995.
- SIMEONE, A. *Working Towards Equality*. Massachussets: Bergin & Garvey Publishers, Inc., 1987.
- VALENTICH, M. “El seguimiento de las carreras académicas: estrategias para las mujeres y para las universidades”. *Invisibilidad y presencia*, Seminario Internacional “Género y Trayectoria Profesional del Profesorado Universitario”, 235-246. Madrid: D. G. de la Mujer de la Comunidad de Madrid/ Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense de Madrid, 1995.

VAN HAEGENDOREN, M. "Mujeres en la universidad". En *Invisibilidad y presencia*, Seminario Internacional "Género y Trayectoria Profesional del Profesorado Universitario", coordinado por Carmela Sanz, 221-234. Madrid: D. G. de la Mujer de la Comunidad de Madrid/ Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense de Madrid, 1995.

Recibido: 26 de abril, 2005.
Aceptado: 25 de octubre, 2005.