

*Un estudio cualitativo sobre los diferenciales de género en la educación superior: percepciones de las académicas en contextos masculinizados**

Inés Lozano Cabezas**

Marcos J. Iglesias Martínez***

María Ángeles Martínez Ruiz****

Departamento de Didáctica General y Didácticas Específicas
Facultad de Educación, Universidad de Alicante, España

Resumen: *El contexto universitario refleja, al igual que la sociedad en general, la falta de equidad y equilibrio en la representación de mujeres y hombres. En la academia aún encontramos una alta presencia de hombres, especialmente, en lo que respecta a las cátedras universitarias. En este estudio presentamos y analizamos resultados de un proyecto de investigación desarrollado en la Universidad de Alicante (España). Del análisis realizado en los siete centros o unidades académicas de esta universidad, en el que aún las académicas conviven en contextos masculinizados, emergen las diferencias de oportunidades percibidas por las profesoras universitarias en su desarrollo profesional docente e investigador, aunque muchas de ellas no las relacionan con la discriminación por género. Cuando las académicas se han encontrado en situaciones discriminatorias manifiestan una actitud*

activa y reivindicativa, excepto en los centros altamente masculinizados donde mantienen una actitud pasiva para que el ambiente de trabajo sea óptimo. Consideramos que es necesario continuar indagando en estos espacios donde la presencia de las académicas sigue siendo minoritaria a pesar de las reformas universitarias en materia de igualdad desarrolladas en la Educación Superior.

Palabras clave: *académicas, género, barreras para la mujer, educación superior, percepciones de desigualdad*

A Qualitative Study of Gender Differentials in Higher Education: Perceptions of Female Professors in Masculinized Contexts

Abstract: *The university context, like society in general, shows lack of equity and balanced representation of*

*Esta investigación da cuenta de resultados de un proyecto de investigación desarrollado en la Universidad de Alicante (España) que analiza "Percepciones de las académicas sobre su trayectoria profesional docente e investigadora en la educación superior". El estudio se ha desarrollado entre los años 2012 y 2014. El equipo investigador que ha llevado a cabo esta investigación es miembro del Grupo Interdisciplinar en Docencia Universitaria (GIDU) de la Universidad de Alicante (España). **Artículo recibido el 18 de agosto de 2015, aprobado el 24 de noviembre de 2015.**

**Doctora en Pedagogía por la Universidad de Alicante, con premio extraordinario de Doctorado. Es profesora del Departamento de Didáctica General y Didácticas Específicas en la Facultad de Educación y miembro del Instituto Universitario de Investigación de Estudios de Género de la Universidad de Alicante (España). Pertenece al proyecto de investigación "Diseño y Atención a las Oportunidades de Género en la Educación Superior" en la que trabajan ocho universidades iberoamericanas. Entre sus últimas publicaciones destacan: "Las oportunidades de las académicas en el desarrollo profesional docente universitario: un estudio cualitativo", Revista Educación XX1 (2014); "La cultura de la igualdad de oportunidades en el tejido universitario europeo", Revista Interamericana de Investigación, Educación y Pedagogía (2013). Email: ines.lozano@ua.es

***Doctor en Pedagogía por la Universidad de Alicante, con premio extraordinario de Doctorado. Es profesor y secretario académico del Departamento de Didáctica General y Didácticas Específicas en la Facultad de Educación y miembro del Instituto Universitario de Investigación de Estudios de Género de la Universidad de Alicante (España). Pertenece al proyecto de investigación "Diseño y Atención a las Oportunidades de Género en la Educación Superior" en la que trabajan ocho universidades iberoamericanas. Entre sus últimas publicaciones destacan: "Las oportunidades de las académicas en el desarrollo profesional docente universitario: un estudio cualitativo", Revista Educación XX1 (2014); "La cultura de la igualdad de oportunidades en el tejido universitario europeo", Revista Interamericana de Investigación, Educación y Pedagogía (2013). Email: marcos.iglesias@ua.es

****Catedrática de Didáctica y Organización Escolar del Departamento de Didáctica General y Didácticas Específicas en la Facultad de Educación. Es decana de la Facultad de Educación de la Universidad de Alicante (España). Coordinadora del proyecto "Diseño y Atención a las Oportunidades de Género en la Educación Superior" en la que trabajan ocho universidades iberoamericanas. Directora del Grupo de Investigación en Docencia Universitaria. Entre sus últimas publicaciones destacan: "Las oportunidades de las académicas en el desarrollo profesional docente universitario: un estudio cualitativo", Revista Educación XX1 (2014); "La cultura de la igualdad de oportunidades en el tejido universitario europeo", Revista Interamericana de Investigación, Educación y Pedagogía (2013). Email: ma.martinez@ua.es

women and men. In academia we still find a high percentage of men, especially as professors. In this study we present and analyse the partial results of a research project developed at the University of Alicante (Spain). In the analysis of the seven schools of this university, where males still predominate, we find differences in opportunities perceived by female university professors in their professional academic development, although some of them do not relate these differences to gender discrimination. When female academics find themselves in discriminatory situations they often manifest an active attitude in demanding their rights, except in highly masculinized schools, where they maintain a passive attitude for the sake of a peaceful work environment. We consider it necessary to continue investigating in these areas where women academics remain a minority despite policies of equality in higher education.

Keyword: female professors, gender, barriers for women, higher education, perceptions of inequality

Introducción

Los diferenciales de género en las instituciones universitarias son altos, especialmente, en los órganos de representación y en las cátedras universitarias. A pesar de que existen parámetros políticos e institucionales encaminados a romper con el denominado “techo de cristal”, aun existen situaciones de desigualdad y de discriminación hacia las mujeres en las universidades públicas españolas

Como veremos más adelante, aunque el número de mujeres que terminan los estudios universitarios es superior al de los hombres, se produce un claro descenso de matrículas de mujeres en estudios de postgrado y más si cabe en las tesis doctorales; mientras que de manera inversa aumenta el número de matrículas de los hombres. Sin embargo, en la promoción del colectivo de profesores universitarios es significativa la diferencia entre ambos sexos sobre todo en la categoría de catedráticas¹ que representan un porcentaje inferior al de los hombres. En consecuencia, es notoria también la diferencia

en cuanto a la participación de hombres y mujeres en los cargos de dirección y gestión.

En este trabajo, presentamos los resultados de un estudio sobre las percepciones de mujeres académicas en torno a las dificultades que enfrentan para ascender en la Universidad de Alicante, así como algunas de sus actitudes en relación con la discriminación de género.

El “techo de cristal” en la academia del siglo XXI

A pesar de que desde finales del siglo pasado se trabaja en la elaboración de normas y leyes que incrementen la igualdad entre mujeres y hombres dentro del estado del bienestar, en la educación universitaria aún se siguen presentando barreras invisibles que frenan la equidad (Donoso, Figuera y Rodríguez-Moreno, 2011; González, 2008). Después de la formación universitaria, las/los profesionales liberales comienzan a formar una familia (Mervis, 2012) y, habitualmente, ellas asumen el cuidado del hogar y la crianza de las/os niñas/os, añadiendo este trabajo a su desempeño profesional, mientras los hombres siguen ascendiendo; esto sucede en la sociedad en general y en la academia en particular (Cantón, 2008). La auténtica igualdad de oportunidades no existe. Las mujeres aún no ocupan los cargos de responsabilidad o de poder, pues aún se detectan obstáculos para alcanzar la posición más alta. Esto tiene dos razones de ser: los hombres no quieren abandonar su protagonismo; y las mujeres se resisten a sacrificar algunos valores de la cultura femenina tradicional (maternidad, cuidado de la familia, etc.), asumiendo tareas que son vitales para la humanidad, como mantenía Camps (1996) a finales del siglo XX, pero que aún no son compartidas equitativamente. Nosotras nos unimos al argumento de la citada filósofa en que la solución no pasa por tratar de masculinizar a las mujeres ni por feminizar a los hombres, sino que el problema de la igualdad de oportunidades es un problema de interés común social. Su solución sólo es posible con un cambio de ac-

¹ El concepto de catedrático o catedrática, así como el de cátedra, implican mayor prestigio en España que en Colombia. Mientras que aquí catedrático puede significar simplemente profesor o profesora universitaria, o inclusive se usa para docentes que son pagados por hora de clase (“hora cátedra”), en España las y los catedráticos gozan de superior estatus y remuneración. De acuerdo con la Ley Orgánica de Universidades de 2001, deben ser profesores titulares, con título de doctor o doctora, varios años de antigüedad, y pasar por una prueba especial de selección.

titud tanto de hombres como de mujeres, a fin de propiciar el cumplimiento de las normas y leyes que incrementan la posibilidad de mejorar la igualdad en la sociedad global en la que vivimos (Valcárcel, 2009), para convivir en un estado del bienestar que favorezca a todos los ciudadanos. Los roles de género han sufrido una leve evolución, pero la revolución social está incompleta (Beck-Gernsheim, 2001).

Numerosos estudios internacionales y nacionales (Acker y Armenti, 2004; Bank, 2012; Campbell y Mallozi, 2012; Flecha, 1999; Flecha, 2010; Lozano, Iglesias, y Martínez, 2014; Ortega-Liston y Rodríguez, 2014) visualizan los principales diferenciales de género de las académicas. Más concretamente, Padilla (2002) ha identificado cuatro tipos de barreras en el desarrollo profesional femenino, que incluyen lo institucional, lo social, lo personal, y, lo familiar, en el desarrollo de la carrera profesional, y que, a nuestro juicio, se convierten en obstáculos que se interponen en la promoción y en

el desarrollo de la carrera universitaria de las mujeres.

Las desigualdades profesionales de las mujeres, centradas en diferencias salariales, dificultad de acceso o promoción a puestos de trabajo o de poder, entre otros, hacen patente la visualización del “techo de cristal” en el colectivo profesional de las mujeres (Guil, 2007). Y en el caso de las producciones científicas y la generación del conocimiento académico, la investigación realizada por Lara (2007) constata que un gran número de estudios norteamericanos y europeos ponen de manifiesto la existencia de este “techo de cristal” en el saber científico y en el ámbito de la universidad, confirmando que tan solo un 10% de las mujeres ocupan puestos profesionales altos, frente al 90% representado por el sector masculino.

En las universidades españolas, como observamos en la figura 1, la situación de género sigue siendo desigual e inequitativa.

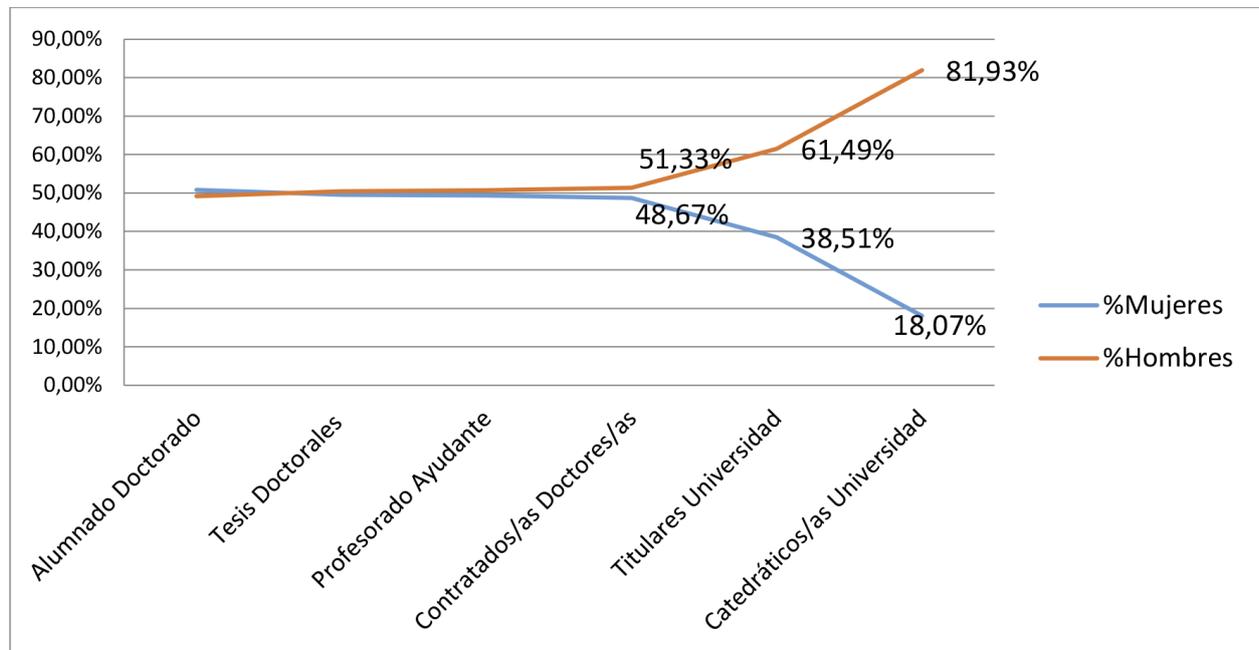


Figura 1. Distribución porcentual de alumnado doctorado y profesorado en las universidades españolas. Curso 2010-2011. (Fuente: INEBASE. Diseño de elaboración propia).

Por una parte, el número de mujeres que terminan los estudios universitarios es un 21% superior al de los hombres. Sin embargo, en la promoción del colectivo de profesores universitarios es significativa la diferencia entre ambos sexos sobre todo en la categoría de catedráticas que representan un 18% frente al 81% de los hombres. Es notoria también la diferencia en cuanto a la participación de hombres y mujeres en los cargos de dirección y gestión.

El mismo panorama lo observamos en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), que es la mayor institución pública dedicada a la investigación en España y la tercera de Europa. Los datos expuestos en la figura 2 nos muestran que el número de profesoras de investigación (PI) aún supone tan solo un 23,50% frente al 76,50% de profesores de investigación.

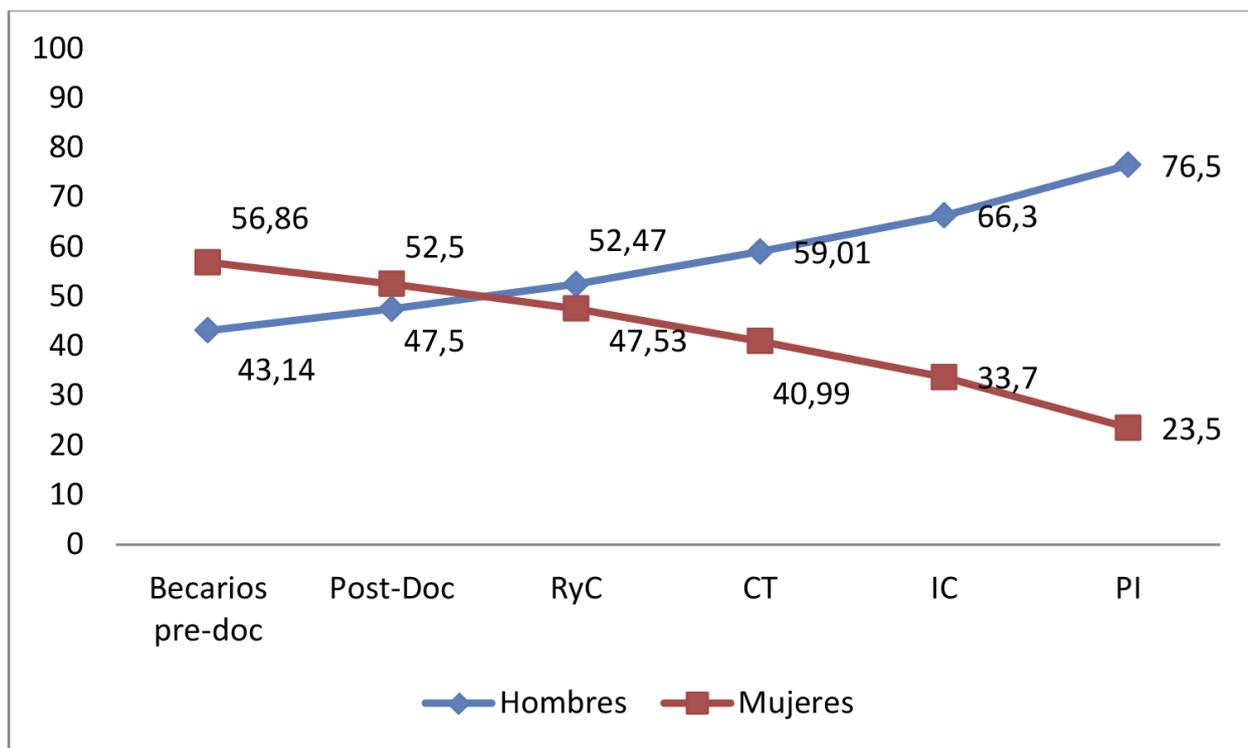


Figura 2. Gráfica tijaera adaptada de López *et al.*, (2013:8) sobre el porcentaje de mujeres y hombres del Personal Investigador CSIC entre los años 2005-2010.

En síntesis, según Lara (2007) la naturaleza del “techo de cristal” puede deberse a varias razones: en primer lugar, la falta de dedicación de las mujeres a la investigación debido a sus tareas familiares (cuidado de las/os niñas/os); en segundo lugar, falta de motivación del ente femenino para invertir más tiempo en su carrera docente e investigadora; en tercer lugar, falta de constancia de las mujeres en la búsqueda de posibilidades para promocionar; y en último y cuarto lugar, la discriminación de género que sufren las mujeres para su promoción.

Una de las razones para la persistencia de las inequidades de género las encontramos en las barreras invisibles que tienen que ver con actitudes profundamente arraigadas y no reconocidas:

La invisibilidad es una característica del techo de cristal: las barreras son implícitas, si fueran explícitas serían ilegales. (Lara, 2007, p. 135).

La invisibilidad de las académicas es una problemática estudiada por investigadoras a nivel científico y a nivel institucional; las ad-

ministraciones públicas elaboran informes de seguimiento en los que se describen la situación de las profesoras e investigadoras universitarias. Así, por ejemplo, en España se elaboran documentos como el *Libro Blanco sobre la Situación de las Mujeres en la Ciencia Española* (Sánchez de Madariaga, De la Rica y Dolado, 2010) que presenta las posibles soluciones para mejorar la presencia y visibilidad de las científicas. Por otra parte, y con un enfoque más estadístico, se emiten informes que analizan y muestran los logros de las profesoras universitarias (MEC-UMYC, 2007; Sánchez de Madariaga, 2014).

Como estudios de caso existen varios realizados por equipos de investigadoras de las distintas universidades españolas que analizan las problemáticas de las académicas en contextos específicos. Entre otros, destacamos los siguientes estudios: en la Universidad de Castilla y León (Lecuona, 2005) se analiza el grado de desigualdad de las profesoras en la estructura académica. En otro estudio se comparan las dimensiones de visibilidad de las académicas entre la Universidad Autónoma de Barcelona y la Universidad de Sevilla (Tomàs, Castro y Durán, 2012), destacando que la participación, experticia y poder son dimensiones comunes en el desarrollo profesional docente e investigador. En las universidades catalanas se lleva a cabo un estudio en el que se identifican las dificultades de las académicas en la gestión universitaria (Tomàs, Duran, Guillamón y Lavié, 2008; Tomàs y Guillamón, 2009). En la misma línea, un estudio analiza los estilos de liderazgo de las mujeres universitarias sevillanas (Sánchez y López, 2008) y concluye que el estilo de liderazgo femenino podría mejorar la gestión universitaria. En el contexto de las universidades públicas valencianas la investigadora Escolano (2006) analiza la situación socio-profesional de las profesoras universitarias y muestra evidencias de las diferencias de género en la carrera universitaria y en los órganos de gobierno.

Frente a todo este panorama, y considerando que es importante estudiar el papel que las propias mujeres juegan en la eliminación de las barreras y obstáculos que dificultan la consecución de la equidad de género, hemos planteado nuestra investigación, a fin de conocer las percepciones de las profesoras de la Universidad de Alicante sobre las diferencias de oportunidades que ellas enfrentan en su desarrollo profesional docente e investigador, así como sus reacciones ante la discriminación de género.

Diseño y metodología de la investigación

Para realizar nuestro estudio, adoptamos una metodología cualitativa, partiendo del paradigma feminista en torno a la discusión emergente de nuevas oportunidades en el análisis de la justicia social (Charmaz, 2011), empleando el método de análisis de los discursos como una estrategia de investigación que alza las voces de las académicas (Olesen, 2011). Asimismo, hemos considerado pertinente incluir aproximaciones cuantitativas para la presentación de los datos, ya que esta integración contribuye a la interpretación de los datos cualitativos (Onwuegbuzie y Leech, 2010) y complementa el método de investigación empleado para este estudio (Tashakkori y Teddlie, 2010). Nuestra investigación posee las características de un estudio de casos, aspecto que es aplicado en los contextos educativos a fin de ayudar a iluminar los problemas o fenómenos de estudio en un contexto en particular en el ámbito educativo (Atkins y Wallace, 2012).

Objetivos de la investigación

Este estudio está inscrito en un proyecto de investigación más amplio en el que el propósito principal es conocer y analizar cuáles son las percepciones que dificultan el desarrollo profesional docente e investigador de las académicas en los contextos masculinizados. En este sentido, los objetivos específicos que aquí nos ocupan son:

1. Analizar las diferencias de oportunidades en cuanto a la formación, la promoción, la integración y la distribución de responsabilidades en las diferentes facultades y escuelas universitarias de la Universidad de Alicante (UA).
2. Conocer la percepción frente a la discriminación por género en los distintos centros o unidades académicas de dicha Universidad.
3. Describir el posicionamiento adoptado por las académicas frente a la discriminación por género.

Participantes

En el contexto en el que se lleva a cabo este estudio, la Universidad de Alicante (UA), la mayoría de las facultades y escuelas universitarias aún mantiene una alta presencia de hombres frente a mujeres (Tabla 1).

Tabla 1.

Porcentaje de participantes por centro.

Centros	Profesores centro	Profesoras centro	Participantes	Porcentaje por centro
Facultad de Ciencias de la Salud	42	50	8	16,00%
Escuela Politécnica Superior	379	85	8	9,41%
Facultad de Ciencias	202	88	12	13,64%
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales	240	142	21	14,08%
Facultad de Derecho	140	87	8	9,20%
Facultad de Educación	98	63	12	20,63%
Facultad de Filosofía y Letras	194	123	20	16,26%
TOTAL	1295	638	89	13,95%

La presencia femenina en la Universidad de Alicante supone un 34,7% frente a un 65,3% de la masculina. En este contexto hemos realizado un total de 89 entrevistas a profesoras de la UA. En la figura 2 se muestra la categoría profesional de las participantes, siendo la categoría de profesora titular la que tiene una presencia más alta, casi un 45%.

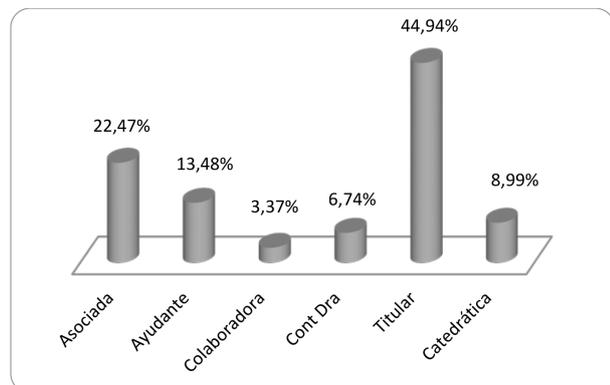


Figura 3. Participantes de la investigación según categoría profesional.

Recopilación y tratamiento de los datos

Esta investigación se focaliza en el análisis e interpretación de experiencias reflexivas de las participantes. Se realizó una entrevista abierta que planteaba tres cuestiones claves para la reflexión sobre su experiencia y trayectoria profesional en la Universidad. Las entrevistas fueron realizadas en formato oral y escrito, siendo transcritas posteriormente para su análisis en el programa informático. Con base en estas experiencias se ha elaborado un boceto de sistema de códigos que ha sido validado y confirmado por tres expertos del área de Didáctica y Organización Escolar, hasta su configuración definitiva respetando las prescripciones de la metodología cualitativa (Corbin y Strauss, 2008). Para el tratamiento de datos, se ha utilizado el programa cualitativo AQUAD 6 (Huber y Gürtler, 2012). Por tanto, se resalta el carácter cualitativo de esta investigación, sin excluir la metodología

cuantitativa. Del análisis de las voces de las académicas participantes, emergen unidades semánticas que posteriormente se codifican y categorizan hasta conformar un cuadro de categorías que se revisa y amplía según la demanda de las narrativas.

Presentación y análisis de los resultados

A continuación se exponen los resultados referidos a los códigos inferenciales según los centros estudiados. En el proceso de codificación emerge un total de 3 categorías compuesto por diversos códigos. Para esta exposición se presentan los datos en tablas, las cuales contienen los resultados obtenidos mediante el por-

centaje de la frecuencia absoluta (% FA) obtenidos en cada uno de los centros.

Categoría 1. Diferencias de oportunidades respecto al género

La primera categoría inquiriere sobre la relevancia de las *Diferencias de oportunidades respecto al género* como las principales barreras u obstáculos que dificultan el desarrollo profesional docente e investigador desde un contexto igualitario. De las narrativas emergen cuatro códigos referentes a: *1.1 Diferencias en la formación, 1.2 Diferencias en la promoción, 1.3 Diferencias en la integración y 1.4 Diferencias en la distribución de responsabilidades* (tabla 2).

Tabla 2

Frecuencias de los códigos pertenecientes a la categoría 1. Diferencias de oportunidades respecto al género.

1. Diferencias de oportunidades respecto al género	FA% Cod 1.1 Diferencias formación	FA% Cod 1.2 Diferencias promoción	FA% Cod 1.3 Diferencias integración	FA% Cod 1.4 Diferencias distrib. de responsabilidad
Facultad Ciencias de la Salud	25,00%	50,00%	0,00%	25,00%
Escuela Politécnica Superior	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Facultad de Ciencias	0,00%	63,64%	18,18%	18,18%
Facultad de Ciencias Económicas	0,00%	54,55%	9,09%	36,36%
Facultad de Derecho	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%
Facultad de Educación	0,00%	60,00%	0,00%	40,00%
Facultad de Filosofía y Letras	2,86%	48,57%	11,43%	37,14%

Las profesoras entrevistadas consideran que las mayores diferencias de oportunidades en la profesión respecto al género están en la promoción (*código 1.2*) y en la distribución de responsabilidades (*código 1.4*). Esto ocurre en centros feminizados como la Facultad de Educación (FA=60% *código 1.2 Diferencias en promoción*; y FA=40% *Código 1.4 Diferencias en la distribución de responsabilidades*) y la Facultad de Ciencias de la Salud (FA=50% *Diferencias en promoción*; y FA=40% *Código 1.4 Diferencias en la distribución de responsabilidades*), donde aún existiendo un elevado número de académicas son los hombres los que promocionan y ocupan los cargos de gestión antes que las mujeres. Con mayor facilidad sucede en

centros masculinizados donde la FA del código referido a las diferencias en la promoción es muy elevado como en la Facultad de Derecho (FA=100%), en la Facultad de Ciencias (FA=63,64%), en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (FA=54,55%) y en la Facultad de Filosofía y Letras (FA=48,57%). En las palabras de las académicas mismas:

Por ejemplo, si el departamento puede ofrecer varios tipos de plazas, normalmente, las de menos sueldo y categoría son para nosotras. (Colab002)

Diferencias de oportunidades, sí que lo he visto con chicos, que lo han ido promocionando a uno en especial, y no lo entiendo muy bien por qué, pero parece que sí. (Ayu011)

En cuanto a las diferencias de oportunidades con otros compañeros/as, solamente en la posibilidad de realizar un post-doc por motivos personales relacionados con tener hijos. (Cated001)

Categoría 2. Percepción de discriminación por género en la Academia

A pesar de que las académicas afirman encontrar diferencias de oportunidades definidas en el categoría 1, los resultados presentados en la tabla 3, nos muestran que la mayoría de las profesoras entrevistadas no perciben discriminación por género en la academia, sobre todo en aquellas facultades más masculinizadas (código 2.2). En este sentido, vemos que de las siete facultades, sólo en tres la percepción de que existe discriminación de género es mayoritaria. En las otras cuatro, encontramos respuestas como las siguientes:

Mira, yo, creo que el mundo de la Universidad es un mundo distinto al resto, ¿no? Y yo, particularmente, yo no puedo decir que haya habido discriminación o que haya notado nunca discriminación en la Universidad (Titu027)

Creo que en la Universidad no hay este problema de diferencias de género (Titu012)

No he tenido que defender mis derechos en cuanto a diferencias de género porque hasta ahora no he visto ninguna diferencia de género (ContDra006)

Personalmente, en la universidad no he encontrado discriminación en cuanto al género (ContDra001)

Yo no he sufrido discriminación ni desigualdad de género ni tampoco he sido testigo en la universidad de estas conductas (Ayu 012)

Tabla 3

Frecuencias de los códigos pertenecientes a la Categoría 2. Percepción de discriminación por género en la Academia.

2. Percepción de discriminación por género en la academia	FA% Cod 2.1 Percepción de Discriminación	FA% Cod 2.2 No Percepción de Discriminación
Facultad Ciencias de la Salud	66,67%	33,33%
Escuela Politécnica Superior	0,00%	100,00%
Facultad de Ciencias	20,00%	80,00%
Facultad de Ciencias Económicas	22,22%	77,78%
Facultad de Derecho	66,67%	33,33%
Facultad de Educación	55,56%	44,44%
Facultad de Filosofía y Letras	45,45%	54,55%

Por otra parte, observamos que los centros más feminizados de la Universidad de Alicante como son las Facultades de Educación (FA=55,56%) y Ciencias de la Salud (FA=66,67%) perciben la discriminación por género en la institución universitaria. Por otra parte, en la Facultad de Derecho (FA=66,67%), un centro masculinizado, sus académicas se muestran reivindicativas ante esta situación (código 2.1):

Defiendo mucho mis derechos, y creo que a veces demasiado, en alguna ocasión que he visto así algo,

pues sí, claro, y creo que hay que hacerlo (Aso 018)

[A] veces me he sentido discriminada por ser mujer, pero no que se me discrimine, sino que a lo mejor se me haría más caso si fuera un hombre, eso sí que lo he pensado (Ayu 009)

Sí, suelo defender mis derechos cuando veo diferencias de género, lo he defendido, y desde luego eso me ha traído problemas y dificultades. (Ayu 005)

Sí, suelo defender mis derechos si veo diferencias de género, de hecho a mí él me empezó a hacer la cruz, pues había chicas de estas becarias que no les

dejaba hacer su tesis sino que las tenía haciendo informes para empresas mientras que los chicos iban haciendo su trabajo y a su ritmo [...] (Cated 003)

[H]emos estado en algún tribunal o algún sitio y he visto que hay diferencias de trato por el simple hecho de ser hombre o mujer, y entonces lo he defendido [...] (Titu025)

Categoría 3. Posicionamiento frente a la discriminación por género

De las reflexiones de las académicas sobre el Posicionamiento frente a la discriminación por género (categoría 3) emergen dos actitudes diferenciadas entre las participantes: una actitud activa y reivindicativa por la consecución de sus derechos, frente a una actitud más pasiva y de invisibilidad en situaciones de discriminación (véase tabla 4).

Tabla 4

Frecuencias de los códigos pertenecientes a la categoría 3. Posicionamiento frente a la discriminación por género. Comparativa centros y facultades

3. Posicionamiento frente a la discriminación por género	FA% Cod 3.1 Actitud personal activa	FA% Cod 3.2 Actitud personal pasiva
Facultad Ciencias de la Salud	100,00%	0,00%
Escuela Politécnica Superior	0,00%	100,00%
Facultad de Ciencias	100,00%	0,00%
Facultad de Ciencias Económicas	78,26%	21,74%
Facultad de Derecho	100,00%	0,00%
Facultad de Educación	100,00%	0,00%
Facultad de Filosofía y Letras	45,45%	54,55%

Al analizar los resultados presentados en la tabla 4, observamos que en la mayoría de los centros la frecuencia más elevada se sitúa en el posicionamiento activo frente a la discriminación por género. Siendo una FA de un 100% en el código 3.1. *Actitud personal activa* en cuatro de los centros entrevistados: Facultad de Ciencias de la salud, Facultad de Ciencias, Facultad de Derecho y Facultad de Educación.

Las actitudes más activas (código 3.1 *Actitud personal activa*) hacen referencia a aquellas narrativas que afirman defender sus derechos y el de sus compañeras cuando ven una discriminación por género, como apuntan las siguientes académicas:

Sí suelo defender mis derechos cuando veo diferencias de género porque en la vida académica no puede haber ninguna diferencia por razones de sexo (Cated. 002)

Sí suelo defender mis derechos si veo diferencias de género, porque soy consciente del esfuerzo que ha

supuesto para generaciones de mujeres anteriores, que yo pueda estar donde estoy. Además es una cuestión de justicia (Titu002)

Como vemos, las académicas manifiestan defender sus derechos en situaciones de discriminación por género, aunque ello les haya provocado problemas y dificultades en su profesión y en su vida personal.

Por otra parte, es relevante destacar que aun percibiendo discriminación por género en la academia hemos hallado relatos que manifiestan adoptar una actitud pasiva (código 3.2 *Actitud personal pasiva*). Las profesoras participantes justifican esta actitud considerando esa lucha o defensa de la mujer labor de las mujeres feministas y sus teóricas:

En fin, yo dejo esas luchas o esas batallas a otras, yo, si alguna mujer le pueda yo ayudar o aconsejar personalmente o veo algo en alguna amiga o en alguna hija, pues sí, pero, no estoy por hacer nada o moverme en ello. (Titu033)

Por otra parte, las narrativas manifiestan que el hecho de vivir en un ambiente generalmente machista hace que las mujeres opten por una actitud de silencio para no generar conflictos y tensiones con el resto de los compañeros que aún mantienen un pensamiento machista:

Prefiero callarme, prefiero tener buen ambiente y una estabilidad, y a veces entiendo que hay gente que aunque es joven también es muy machista, hay jóvenes que son machistas. (Titu039)

Estas actitudes se hallan mayoritariamente en la Escuela Politécnica Superior (FA=100% *código 3.2 Actitud personal pasiva*) y en la Facultad de Filosofía y Letras (FA=54,55%), centros muy masculinizados.

Discusión

De los resultados obtenidos se derivan las siguientes conclusiones. Así, en relación a la categoría 1. *Diferencias de oportunidades al género*, la Facultad de Filosofía y Letras ha enfatizado que existen diferencias de oportunidades principalmente, en lo que se refiere a la promoción y a la distribución de responsabilidades u ocupación de cargos de gestión. De esta suerte, en el centro citado son mayoría los hombres que ocupan estos cargos, a pesar de que se trata de carreras feminizadas, en las que aún se mantienen las prácticas guiadas por la percepción masculina (Arranz, 2004; González, 2014). Como bien es sabido, históricamente algunas carreras han estado vinculadas al rol materno (como son magisterio y enfermería). La segregación vertical y horizontal existente en la academia impide que las mujeres puedan acceder a los puestos de gestión y gobierno incluso en aquellas carreras en las que la mayoría de tituladas son mujeres; estas situaciones discriminatorias tienden a mejorar la trayectoria profesional de los hombres.

Howe-Walsh y Turnbull (2014), analizando las entrevistas en profundidad de las académicas, extraen de las narrativas las diferencias de oportunidades percibidas en la promoción

como por ejemplo las estructuras organizativas aun dominadas por los hombres, lo cual les impiden a las mujeres alcanzar posiciones de liderazgo institucional en la universidad. Asimismo, Wullum-Nielsen (2015), a través de un estudio bibliométrico, constata las altas tasas de deserción de las académicas en una universidad danesa: después de analizar las puntuaciones de publicaciones de 3293 investigadores de ambos sexos, se observa que la “brecha” aún persiste a favor de los académicos. Consideramos que el contexto masculinizado genera estos obstáculos en la promoción de las académicas, pero es importante destacar que para conseguir la equidad en la academia las profesoras universitarias han de adoptar una actitud de autocrítica para romper con el “techo de cristal”. Las mujeres han de delegar los roles sobrevenidos por el género para poder promocionar y ocupar cargos de gestión, ya que en ocasiones se niegan a sí mismas su promoción profesional por ocupar otros espacios.

Consideramos que las políticas de igualdad entre hombres y mujeres llevadas a cabo por los gobiernos son necesarias, así como las políticas universitarias en materia de género, como está sucediendo en otros países, por ejemplo en Australia. Así, la reciente investigación realizada por Winchester y Browning (2015) muestra como los cambios legislativos y políticos realizados en los últimos veinticinco años por las instituciones universitarias han incrementado la presencia de las mujeres a un 44%, cuando anteriormente sólo suponían un 20%; también han aumentado su presencia en los cargos de gestión del 6% a un 31%.

Son patentes las diferencias de oportunidades manifestadas por las académicas con respecto a la promoción y la distribución de responsabilidades o al acceso a los cargos de gestión. A pesar de estos resultados, muchas de las académicas parecen no relacionar estas diferencias de oportunidades con una discriminación relativa al género (Categoría 2. *Percepción de discriminación por género en la Academia*).

Esto ocurre sobre todo en los centros masculinizados donde las profesoras universitarias en minoría asumen que los cargos de gestión serán ocupados principalmente por hombres. Por el contrario, en aquellos centros más feminizados, como la Facultad de Educación y la Facultad de Ciencias de la Salud, las participantes perciben mayor discriminación por género no entendiendo que aun siendo mayor el número de académicas que de académicos o al menos equiparable, los cargos de dirección sigan siendo ocupados por hombres, aspecto que es poco indagado en los estudios de género (Wharton, y Estevez, 2014).

En este sentido estamos de acuerdo con Puyol (2001) en que la igualdad de oportunidades exige más cosas que nivelar el terreno de la competición o la mera declaración de intenciones respecto al compromiso y a la promoción de igualdad, todo ello no es suficiente para que la política tenga éxito. Tampoco basta con impulsar la igualdad de oportunidades, es necesario tener claro quiénes son las mujeres que se van a beneficiar de esa política, y romper con las barreras que les impiden estar en situación igualatoria. En suma, para Puyol (2001) algunas políticas feministas se vuelven ambiguas e inefectivas porque no definen con claridad alguno de estos tres elementos: a quiénes van dirigidas, cuál es el objetivo específico y cuáles son los obstáculos a eliminar. Consideramos que las primeras barreras que hay que superar son las que impiden que las académicas tengan una promoción óptima para después poder ocupar los cargos de gestión.

A pesar de la tímida percepción de discriminación por género en la Academia por parte de las participantes, cuando se les solicita que se posicionen frente a situaciones de desigualdad la mayoría de las profesoras universitarias manifiestan un posicionamiento activo hacia la visibilidad de las académicas (Categoría 3. *Posicionamiento frente a la discriminación por género*). La intensidad de las frecuencias se detecta, especialmente, en la Facultad de Educa-

ción y en la Facultad de Ciencias de la Salud. Ello se debe a que hay una mayor presencia femenina en los centros citados y las académicas sienten mayor necesidad de reivindicar sus derechos y visibilizar su presencia en las instituciones universitarias, aspecto que coincide con el estudio realizado por Durán-Bellonch e Ion (2014).

Conclusiones

Nuestro argumento final insiste en la necesidad de generar recursos por parte del sistema universitario para la consecución de la igualdad de oportunidades en la educación superior y, en particular, para que las académicas puedan superar las barreras u obstáculos que se les presentan durante su desarrollo profesional docente e investigador. Asimismo, es preciso que las académicas fortalezcan la confianza en sí mismas a fin de cambiar las desigualdades existentes en la universidad. Consideramos que es necesario emprender una serie de reformas para que las diferencias en la promoción y la distribución de responsabilidades no sea un hecho. Hay centros muy feminizados en los que los cargos de gestión están ocupados mayoritariamente por hombres, pero por otra parte, enfatizamos que es necesaria una auto-reflexión y autocrítica femenina en la búsqueda de un reconocimiento y visibilidad de las académicas, que sólo será posible mediante un cambio de actitud personal, no sólo de los académicos, sino de muchas académicas que aceptan un sistema patriarcal que no les beneficia ni a ellas ni al sistema universitario en general.

Para conseguir una nueva cultura de equiparación es necesaria una conciliación laboral-familiar y una concienciación en materia de igualdad; ofreciendo recursos y oportunidades para que las mujeres puedan ocupar otros espacios en su desarrollo profesional, y puedan delegar sus roles sobrevenidos por género que les impiden en muchas ocasiones esta promoción. Dicha conciliación necesita de apoyos y recursos por parte del sistema universitario

como, por ejemplo, las escuelas infantiles o los centros de día, así como mayor flexibilidad en los horarios, y más políticas de género a nivel estatal y a nivel universitario como son los planes de igualdad implementados en las universidades públicas españolas. En cuanto a la concienciación es necesaria una educación de género en los tres niveles educativos así como en el ámbito doméstico, y un cambio de actitud de todos los agentes universitarios.

Somos conscientes de las limitaciones de esta investigación y una vez finalizado nuestro trabajo se nos plantean nuevas cuestiones a investigar en un futuro. Nuestro objetivo principal se ha conseguido al conocer las percepciones de las académicas de esta universidad pero se nos plantea la incógnita de si esas percepciones se corresponden con la situación de desequilibrio entre el número de académicos y de académicas que muestran las cifras. En este sentido, es necesario evidenciar la relación entre percepción y realidad, y proponer actuaciones a las unidades de igualdad de las universidades. En materia de género las investigadoras han de dar visibilidad a los hallazgos encontrados, para que

estas investigaciones adquieran una dimensión transformadora, que ponga de manifiesto estas actitudes, estas voces, estas reflexiones de las académicas, para que no se potencien únicamente acciones de políticas de igualdad en la universidades españolas, sino, también, con el propósito de manifestar la necesidad de transformar las culturas masculinas en culturas de igualdad.

Finalmente, quisiéramos manifestar nuestro deseo de que las investigaciones realizadas en torno a las académicas sirvan de base para los esfuerzos por lograr la plena igualdad en el contexto social y, en particular, en el contexto universitario. Asimismo, queremos expresar nuestra gratitud más sincera a todas las voces de las académicas que generosamente han participado con sus reflexiones en esta investigación. Consideramos que los relatos de las profesoras universitarias son un pilar fundamental en el desarrollo de la metodología cualitativa, lo que supone un aliento para proseguir en esta línea de investigación y, en especial, continuar avanzando hacia una mayor equidad en la institución universitaria.

Referencias

- Acker, Susan y Armenti, Carmen. (2004). Sleepless in academia. *Gender and Education*, 16, (1), 3 – 24
- Arranz, Fátima. (2004). Las mujeres y la Universidad española: estructuras de dominación y disposiciones feminizadas en el profesorado universitario. *Política y Sociedad*, 41(2), 223-242.
- Atkins, Liz y Wallace, Susan (2012). *Qualitative Research in Education*. Sage, London.
- Bank, Barbara J. (2012). *Gender and Higher Education. An Encyclopedia*. MD: The Johns Hopkins University Press, Baltimore.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth. (2001). Mujeres migrantes, trabajo doméstico y matrimonio. Las mujeres en un mundo en proceso de globalización. En Elisabeth Beck-Gernsheim, Judith Bulter y Lidia Puigvert, *Mujeres y transformaciones sociales*. (pp.59-75). El Roure Editorial, Barcelona.
- Bowen, William G.; Kurzweil, Martin A. y Tobin, Eugene M. (2005). *Equity and Excellence in American Higher Education*. University of Virginia Press, Virginia.
- Campbell, Sally y Mallozi, Christine A. (2012). She's not there: women and gender as disappearing foci in U.S. research on the elementary school teacher, 1995-Present. *Review of Educational Research*, 82 (3), 243-295.
- Camps, Victoria. (1996). *El siglo de las mujeres*. Ediciones Cátedra, Madrid.
- Cantón, Isabel. (2008). El espacio y el género en los centros educativos. En Carmen Jiménez y Gloria Pérez (Coords.) *Educación y género. El conocimiento invisible* (pp. 367-388). Tirant lo Blanch, Valencia.
- Charmaz, Kathy. (2011). Grounded theory methods in social justice research. En Norman K. Denzin y Yvonna E. Lincoln (Ed.) *Handbook of Qualitative Research* (4th Ed.) (p.359-380). Sage, Thousand Oaks.
- Corbin, Juliet y Strauss, Anselm. (2008). *Basics of qualitative research* (3rd Ed.). Sage, Thousand Oaks.
- Donoso, Trinidad; Figuera, Pilar y Rodríguez-Moreno, María Luisa. (2011). Barreras de género en el desarrollo profesional de la mujer universitaria. *Revista de Educación*, 355, 187-212.
- Durán-Belloch, Mar e Ion, Georgeta. (2014). Investigadoras con éxito en la universidad. ¿Cómo lo han logrado? *Educación XXI*, 17 (1), 37-58. DOI: 10.5944/educxx1.17.1.1074
- Escolano, M. Esther. (2006). Discriminación en un medio meritocrático: las profesoras en la universidad española. *Revista Mexicana de Sociología*, 68 (2), 231-263.
- Flecha, Consuelo. (1999). Género y Ciencia. A propósito de los “estudios de la mujer” en las universidades. *Educación XXI*, 2, 224-244.
- Flecha, Consuelo. (2010). Profesoras en la Universidad. El tránsito de las pioneras en España. *Arenal*, 17 (2), 255-297
- González, Teresa. (2008). Las mujeres españolas en el sistema educativo español. La construcción de programas y modelos formativos. *Clepsydra*, 7, 77-92.
- González, Ana M. (2014). ¿Camuflaje o transformación? Estrategia profesional de las mujeres en carreras tecnológicas altamente masculinizadas. *Educación*, 50 (1), 187-205.
- Guil, Ana. (2007). Docentes e investigadoras en las universidades españolas: visualizando los techos de cristal. *Revista de Investigación Educativa*, 25 (1), 11-31.
- Howe-Walsh, Liza y Turnbull, Sarah. (2014) Barriers to women leaders in academia: tales from science and technology. *Studies in Higher Education*. DOI: 10.1080/03075079.2014.929102
- Huber, Günter L. y Gürtler, Leo. (2012). AQUAD 6. *Manual del programa para analizar datos cualitativos* (1. ed. 2003, Tübingen: Ingeborg Huber Verlag). Tübingen: Günter Huber. Consultado el 18 de diciembre de 2014 en: www.aquad.de
- INEBASE (2010). Instituto Nacional de Estadística. Consulta realizada el 20 de abril de 2015, de <http://www.ine.es/inebmenu/indice.htm>
- Lara, Catalina. (2007). La perspectiva de género en los sistemas de evaluación de la producción científica. *Revista de Investigación Educativa*, 25(1), 133-148.
- Lecuona, María del Pino. (2005). Género y Universidad. *Enseñanza & Teaching*, 23, 143-160
- López, Pilar; Álvarez-Marrón, Joaquina; De Pablo, Flora; Masegosa, Josefa; Mayoral, M^a Carmen; Molina, Elena; Pérez, Eulalia; Puertas, Francisca y Sandalio, Luisa M^a. (2013). La Comisión de Mujeres y Ciencia del CSIC: diez años promoviendo la igualdad de oportunidades y la excelencia en el organismo. *Arbor*, 189 (759):a012. DOI: 10.3989/arbor.2013.759n1011
- Lozano, Inés; Iglesias, Marcos J. y Martínez, María Ángeles. (2014). Las oportunidades de las académicas en el desarrollo profesional docente universitario: un estudio cualitativo. *Educación XXI*, 17 (1), 157-182. DOI: 10.5944/educxx1.17.1.1079.
- MEC-UMYC (2007). *Académicas en cifras 2006-07*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia-Unidad de Mujeres y Ciencia.
- Mervis, Jeffrey. (2012). Is Motherhood the biggest reason for academia's gender imbalance? *Science*, 335, 1030-1031.
- Mingorance, Pilar y Estebanz, Araceli. (2004). La mujer y la ciencia. El techo de cristal de las mujeres en la ciencia y en la educación. En Pilar Mingorance, Araceli Estebanz y María Consolación Calderón. *Andaluzas que abren camino en la educación y en la ciencia* (pp. 109-118). Diputación de Córdoba, Córdoba.

- Olesen, Virginia. (2011). Feminist qualitative research in the millennium's first decade. Developments, challenges, prospects (pp.129-146). En Norman K. Denzin y Yvonna E. Lincoln (Ed.) *Handbook of Qualitative Research* (4th Ed.), Sage, Thousand Oak.
- Onwuegbuzie, Anthony J. y Leech, Nancy. (2010). Generalization practices in qualitative research: a mixed methods case study. *Quality & Quantity: International Journal of Methodology*, 44, 881-892.
- Ortega-Liston, Ramona y Rodríguez-Soto, Isa. (2014). Challenges, Choices, and Decisions of Women in Higher Education: A Discourse on the Future of Hispanic, Black, and Asian Members of the Professoriate. *Journal of Hispanic Higher Education*, 13 (4), 285-302.
- Padilla, María Teresa. (2002). Desarrollo profesional femenino: la identidad de la mujer en el mundo laboral. En Emilia Moreno y Sonia Villegas (Eds.). *Introducción a los Estudios de la Mujer. Una mirada desde las Ciencias Sociales* (pp. 73-95). Diputación Provincial de Huelva. Universidad de Huelva, Huelva.
- Puyol, Ángel. (2001). *El discurso de la igualdad*. Crítica, Barcelona.
- Sánchez de Madariaga, Inés. (coord.) (2014). *Científicas en cifras 2013. Estadísticas e indicadores de la (des) igualdad de género en la formación y la profesión investigadora*. Madrid: Ministerio de Economía y Competitividad.
- Sánchez de Madariaga, Inés, De la Rica, Sara y Doldo, Juan José. (coord.) (2010). *Libro Blanco sobre la Situación de las Mujeres en la Ciencia Española*. Madrid: Ministerio de Educación-Unidad de Mujeres y Ciencia.
- Sánchez, Marita y López, Julián. (2008). Poder y liderazgo de mujeres responsables de instituciones universitarias. *Revista Española de Pedagogía*, 66 (240), 345-364.
- Tashakkori, Abbas y Teddlie, Charles. (2010). *Sage handbook of mixed methods in social & behavioral research*. Sage, Los Angeles.
- Tomás, Marina, Durán, Mar y Guillamón, Cristina. (2009). La implicación de las profesoras en la gestión universitaria. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 16, 95-104.
- Tomás, Marina, Durán, Mar, Guillamón, Cristina y Lavié, José Manuel (2008). Profesoras universitarias y cargos de gestión. *Contextos educativos*, 11, 113-129.
- Tomàs, Marina; Castro, Diego, y Durán, Mar. (2012). Aproximación a un modelo de análisis de la visibilidad en la universidad desde la perspectiva de género. *Bordón*, 64 (1), 141-155.
- Valcárcel, Amelia. (2009). *Feminismos en el mundo global* (3ª Edición). Ediciones Cátedra, Madrid. (3ª Edición).
- Wharton, Amy S. y Estevez, Mychel. (2014). Department chairs' perspectives on work, family, and gender: Pathways for transformation. *Advances in Gender Research*, 19, 131-150. DOI: 10.1108/S1529212620140000019006.
- Winchetera, Hilary P.M. y Browninga, Lynette. (2015). Gender equality in academia: a critical reflection. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 37, 3, 269-281. DOI: 10.1080/1360080X.2015.1034427
- Wollstonecraft, Mary. (1994). *Vindicación de los derechos de la mujer*. Ediciones Cátedra, Madrid.
- Wullum-Nielsena, Mathias. (2015). Gender inequality and research performance: moving beyond individual-meritocratic explanations of academic advancement. *Studies in Higher Education*. DOI:10.1080/03075079.2015.1007945