

M.^a JOSÉ RODRÍGUEZ JAUME, M.^a JOSÉ GONZÁLEZ RÍO
Y M.^a CARMEN ALBERT GUARDIOLA*

LAS CARRERAS ACADÉMICAS DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE

1. *Introducción*

Desde los años noventa, en España se ha desarrollado una abundante y fértil producción bibliográfica centrada en el estudio de las mujeres académicas, lo que ha permitido profundizar en las dificultades específicas que este colectivo debe asumir¹. Esta germinal investigación tiene el valor de haber iniciado el estudio de la desigual trayectoria de las mujeres, en relación a los hombres, y fundamentalmente, por haberlo abordado desde su relación con el poder (Barberá et al., 1998; Escolano, 2006; Fernández, 1989; García y García, 1997; García y García, 2001; Guil et al., 2005; Izquierdo, 2004). Los análisis y estudios llevados a cabo sobre las estructuras del personal docente e investigador universitario ponen en evidencia el reducido e injustificado (en términos proporcionales) número de mujeres que alcanza la cátedra, las dificultades de acceso y promoción de las mujeres universitarias así como la escasa participación de éstas en los órganos de dirección, gestión y representación, esto es, en las estructuras de poder².

Recibido: 18-VI-2013

Versión final: 28-XI-2013

* M.^a José Rodríguez Jaume, Dpto. de Sociología I, M.^a José González Río y M.^a Carmen Albert Guardiola, Dpto. de Sociología II. Edificio de Ciencias Sociales. Universidad de Alicante. Campus del San Vicente de Raspeig. Ap. 99, E-03080. Correos electrónicos mj.rodriguez@ua.es; mj.gonzalez@ua.es; mc.albert@ua.es

¹ Sandra Acker ha señalado que con anterioridad a la década de los noventa los estudios que tomaban a las mujeres académicas como objeto de estudio eran minoritarios al considerarlas un grupo privilegiado que no necesitaba de la teoría feminista en su acepción amplia, esto es, teoría que guiara la investigación hacia preguntas y dilemas centrales sobre el sexo y el género (*Género y educación. Reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*, Madrid, Narcea, 1995).

² La entrada en vigor de la Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU 4/2007) redujo a dos únicos cuerpos la estructura del personal docente universitario: Catedráticos/as de Universidad y Titulares de Universidad. Junto a estos dos cuerpos docentes, en las universidades coexisten dos cuerpos de funcionarios ahora en extinción: Catedráticos/as de

La investigación llevada a cabo para explicar *el techo de cristal* en la universidad ha adoptado distintos enfoques, signo evidente de la complejidad y multidimensionalidad del proceso objeto de estudio. Lejos de presentarse como modelos teóricos excluyentes, las propuestas analíticas son aditivas y complementarias. Inicialmente, la situación de desequilibrio se explicó a partir del conjunto de factores personales o internos. Sin embargo, la investigación pronto cuestionó esta línea de argumentación demostrando empíricamente que las diferencias entre mujeres y hombres (en cuanto a intereses vocacionales y profesionales, compromiso laboral y rasgos de personalidad) no alcanzaban entidad suficiente como para explicar, por sí solas, la desigual participación de mujeres y hombres en puestos de máxima responsabilidad (Feingold, 1994).

Bozeman et al. (2001) han anotado que más que las capacidades individuales son las condiciones contextuales (cultura y tradición en las áreas de conocimiento) las que determinan trayectorias profesionales de éxito. Otras aportaciones abundan en la estructura jerárquica de la ciencia y en la cultura del trabajo que, basado en un modelo de producción masculino, no facilitan la conciliación de la vida académica con las esferas privada y familiar (Baltres-Löhr, 2006; Stalford, 2005). Díez et al. (2006) han argumentado que la cultura organizacional del ámbito educativo, concebido desde planteamientos androcéntricos, ha primado el rol estereotipado masculino mientras que el rol femenino, aunque se reconozca, es rechazado en la práctica habitual. García y García (1997) han destacado la exigencia que impone la carrera académica al requerir de un esfuerzo prolongado en el tiempo.

A las explicaciones internas o personales y a las de corte más estructural se suma una tercera línea explicativa con la que se subrayaría la escasa presencia de las mujeres en las redes (o colegios) «invisibles» de trabajo (Alonso, 2001; Ballarín, 2000). Redes por las que circula información, recursos intangibles, apoyos informales y patrocinio intelectual (mentorización), recursos que favorecen la promoción profesional; a todo ello se añade, tal como recoge la literatura, la ausencia de modelos femeninos de referencia (Díez et al., 2006; Santos, 2000).

La producción científica desarrollada hasta el momento, así como la evidencia reiterada de la persistencia de una desigualdad estructural en la Academia, motivó que la LOMLOU (2007) introdujera la creación de Unidades

Escuela y Titulares de Escuela. A estas categorías laborales en régimen funcionarial debemos añadir las categorías laborales que el profesorado universitario puede ocupar en régimen contractual: Colaborador/a; Contratado/a doctor; Ayudante; Ayudante doctor; Visitante; Asociado/a. En la Universidad de Alicante, en 2011, el personal funcionario representaba, respecto al conjunto de la plantilla del profesorado, el 39% (del que el 34,3% son profesoras); mientras que el personal contratado era el 61% (del que el 36,6% son profesoras). La evolución de mujeres catedráticas de universidad, en el conjunto de las universidades públicas españolas, muestra un incremento en algo más de cinco puntos porcentuales: en el curso 2004-2005 representaban el 13,8% y en el curso 2011-2012 (último dato disponible) eran el 19,5% (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Estadísticas del Personal al servicio de las universidades. Curso 2011-2012) (<http://www.mecd.gob.es/educacion-mecd/areas-educacion/universidades/estadisticas-informes/estadisticas/personal-universitario/personal-universitario-11-12.html> (consulta: 29/11/2013))

de Igualdad con la finalidad de articular estrategias políticas transversales dirigidas a reducir las diferencias observadas entre mujeres y hombres. La Unión Europea celebró en el año 2009 el décimo aniversario del desarrollo de políticas de igualdad en el campo de la ciencia y la investigación. En España, sin embargo, el interés de la Administración por extender las políticas de igualdad a este ámbito es más reciente y se vincula directamente a la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) y, específicamente, a la Ley Orgánica 4/2007 de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades de 6/2001 (LOMLOU) (López y Rodríguez, 2012). Esta reforma legislativa supuso el reconocimiento explícito de una cultura académica universitaria afectada por la desigualdad de género. Con anterioridad, y en su dimensión formal, la aplicación del RD 774/2002, por el que se regulaba el sistema de habilitación nacional para el acceso al cuerpo de funcionarios docentes universitarios, asumía que el sistema de selección del personal docente e investigador utilizado en las universidades españolas no aplicaba los criterios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad³.

2. *Evaluando la conciliación, corresponsabilidad y promoción en la Universidad de Alicante*

La investigación que sirve de base a este artículo ha tenido como objeto de estudio al conjunto del personal que trabaja en la Universidad de Alicante. A través de diferentes técnicas se recogió información sobre el colectivo de mujeres y hombres pertenecientes al personal docente e investigador (PDI) así como al personal de administración y servicios (PAS). Sin embargo, el artículo que aquí se presenta tiene como objetivo central conocer la situación de las mujeres PDI en el entorno de trabajo universitario. A partir de la descripción de este colectivo se descubren, en primer lugar, los obstáculos que determinan la desigual trayectoria profesional entre mujeres y hombres; y, en segundo lugar, se analizan las causas de la presencia asimétrica de unas y otros en los órganos de gestión, representación y dirección académica. Partimos de la hipótesis de que a pesar de las medidas adoptadas por las universidades, en sus estructuras y prácticas, para fomentar la igualdad de género, las desigualdades persisten y la raíz se encuentra en un conjunto de factores identificados por algunos autores como *el síndrome de desequilibrio en la cumbre* (Díez, et al., 2006).

La investigación «*Evaluación de la conciliación, corresponsabilidad y promoción profesional en la Universidad de Alicante*»⁴ ha optado meto-

³ Hasta la Ley de Reforma Universitaria (LRU) de 1983 no había un procedimiento regulador para la selección del profesorado universitario. La discrecionalidad, tendente a reproducir el *estatus quo* del profesorado masculino, era su elemento definitorio (García de León, M^a A., *Élites discriminadas*. Barcelona, Anthropos, 1994, pp. 96-97).

⁴ La investigación fue financiada por el Instituto de la Mujer (2011-0001-ACT-00072) en el marco del Programa Operativo Lucha contra la discriminación 2007-2013 del Fondo Social Europeo.

dológicamente por la complementariedad de estrategias de investigación. La primera fase abordó la revisión de la literatura especializada que ha tomado a las mujeres académicas como objeto de estudio con el doble propósito de identificar el corpus teórico y facilitar el diseño de la encuesta «Trayectorias profesionales UA». De forma paralela, analizamos los datos estadísticos disponibles en el Servicio de Información de la Universidad de Alicante (SIUA) lo que nos permitió describir la situación profesional del colectivo de trabajadores de esta entidad a partir de indicadores de estructura.

Al análisis documental y estadístico le siguió una segunda fase cuyo interés fue la obtención de datos primarios sobre las carreras profesionales en la UA. Esta fase, a su vez, se desarrolló en dos etapas. En la primera, se utilizó la metodología cualitativa con el objetivo de recoger, en un discurso abierto, el debate en torno a las opiniones de las mujeres adscritas a los colectivos del PDI y del PAS sobre las circunstancias que han marcado sus carreras profesionales. Se realizaron cuatro *grupos de discusión* (dos con mujeres PDI y dos con mujeres PAS) en los que se entrelazaron los discursos de mujeres que ocupaban o habían desempeñado cargos de gestión con el de las que todavía no habían asumido estas labores. En el caso del PDI, una segunda variable que se consideró fue su área de conocimiento: Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias, Ingeniería y Arquitectura, Artes y Humanidades y Ciencias de la Salud. Con el propósito de dar respuesta a los objetivos de la investigación, el análisis de los grupos de discusión se desarrolló siguiendo un proceso dialéctico que pretendía articular el discurso producido en los grupos con el marco teórico y las hipótesis de investigación. El análisis siguió el modelo descrito por Glaser y Strauss (1967). En esencia, se trató de analizar cada uno de los textos de los grupos de discusión para conjugar unos con otros y mostrar las similitudes encontradas. La presentación de los resultados más destacados se ha hecho siguiendo una secuencia argumental narrativa y explicativa.

La segunda vía de obtención de datos primarios fue la administración (cara a cara) entre el PDI y el PAS del cuestionario «Trayectorias profesionales UA»⁵. Con ella se pretendía describir algunas etapas de las trayectorias profesionales en la carrera universitaria, tratando de caracterizarlas y de identificar nuevas variables que permitieran interpretar los procesos relacionados con la participación en la gestión y dirección. Para el análisis descriptivo de los datos del estudio se utilizó el paquete estadístico *IBM SPSS Statistics* (versión 21). La información recogida en los grupos de discusión,

⁵ Ficha técnica de la encuesta: Universo muestral: PDI de la Universidad de Alicante a 31/12/2011 (total 1282); Tamaño muestral: 223 entrevistas; Tipo de muestreo: Polietápico, estratificado por sexo (hombre, mujer), categoría profesional (CU, TU/CEU, TEU, Contratado doctor/Colaborador, Ayudante/Ayud. Doctor) y Centro de Adscripción (7 categorías: Fac. Económicas, EPSA, Derecho, Educación, Salud, Ciencias, Filosofía y Letras). La selección de las últimas unidades de análisis (individuos) se ha realizado mediante muestreo aleatorio simple con listados. Sustitución de la muestra con los mismos criterios de selección. Nivel de confianza: 95,5% (2σ) para $p=q=50\%$ (la hipótesis más desfavorable). Error muestral: +/- 6,0% Modalidad de encuesta: Aplicación del cuestionario cara a cara. Trabajo de campo: Del 22 de octubre al 20 de diciembre de 2011.

junto con el análisis documental realizado previamente, permitió adecuar el diseño de la encuesta a los objetivos de la investigación, garantizando la relevancia del cuestionario y la validez de las categorías analíticas incluidas. Las narraciones personales, a su vez, se han tenido en cuenta en el análisis sociológico de la encuesta lo que ha permitido argumentar y reflexionar sobre los resultados numéricos arrojados.

3. *El personal docente e investigador en la Universidad de Alicante: situación, promoción profesional y planificación académica*

La presencia y distribución del personal docente e investigador por sexo en la UA no difiere a las estructuras académicas identificadas en el conjunto de universidades españolas: menor presencia numérica de mujeres y distribución asimétrica según áreas de conocimiento (ver Tabla 1).

Tabla 1. Estructura del Personal Docente e Investigador, por sexo y rama de conocimiento, en la UA (2011) y en el conjunto de universidades públicas españolas (2011-2012)

	UNIVERSIDAD ALICANTE ¹				UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS ²
	Mujeres	%	Hombres	%	Mujeres (%)
Ciencias	167	35,5	304	64,5	38,1
Artes y Humanidades	189	40,7	275	59,3	47,4
Ingeniería y Arquitectura	95	18,2	426	81,8	19,6
Ciencias Sociales y Jurídicas	379	41,3	539	58,7	43,1
Ciencias de la Salud	62	55,4	50	44,6	42,9
Total	892	35,9	1.594	64,1	38,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de (1) Sistema de Información UA (SIUA) (31/12/2011) y (2) *Estadísticas sobre personal al servicio de las universidades* (curso 2011-2012). Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

En el conjunto de la Universidad de Alicante, en 2011, encontramos que, en el modelo de plantilla del PDI, las mujeres representan el 35,9% y los hombres el 64,1%. Así mismo, se aprecia un predominio destacable de hombres en las ramas de Ingeniería y Arquitectura (81,8%) y en Ciencias (64,5%); una representación mayor de mujeres en Ciencias de la Salud y

una distribución más equilibrada, aun con mayor proporción de hombres, en el caso de Ciencias Sociales y Jurídicas y Artes y Humanidades (SIUA, 2011). Si bien la UA reproduciría, en sentido general, los índices de concentración de mujeres y hombres PDI por áreas de conocimiento observados para el conjunto de universidades públicas españolas, los datos advierten de dos notas singulares: mayor *segregación horizontal* como consecuencia de la menor presencia de mujeres en todas las áreas de conocimiento; y una tendencia hacia la feminización del área de Ciencias de la Salud que, con un 55,4% de mujeres, supera en más de doce puntos a la media nacional⁶.

Los indicadores de estructura señalados reflejan la realidad asimétrica de la composición del PDI en la UA. Sin embargo, su naturaleza estática no permite adentrarnos en la comprensión de la carrera profesional, esto es, en el sentido y ritmo en el que el personal académico promociona y hace carrera académica. Con el propósito de avanzar en esta dimensión de análisis, se determinó el *índice de máxima promoción* que refleja el porcentaje del PDI que alcanza la categoría laboral jerárquicamente superior (Catedrático de Universidad) tomando en consideración la categoría con la que ingresó en la UA. En la UA, la *máxima promoción* ha sido alcanzada por el 8% de mujeres y por el 21% de hombres (SIUA, 2012)⁷. Según el área de conocimiento, en las ramas de Ciencias Sociales y Jurídicas y Artes y Humanidades, aún contando con una distribución bastante equilibrada por sexo, los hombres triplican el *índice de máxima promoción* (5,1% de mujeres frente al 18,1% en CCSS y Jurídicas y 11,6% de mujeres frente al 37,7% de hombres en Artes y Humanidades). Los resultados arrojados a partir del análisis diacrónico de los indicadores recogidos en el Sistema de Información de la UA, se pueden complementar con los obtenidos en la encuesta

⁶ El informe ETAN estableció tres tipos de discriminaciones en las que las mujeres son protagonistas. La *discriminación horizontal* alude, en el caso que nos ocupa, a la concentración de las mujeres en determinadas áreas de conocimiento. Por su parte, la *discriminación vertical* describe la relación inversa entre presencia de mujeres y niveles altos de la carrera académica. Y, por último, la *discriminación contractual* define la ubicación de las mujeres en las categorías profesionales más bajas con contratos de poca duración y/o a tiempo parcial (COMISIÓN EUROPEA, *Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre género. Informe del grupo de trabajo ETAN sobre las mujeres y la ciencia*. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de la UE, Dirección General de Investigación, 2001, p. 22.) (ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/improving/docs/g_wo_etan_es_200101.pdf) (consulta: 15/11/2013).

⁷ En el cálculo del *índice de máxima promoción* solo se considera al PDI que ha cambiado de categoría desde el inicio de su carrera en la UA. De forma detallada, el *indicador de promoción* se ha construido a partir de cuatro niveles: «Máxima promoción» entendido como aquellas personas que han llegado a Catedrático de Universidad; «Éxito» las personas que han llegado a Titular de Universidad o Catedrático de Escuela; «Promoción baja» quienes son Titulares de Escuela; y «Sin promoción» el profesorado que, por el momento, habiendo cambiado de categoría permanece en alguno de estos niveles de profesorado contratado: Colaborador/a; Contratado/a doctor; Ayudante; Ayudante doctor; Visitante; Asociado/a. El *índice de máxima promoción* es una adaptación del índice que M^a Jesús Izquierdo operacionalizó en el estudio sobre «Percepción de los factores que intervienen en la evolución de la trayectoria académica: una perspectiva de género (2007-2009)». Observatorio para la Igualdad de Género. Universitat Autònoma de Barcelona.

administrada. Al incorporar en su análisis la dimensión temporal se aprecia que las carreras académicas de hombres y mujeres transcurren a ritmos diferentes al ser éstas las que dedican más tiempo en alcanzar el mayor estatus profesional. Así, mientras un catedrático ha invertido una media de 13,1 años en alcanzar la máxima categoría, las catedráticas han ocupado 16,2 años de su carrera académica.

Por último, la encuesta también nos permite avanzar en un aspecto particular de la *segregación vertical* universitaria: la dedicación de tiempo destinado a tareas vinculadas con la docencia e investigación entendida, en este caso, como una mayor dedicación de las mujeres a la docencia (ver Tabla 2).

Tabla 2. Distribución del tiempo del trabajo académico (%)

	<i>PDI</i>		<i>Cátedra</i>	
	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Docencia	43,7	38,4	38,3	24,6
Dirección trabajos investigación o tesis	14,2	14,7	17,1	10,8
Investigación	29,4	29,4	26,1	30,2
Gestión	16,1	16,8	12,4	16,6
Difusión (conferencias)	7,2	8,2	4,9	6,6
Participación congresos	7	7,9	6,1	5,4
Preparación publicaciones científicas	13,4	14,8	12	14,4

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta *Trayectorias profesionales UA**

Resulta interesante destacar que, entre quienes ostentan una cátedra, las mujeres dedican casi 14 horas más que los hombres a tareas vinculadas directamente con la docencia y dirección de trabajos de investigación o tesis. Este hecho es susceptible de ser interpretado como una extensión, ahora en el ámbito universitario, del papel que la sociedad patriarcal les ha asignado. De hecho, la función atribuida a la maestra ha sido la de formar y cuidar, pero no la de dirigir y liderar (Díez et al., 2006: 166). En el resto de actividades, los catedráticos invierten más horas de trabajo. La menor dedicación de las mujeres PDI en tareas de investigación encuentra su correlato en su menor presencia en proyectos competitivos de investigación (ver Tabla 3).

Las cifras recogidas describen la brecha de género en el ámbito de la investigación, sobre todo si se tiene en cuenta que la investigación es la dimensión más valorada en el curriculum académico y la promoción profesional.

Tabla 3. Participación según sexo en proyectos de investigación (2011)
(%)

	<i>I+D+i Nacional</i>		<i>I+D+i Europeos</i>	
	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
Dirección	27,2	72,8	7,4	92,6
Participante	38,5	61,5	42,1	57,9
Total	36,7	63,3	27,7	72,3

Fuente: Sistema de Información UA (SIUA) (31/12/2011)

4. *El «síndrome de desequilibrio en la cumbre»: dimensiones analíticas*

Díez, Terrón y Anguita (2006) definen el *síndrome de desequilibrio en la cumbre* como el conjunto de factores explicativos que constituyen el particular techo de cristal de las mujeres académicas. Este síndrome deviene de la combinación de una compleja matriz social y cultural en la que entran en liza: la costumbre social, la compatibilización de la vida familiar y profesional, el modelo hegemónico de poder masculino, las expectativas, las «redes invisibles», los rituales de exclusión, la ausencia de modelos femeninos de identificación, la inconsciencia e invisibilidad de la discriminación y las barreras internas.

La situación de la Universidad de Alicante refleja el síndrome de desequilibrio en la cumbre. Del conjunto de elementos que configuran este síndrome, los resultados del estudio nos ha permitido identificar cuatro factores que se superponen en la comprensión de la carrera académica. El primero de ellos nos remite a la definición y gestión del poder en la universidad. El segundo, a la definición y gestión de la vida laboral y privada. El tercero, a la definición y gestión de capital social, en concreto, a la presencia o ausencia, de apoyo informal en la universidad. La definición y gestión de estos tres factores explicativos aparecen, a su vez, determinados por un cuarto factor: la costumbre social que determina la persistencia de estereotipos y roles según sexo. A continuación se exponen cada uno de los factores enunciados.

4.1. Costumbre social: la carrera académica entre lo público y privado

Los datos de la encuesta al PDI muestran que en la realización de las labores de atención y cuidado del hogar y la familia existe un claro reparto de roles de género entre el profesorado de la UA (ver Tabla 4). Tareas tales como hacer la colada, cuidar a los miembros de la familia que están enfermos, hacer la limpieza del hogar, preparar la comida, llevar a los hijos e

hijas al médico y al colegio, son asumidas por las mujeres PDI. Otros trabajos doméstico, como pequeñas reparaciones en casa y ocuparse de trámites administrativos (gestiones bancarias) las hacen los hombres. Algunas tareas se distribuyen de forma más igualitaria como son el hacer la compra o la gestión económica.

Tabla 4. Pautas de división del trabajo doméstico y del cuidado y atención de dependientes (%)

TRABAJO DOMESTICO ¹	«Habitualmente»	
	Mujeres	Hombres
Hacer la colada	69,9	19
Preparar la comida	59,2	36,3
Cuidar familiares enfermos	42,8	19,8
Limpieza hogar	33	11,3
Reparaciones en casa	20,6	81,9
Gestiones económicas	38,8	47,2
CUIDADO DEPENDIENTES ²	«Más o menos igual»	
	Mujeres	Hombres
Cuidar menores	72	77,6
Llevar hijos/as colegio	34	37,3
Llevar hijos/as médico	38,5	56,1
Cuidar mayores dependientes	63	59,1

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta «Trayectorias profesionales UA»

1. Solo se incluye la opción de repuesta «Siempre o habitualmente el entrevistado/a»

2. Solo se incluye la opción de repuesta «Más o menos por igual»

La implicación más decidida de los hombres PDI se encuentra en actividades vinculadas con la atención y cuidado de dependientes en el hogar. En general, las mujeres continúan siendo las protagonistas de estas actividades pero en este caso, y a diferencia de lo que reflejaban los datos respecto a las tareas del hogar, se reconoce con mayor intensidad la implicación conjunta de la pareja en las actividades de cuidado y atención. La redistribución de las responsabilidades familiares en el hogar demuestra la participación de los hombres en el trabajo doméstico si bien esta se produce, fundamentalmente, en las actividades que exigen una inversión menor en tiempo y energía (Borràs et al., 2009; Borràs, 2011).

La realización de las tareas domésticas (fregar, limpiar, hacer la compra) no es una preocupación prioritaria entre las académicas porque forma parte de su cotidianeidad. Cabe anotar que del conjunto de tareas domésticas

recogidas en la encuesta, las englobadas bajo el genérico de «limpieza del hogar» son las únicas que las académicas externalizan (el 44,7% declaró que habitualmente las realizaba «una tercera persona»). Lo que realmente estructura su tiempo es el cuidado de los hijos e hijas y el cuidado de las personas dependientes, de hecho, solo el 6% de las mujeres y el 1,7% de los hombres declararon que el «cuidado de menores» lo realizaba habitualmente una «tercera persona». La tarea del cuidado incluye también la búsqueda de apoyos cuando ellas no pueden hacerlo:

Yo me ido semanas a congresos, he estado fuera, he estado estancias cortas relativamente, nunca tan largas como las tuyas, evidentemente, pero sí que he estado y yo nunca he tenido ningún problema. Ahora, yo he dejado la comida, la cena, el desayuno, las meriendas, todo preparado en el congelador para todo el tiempo que yo he estado fuera y en casa nadie ha comprado ni una barra de pan desde que yo me fui hasta que yo volví, y nadie ha hecho nada, pero bueno no pasa nada, yo eso la tengo claro, yo he tirado de mis hermanas, yo he tirado de mi familia, todo el mundo, en ese sentido, me ha apoyado y ahora es así... (GD2)

Las mujeres trasladan a la universidad las responsabilidades del hogar. Esta es una particularidad que diferencia a hombres y mujeres. Ellos se olvidan, ellas no pueden hacerlo porque han sido socializadas en una cultura que las responsabiliza del trabajo de casa. La consecuencia es que las mujeres experimenten lo que se ha dado en llamar el *síndrome de mala madre*, caracterizado por sensaciones de ansiedad, insatisfacción, de estar a medio camino entre un sitio y otro y no llevar al máximo ninguno de los dos:

Yo sentiré que concilio el día que, cuando esté en mi trabajo, no tenga remordimiento porque no he atendido a mi hija en los problemas de física y, segundo, cuando esté disfrutando con mi familia un domingo por la tarde y no pensaré que mañana tengo clase (...). (GD2)

El desigual reparto de tareas unido a las dificultades para poder encajar la actividad académica con las dinámicas propias de la vida familiar se traduce en que tan solo el 30,3% de las profesoras universitarias encuestadas (frente al 48,4% de los varones) reconozcan mantener un equilibrio satisfactorio entre ambas esferas (ver Tabla 5). Esta diferente percepción arroja, a su vez, diferentes niveles de satisfacción con la conciliación según sexo: mientras que para los hombres el *índice de satisfacción con la conciliación entre lo público y privado* es 7.1, para las mujeres es de 6.3⁸.

⁸ El *índice de satisfacción con la conciliación entre la vida familiar y laboral* es la media de los valores recogidos en el auto posicionamiento en una escala de 1 a 10 en donde 1 indica «mínima satisfacción» y 10 «máxima satisfacción». La pregunta formulada para medir la satisfacción fue: «¿Y en qué medida se siente Ud. Satisfecho/a o insatisfecho/a con la conciliación entre su vida familiar y laboral (en una escala en donde el 1 significa que no está nada satisfecho/a y el 10 que se siente totalmente satisfecho/a con la conciliación de su vida familiar y laboral?)».

Tabla 5. Resolución tensión entre esfera laboral y familiar (%)

	PDI	
	Mujeres	Hombres
Equilibrio satisfactorio	30,3	48,4
Jornadas dobles	30,3	18,3
Menos atención carrera	24,2	16,1
Menos atención hijos/as	15,2	17,2

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta «Trayectorias profesionales UA»

Las tensiones que genera la conciliación de la esfera privada y laboral determinan, fundamentalmente entre las académicas, que la maternidad se postergue al momento en el que se cuenta con una posición consolidada (así lo expresó el 41% de las profesoras frente 34,7% de los profesores). A su vez, la llegada de la descendencia provoca, por un lado, que el 30,3% de las académicas (doce puntos más que sus homólogos) asuma dobles jornadas de trabajo y, por otro, que el 24,2% de las profesoras (ocho puntos por encima de los varones) dedique menos atención a su carrera profesional. En este contexto, se entiende que el *índice de impacto de la maternidad* duplique al *índice de impacto de la paternidad* (6.3 y 3.3 respectivamente)⁹. A la luz de estos datos, hemos de suponer que las académicas, al igual que sucede con el resto de las mujeres, han sido socializadas y han interiorizado el rol de mujer-madre-cuidadora; solo así podemos explicar que, a pesar del impacto que ocasiona en su carrera la llegada de los hijos, las académicas muestren un nivel de satisfacción con la conciliación tan elevado (6.3).

El reparto de las cargas familiares entre la pareja puede ser interpretado como una estrategia dirigida a reducir las tensiones que genera la conciliación de las esferas laborales y familiares. Un reparto que exige una negociación previa y que, en la mayoría de los casos, implica un proceso de aprendizaje por parte de la pareja y también de sus hijos e hijas. Algunas de las profesoras tienen parejas que pertenecen también al mundo universitario, en tales casos, la comprensión y la colaboración entre ambos resulta más fácil. Sin embargo, la conciliación se convierte en una quimera cuando a la tarea docente e investigadora se añade el desempeño de un cargo, participar en un proyecto de investigación o hacer alguna estancia en otra universidad. En tales circunstancias, la planificación del tiempo de trabajo se transforma en un objetivo prácticamente inalcanzable.

⁹ Los *índices de impacto de la maternidad y la paternidad* en las carreras profesionales es la media de los valores recogidos en el auto posicionamiento en una escala de 1 a 10 en donde 1 indica «mínimo impacto» y 10 «máximo impacto». La pregunta formulada para medir el impacto de la maternidad y la paternidad fue: «En su opinión, ¿la maternidad/paternidad le ha perjudicado o le podría perjudicar en su trayectoria profesional (en una escala en donde 1 es nada y 10 es mucho)».

...hablamos de conciliación en terrenos generales: hay cargos y hay trabajos en los que no puedes conciliar, que te tienes que dar. Si lo quieres hacer es también una elección, es una elección personal. (GD1)

Las tareas que implica el trabajo doméstico ocupan tiempo y, por supuesto, suponen estrés y preocupaciones. Cuando se dice que una mujer está en inferioridad de condiciones para competir en el trabajo con los hombres se ha de tener en cuenta esta barrera (invisible). Como sostiene Aguinaga, «... si se profundiza en el contenido de las relaciones familiares, estás pueden ser consideradas el inicio de toda desigualdad» (Aguinaga, 1999). Las universitarias son muy conscientes de que las responsabilidades familiares actúan como un obstáculo en su carrera profesional, por esa razón en sus discursos abogan porque la Administración adopte medidas tendentes a facilitar la cooperación, el compromiso y el reparto equilibrado de tareas en la vida profesional y en el ámbito doméstico.

4.2. Definición del poder y su implicación en la carrera académica

El acceso de la mujer a los puestos de poder en las empresas, en las organizaciones e instituciones está muy lejos de alcanzar el principio de composición equilibrada entre sexos que promueve el marco legal¹⁰. En la Universidad de Alicante, la participación de las mujeres en cargos de gestión y dirección no es una excepción a la situación descrita. Una de las razones que amenaza el acceso de las mujeres a los puestos directivos tiene que ver con el persistente estereotipo que asocia la dirección con el sexo masculino. Si la función directiva es observada como algo «masculino», entonces, en igualdad de condiciones, un candidato masculino aparece más cualificado que uno femenino (Munduate, 2003). Efectivamente, a través de los grupos de discusión hemos podido constatar que en igualdad de condiciones profesionales, la mujer es discriminada para acceder a un puesto de dirección porque «se presupone la valía superior del hombre». Para que una mujer sea elegida para ocupar un cargo tiene que haber demostrado con anterioridad su capacidad de trabajo y de gestión:

Yo creo que las mujeres que lo hacen mal no suelen durar porque normalmente, por mi corta experiencia, te vienen a buscar cuando saben por otras cosas que ya has dado un nivel en algún trabajo previo, muy rara vez te vienen a buscar a ciegas. Al menos esto es lo que yo conozco.Yo creo que a nosotras se nos mira mucho más y se nos exige mucho más. Yo veo gestiones que se me están exigiendo a mí que hago yo ahora, y veo que hace 6 meses ó 4 ó 3 meses tenía un compañero que no se le exigía ni la mitad de la mitad de lo que se me está exigiendo a mí por mis propios compañeros, dices bueno y por qué (...). (GD2)

¹⁰ La Disposición adicional primera de la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (3/2007) define composición equilibrada como «*la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento*».

Las docentes señalan que son necesarias circunstancias y cualidades específicas para desempeñar cargos, entre otras, «que el cargo propuesto te guste», «que tengas motivación», «que creas que puedes aportar algo», «capacidad de organización», «seguridad en ti misma y capacidad para transmitirla» y «liderazgo». También es necesario «saber aceptar las críticas» y «conseguir que no afecten a la vida personal». Por lo general, las mujeres coinciden en que ellas son más trabajadoras, más resolutivas y más eficientes que los hombres, prueba de ello, argumentan, es que «las reuniones con presencia mayoritaria de mujeres suelen terminar antes». Por el contrario, reconocen que ellas tienen más dificultades para la confrontación y, en general, no les gusta estar expuestas públicamente.

Dentro del ámbito de la gestión hay una cierta dosis de política, llamémosle política académica o querámosle llamar de otro tipo y en ese ámbito político-académico es en el que yo he notado que las mujeres se retraen más. Tú dale un montón de trabajo a una mujer y te lo saca adelante, ahora dile que se enfrente a los toros de (risas). Yo misma, que me confieso que a mí me pasa lo mismo. Yo digo, a lo mejor lo tengo muy reciente porque he tenido todo el tema de los planes de estudio, y que hay mucha dosis de negociación, de hablar, de lidiar, de votar, de no sé qué y tal, y en ese contexto, bueno, aparte de que evidentemente tienes que tener unas cualidades más u otras, yo creo que las mujeres nos sentimos menos cómodas, o a lo mejor estoy generalizando lo que me pasa a mí. (GD1)

Las asimetrías también se aprecian si se tiene en cuenta el tiempo de permanencia en un cargo. Si tomamos como referencia a quienes ocupan en la actualidad una cátedra, el número medio de años de los catedráticos en labores de gestión es de 12 años, frente a los 7 años como media de las catedráticas. Esta característica diferencial entre hombres y mujeres en cargos de gestión ha sido señalada en otras investigaciones llevadas a cabo en entornos universitarios. Para Escolano (2006) la explicación está en que las mujeres conciben la gestión como una tarea que no debe profesionalizarse. Adicionalmente, las mujeres manifiestan diferencias con respecto a los hombres a partir de su experiencia en puestos de responsabilidad. Ellas están más interesadas en realizar una buena gestión que en el hecho mismo de ocupar un cargo. Tener un puesto de responsabilidad para ellas significa, sobre todo, un trabajo añadido. Un puesto que aceptan si piensan que pueden «contribuir», «ayudar», «aportar un punto de vista diferente» pero, en ningún caso, lo consideran un símbolo de poder.

No,...me da la impresión de que los hombres se sienten más cómodos en ese terreno. (GD1)

En la pelea, en la guerra. (GD1)

En la lucha por el poder. (GD1)

Para las académicas, ocupar un cargo es también una cuestión de responsabilidad, de satisfacción por el trabajo bien hecho y un reto personal.

La única ventaja es el placer por haber sido capaz de resolver un problema o el placer por decir «mira esto lo hemos hecho, y lo hemos hecho bien», el placer de sacar cosas nuevas adelante. Más que una ventaja es la motivación de hacer cosas nuevas, poner un master nuevo, un doctorado nuevo o cosas así que te gustan, que van siempre a lo de siempre, a la investigación. (GD2)

En los grupos de discusión surgieron dos aspectos adicionales. En primer lugar, comprobamos que con frecuencia ellas asumen cargos de «segunda fila», esto es, aquellos que no tienen ningún tipo de reconocimiento. Una participante declaró que había desempeñado *«cargos de estos (...) para empapelarme las paredes, pero realmente que yo pueda ponerlo y que se me vaya a contemplar y que se me vaya a valorar en lo que es una acreditación, ninguna»* (GD2). El relato refleja lo que se ha denominado «política de tierra quemada» entendida como la asunción por las mujeres de cargos de responsabilidad que los hombres han descartado por no conllevar prestigio o beneficios económicos y académicos adicionales (Coronel et al., 2002). En segundo lugar, también comprobamos que algunas docentes no tienen posibilidad de elección y se ven abocadas a aceptar cargos de menor nivel sin recibir ninguna contraprestación ni reconocimiento académico.

El Sistema de Acreditación Nacional, por el que se regula el acceso a los cuerpos de profesorado universitario, valora la gestión entre los méritos y competencias que las y los candidatos deberán acreditar (reforma de la Ley Orgánica de Universidades 4/2007). Este sistema convierte a la gestión, tradicionalmente planteada como opcional, discrecional y, específicamente para las mujeres como un servicio a la mejora institucional sin contrapartida, en una nueva exigencia para el ingreso, consolidación y promoción de la propia carrera universitaria:

Pero claro ahora nos vamos a los sistemas de acreditaciones que tenemos ahora, y te piden todo lo que pueda ser docencia, todo lo que tenga que ser con la investigación, más además gestión. Y claro y gestión no es cualquier gestión, o sea, es un cargo reconocido. Entonces claro, ahí es donde estamos aquellos que estamos en «proceso de» decimos «bueno y a nosotros quién nos da un cargo de gestión que se nos reconozca», porque claro, yo a fecha de hoy yo cargos de estos tengo, vamos puedo firmar yo creo que para empapelarme las paredes, pero realmente que yo pueda ponerlo y que se me vaya a contemplar y que se me vaya a valorar en lo que es una acreditación, ninguna. Entonces sí que es verdad que a lo mejor los que estamos en fases como nosotras, eso sí que nos gustaría que se nos reconozca, si hacemos algo que se nos reconozca (...). (GD2)

En este sentido, y en aras de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres las universidades vienen aplicando el sistema de cuotas con el que se persigue equilibrar la presencia de mujeres y hombres en el los órganos de dirección y representación¹¹. Un sistema polémico,

¹¹ Tanto la Ley de Igualdad (3/2007) como la Ley Orgánica de Universidades (4/2007) introducen en su articulado diversas disposiciones dirigidas a promover el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y representación. La entrada en

también en el ámbito académico, con el que en principio las mujeres mostraron su disconformidad. En su opinión, los criterios que deberían regir la selección para un puesto de responsabilidad deberían ser objetivos, tales como la adecuación al puesto y la capacitación. Las académicas temen no ser elegidas por sus méritos sino por cumplir con una exigencia normativa. Buscan, por encima de todo, que valoren sus capacidades para el desempeño de la función propuesta. Cuando perciben que no es así, rechazan las medidas (cuotas) que promueven su participación. El contexto, con sus sanciones y planteamientos, les transmite que la propuesta del cargo tiene un carácter simbólico, político y de moda, («*lo hacen porque en el fondo (...) quieren cumplir un eslogan*» –GD2–) y que, en ningún caso, obedece a sus méritos y capacidades («*mira hemos pensado en ti, no porque vales mucho sino porque eres mujer*» –GD2–). Recordar constantemente que están porque hay una «ley de igualdad que hay que aplicar» es una forma de reproducir la discriminación y mantener los mecanismos de exclusión dado que lo que se está cuestionado no es la valía de los hombres y mujeres que conforman los equipos y órganos de dirección sino, exclusivamente, la de las mujeres.

4.3. Apoyos informales: las «redes invisibles» y la mentoría

Hombres y mujeres experimentan su entorno profesional de forma diferente. Las mujeres identifican (un 17,5% más que los hombres) que el desempeño de cargos genera estrés. Del mismo modo, también aprecian más que los hombres que los cargos incrementan las preocupaciones. Zimmer (2003)¹² ha identificado como fuentes de estrés profesional de las académicas: la falsa creencia de que la academia es meritocrática, los sueldos bajos, la inestabilidad laboral prolongada, los contratos temporales y la incertidumbre ante los criterios de evaluación.

A este respecto, pretendimos dar respuesta a la cuestión de si existe o no concordancia entre «ser» y el «deber ser» de los factores que rigen la carrera laboral en la Universidad. A través del estudio cuantitativo, hemos podido constatar diferencias entre los factores que deben marcar las trayectorias profesionales y los que realmente, en el plano de las percepciones, marcan las carreras académicas. Los factores identificados aluden a diversos principios que podrían ser calificados como «objetivos» y que ponen el accento exclusivamente en los méritos profesionales. En este primer grupo

vigor de ambas leyes exige a las universidades la implementación de una política *transversal* que promueva la participación equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de gobierno. Dada la estructura y naturaleza heterogénea de los órganos de gobierno y representación universitarios estas políticas, en algunos casos, se reducirán al ámbito del fomento y, en otros, conllevarán medidas obligatorias. Entre las medidas obligatorias cabe destacar la aprobación en las universidades de Reglamentos Electorales que con distintas fórmulas de democracia paritaria (elección o escrutinio paralelo por sexo) introducen medidas con las que garantizar la presencia mínima del 40% y máxima del 60% de cualquiera de los dos sexos.

¹² Annette Zimmer (coord.), *Research and Training Network 'Women in European Universities'. Final report 2000-2003*, 2003. Citado por Cristina Guillamón (2011, p102).

se sitúan la dedicación y constancia (30%) la calidad de la trayectoria académica (29,9%), un contexto favorable (13,4%) y el apoyo del departamento (11,5%). Por el contrario, los factores que según el profesorado acaban guiando o influyendo más en la carrera académica son: el apoyo del departamento (21,1%), la dedicación y constancia (19,6%) y la calidad de la trayectoria académica (17,2%) sin que se aprecien diferencias significativas entre hombres y mujeres en este aspecto.

Se puede afirmar que la calidad de la trayectoria profesional y la dedicación y constancia son los criterios que rigen las carreras en la universidad aunque no en la intensidad y grado que objetivamente cabría esperar. En la práctica, estos dos criterios relacionados con el propio esfuerzo y resultados, pierden protagonismo a favor de aspectos tales como tener una persona mentora, el apoyo del departamento y en menor medida, la red de relaciones informales, la autoconfianza y el apoyo familiar. Estas circunstancias adquieren gran protagonismo y añaden incertidumbre a las carreras profesionales, especialmente en el caso de las mujeres. En sus discursos reconocen que las redes de apoyo informales son útiles porque ofrecen información, visibilidad y apoyo; permiten superar los obstáculos que se presentan tanto en el inicio como en el desarrollo de la carrera laboral; y, en definitiva, facilitan la consecución de los objetivos profesionales. A pesar de su utilidad, en su mayoría, las mujeres, carecen de tal red, porque según su percepción, para crearla y mantenerla es imprescindible dedicar tiempo a su gestión, lo que supondría en definitiva un trabajo añadido.

Otro factor que juega un papel importante en el ascenso profesional es la mentoría. También en este aspecto, las mujeres son más frágiles porque, en general, carecen de mentores que les brinden apoyo, consejo y visibilidad. Cuando las mujeres participan de la estrategia de la mentoría mejoran su visibilidad, porque les facilita el conocimiento de las reglas del juego vigentes en la universidad y les permite acceder a modelos de referencia exitosos. Precisamente, la carencia de mentores (especialmente femeninos) y la ausencia de modelos femeninos en los que reflejarse, son un factor que dificulta el acceso de las mujeres a los cargos de responsabilidad.

Alcalá (2005) ha puesto de relieve que en contextos en los que hay libre competencia la participación de las mujeres es mayor pero su presencia se invierte a medida que entran en juego la adscripción a redes informales. Al incorporar esta dimensión subjetiva, tal y como nos sugiere Escolano (2006), estamos evidenciando que la Universidad es, también, un espacio de poder en el que las redes informales y las distintas estructuras influyen en los procedimientos objetivos de promoción.

5. Conclusiones

La situación descrita en las páginas anteriores sobre la realidad de las académicas en la universidad de Alicante muestra importantes desigualdades de género, a pesar de los notables avances «formales» que han tenido lugar en términos de igualdad. A ello han contribuido la Ley Orgánica Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) y, espe-

cíficamente, la Ley Orgánica de Universidades 4/2007 (LOMLOU), que en su preámbulo insta a las universidades a remover los obstáculos que, específicamente, «impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios».

Si nos centramos en la trayectoria académica las estadísticas revelan una tendencia al incremento de las mujeres en el ámbito académico y científico. Los indicadores ponen de manifiesto que las mujeres son mayoría como estudiantes universitarias, cuando se licencian y se puede hablar de paridad en las categorías de profesorado inferiores. No obstante, su presencia en ocupaciones de excelencia académica continua siendo reducido. En el conjunto de las universidades públicas españolas, las catedráticas representaban, en el curso 2010-2011 el 18,4%, un porcentaje inferior a la media europea para el mismo año (20%). En la Universidad de Alicante, las catedráticas en 2010 alcanzaban el 14,4%. Estas cifras se han ido incrementado en años posteriores. Así, en 2011 en el conjunto de universidades públicas españolas las catedráticas representaban un 19,5% y en la Universidad de Alicante un 17,4%.

Por lo que respecta al acceso a los cargos de gestión el equilibrio entre hombres y mujeres está lejos de alcanzarse. Si bien es cierto que se ha producido un incremento de mujeres en el nivel superior –vicerrectorados– no sucede lo mismo en cargos de gestión y dirección menos visibles. Es más frecuente que las mujeres asuman cargos de «segunda fila» que habitualmente ni se retribuyen ni son reconocidos en el curriculum académico.

La interrelación entre los obstáculos que determinan la desigual trayectoria profesional de mujeres y hombres y las causas que explican la presencia asimétrica en los órganos de gestión, representación y dirección académica responden a los factores que configuran el *síndrome de desequilibrio en la cumbre*. Como describimos, hay cuatro dimensiones claves para explicar la carrera académica. La primera, se vincula con la definición y gestión del poder en la universidad. La segunda, se asocia con la definición y gestión de la vida laboral y privada. La tercera aparece estrechamente relacionada con la definición y gestión del capital social, en concreto a la presencia o ausencia de apoyo informal en la universidad. A su vez, estas tres dimensiones están determinadas por un cuarto factor: la costumbre social que sustentaría la persistencia de estereotipos y roles según sexo.

A partir de la interrelación de estas cuatro dimensiones, es posible identificar dos modelos de carreras diferenciados en el ámbito universitario. Los datos sugieren que en la universidad, y específicamente en el ámbito académico, las estrategias que permiten alcanzar las metas y objetivos que delimitan la carrera profesional (acreditación, obtención de titularidad y cátedra) transcurren, para las mujeres y hombres, por sendas distintas. Así, mientras que entre el PDI varón sí se podría identificar una estrategia académica profesionalizada y diferenciada claramente de su biografía personal (no aprecian obstáculos, la paternidad incide poco en su trayectoria, reconocen un equilibrio satisfactorio entre sus proyectos laborales y vida familiar y no participan de la doble jornada); las mujeres PDI desarrollan una

estrategia profesional dependiente e «integrada» –conciliada– con su vida familiar. En la carrera masculina el desempeño de cargos de gestión (poder) está absolutamente interiorizada mientras que en las carreras de las mujeres estos son vistos con vocación de servicio y opcional. Adicionalmente, los hombres contarían con redes informales de apoyo e información que, en último caso, motivaría procesos de cooptación; las mujeres estarán excluidas de las mismas. Guillaumon (2011) define los perfiles de las carreras académicas a partir del compromiso: los hombres mantendrían un compromiso profesional fuerte (carrera lineal, continuada, orientada a conseguir objetivos) y las mujeres asumen un compromiso profesional flexible, cambiante y adaptado a su ciclo vital.

Para finalizar, nos parece interesante hacer referencia a la percepción de la desigualdad por parte de las académicas. Diferentes informes, difundidos con frecuencia a través de los medios de comunicación, ponen de manifiesto la existencia de desequilibrios, la falta de paridad en el acceso y, sobre todo, en la trayectoria profesional de las mujeres; también las estadísticas aportan cifras concluyentes a este respecto. A pesar de ello, la universidad es considerada por muchas mujeres como un espacio democrático (neutro) en el que las reglas de juego se rigen por el principio de igualdad de oportunidades para todos los colectivos y entre mujeres y hombres, así lo han expresado las académicas al ser preguntadas en la encuesta. Muchas mujeres no perciben diferencias debidas al género en la promoción académica y manifiestan no haber sido víctimas de discriminación alguna. Sin embargo, la reflexión en grupo las lleva a reconocer su existencia. Por esa razón exigen la puesta en práctica del plan de conciliación, del mismo modo aceptan la necesidad de aplicar el tan controvertido sistema de cuotas porque «sin ellas, las mujeres seguiríamos siendo invisibles».

Bibliografía

- AGUINAGA ROUSTAN, J., «Romper la barrera invisible: compartir responsabilidades familiares», en VVAA, *Las Mujeres Construimos Europa*, Madrid, Instituto de la Mujer, 1999.
- ALCALÁ CORTIJO, P. (coord.), *Mujer y ciencia. La situación de las mujeres investigadoras en el sistema español de ciencia y tecnología*, Madrid, Fundación Española para la Ciencia y Tecnología, 2005 (<http://www.ucm.es/cont/descargas/documento6241.pdf>) (consulta: 15/11/2013)
- ALONSO SÁNCHEZ, M.^a J., «Mujeres y carrera académica: una revisión teórica», en M.^a A. García de León y M.^a L. García de Cortázar (dirs.), *Las académicas*. Madrid, Instituto de la Mujer, 2001, pp. 63-100.
- BALLARÍN DOMINGO, P., «Feminismo académico», en A. Varcácel et al. (eds.), *Los desafíos del feminismo ante el siglo XXI*, Sevilla, Instituto de la Mujer, 2000, pp. 257-277.
- BALTRES-LÖHR, C., «Instrument for changing gender inequalities in scientific careers», en OCDE, *Women in Scientific Careers. Unleashing the Potential*. OCDE, 2006, pp. 167-178.

- BARBERÁ HEREDIA, E.; SARRIÓ CATALÁ, M. y LAFUENTE BENACHES, M.^a J., *La promoción profesional de las mujeres en la universidad*, Valencia, Promolibro, 1998.
- BORRÁS CATALÁ, V., Moreno Colom, S. y Recio Cáceres, C., «La incorporación de los hombres en la esfera doméstica», *Sociología del Trabajo*, nº 67 (2009), pp. 97-126.
- , «Los tiempos y los trabajos de los hombres», *Sociología del Trabajo*, nº 73 (2011), pp. 42-59.
- BOZEMAN, B.; DIETZ, J. S. y GAUGHAN, M., «Scientific and technical human capital: an alternative model for research evaluation», *International Journal Technology Management*, vol. 22, nº 7-8 (2011), pp. 716-740.
- CORONEL LLAMAS, J. M.; MORENO SÁNCHEZ, E. y PADILLA CARMONA, M.^a T., «La gestión y el liderazgo como procesos organizativos: contribuciones y retos planteados desde una óptica de género», *Revista de Educación*, nº 327 (2002), pp. 157-168.
- DÍEZ, E.; TERRÓN, E. y ANGUITA, R. (coords.), *La cultura de género en las organizaciones escolares. Motivaciones y obstáculos para el acceso de las mujeres a los puestos de dirección*, Barcelona, Octaedro, 2006.
- ESCOLANO ZAMORANO, E., *Entre la discriminación y el mérito. Las profesoras en las universidades valencianas*, Valencia, Universitat de València, 2006.
- FEIGOLD, A., «Gender differences in personality: a meta-analysis», *Psychological Bulletin*, vol. 116, nº 3 (1994), pp. 429-256.
- FERNÁNDEZ VILLANUEVA, C., «La mujer en la universidad española: docencia, investigación y poder», *Revista de Educación*, nº 290 (1989), pp. 161-171.
- GARCÍA DE CORTÁZAR, M. y GARCÍA DE LEÓN, M.^a A., *Mujeres en minoría. Una investigación sociológica sobre las catedráticas de universidad en España*, Madrid, CIS (Colección Opiniones y Actitudes nº 16), 1997.
- GARCÍA DE LEÓN, M.^a A. y GARCÍA DE CORTÁZAR, M. (coords.), *Las académicas. Profesorado universitario y género*, Madrid, Instituto de la Mujer, 2001.
- GLASER, B. y STRAUSS, A., *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*, New York, Aldine Publishing, 1967.
- GUIL BOZAL, A., Solano Perés, A. y Álvarez Girón, M., *La Situación de las Mujeres en las Universidades Públicas Andaluzas*, Sevilla, Junta de Andalucía, Consejo Económico y Social de Andalucía, 2005.
- GUILLAMÓN RAMOS, C., «Los condicionantes de la carrera investigadora en la universidad que encuentran las mujeres», en M. Tomàs i Folch (coord.), *La universidad vista desde la perspectiva de género. Estudios sobre el profesorado*, Barcelona, Octaedro, 2011, pp. 75-111.
- IZQUIERDO BENITO, M.^a J., *El sexisme a la UAB. Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic*, Barcelona, UAB, Servei de Publicacions, 2004.
- LÓPEZ PADILLA, V. y RODRÍGUEZ JAUME, M.^a J., «La aplicación de planes de igualdad en el ámbito universitario: la experiencia de la Universidad de Alicante», en *Congreso Internacional para el Impulso de políticas de igualdad de mujeres y hombres*, Bilbao, del 17 al 19 de octubre de 2012.
- MUNDUATE JACA, L., «Género y liderazgo: diferencias entre hombres y mujeres en el acceso a los puestos directivos», *Revista de Psicología Social*, vol. 18, nº 3 (2003), pp. 1-6.

STALFORD, H., «Parenting, care and mobility in the EU. Issues facing migrant scientist», *Innovation*, vol. 18, nº 3 (2005), pp. 361- 380.

SANTOS GUERRA, M. A. (coord.), *El harén pedagógico. Perspectiva de género en la organización escolar*, Barcelona, Graó, 2000.