



Julio César Herrera, *Raíces de vida y muerte*,
fotografía, 2005.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA: SITUACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LA UNIVERSIDAD DEL SIGLO XXI

**Ana García-Valcarcel Muñoz-Repiso
Azucena Hernández Martín
María Cruz Sánchez Gómez**

RESUMEN

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA:
SITUACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LA UNIVERSIDAD DEL SIGLO XXI

La investigación a la que se refiere este texto se ha centrado en descubrir si existe discriminación para las mujeres, tanto en el acceso a puestos docentes universitarios, como en el desempeño de las tareas profesionales y cargos de mayor responsabilidad. Pero no sólo se ha tratado de detectar las desigualdades, sino también conocer cómo las propias profesionales las perciben. La conclusión final es que la mujer no ha conseguido todavía una plena igualdad de oportunidades para acceder a los máximos cargos académicos, de gestión y responsabilidad en el ámbito universitario, aunque legalmente se reconozca la igualdad de ambos colectivos para ocuparlos. Así, parece que, en la mayoría de los casos, es el entorno social y el rol asumido por la mujer, relacionado con las responsabilidades familiares y tareas domésticas, lo que le lleva a sentirse en desigualdad de condiciones cuando tiene que competir con sus colegas varones.

RÉSUMÉ

ÉGALITE DES CHANCES DANS L'EXERCICE DE LA FONCTION ENSEIGNANTE EN MILIEU UNIVERSITAIRE :
SITUATION HOMMES ET FEMMES À L'UNIVERSITÉ DU XXI^E SIÈCLE

La recherche sur laquelle porte cette communication visait à découvrir s'il existe une discrimination des femmes, tant dans l'accès à des postes enseignants en milieu universitaire, que dans l'exercice des tâches professionnelles et des postes de responsabilité. Il ne s'agissait pas seulement de repérer les inégalités, mais de connaître la façon dont les professionnelles, elles-mêmes les perçoivent. Pour cela nous avons choisi d'effectuer une étude descriptive par le biais d'une enquête, complétée par une séance de discussion. On conclut que la femme n'a pas encore obtenu une pleine égalité des chances pour accéder, ni aux postes académiques de haut niveau, ni aux positions de gestion et de responsabilité dans le cadre universitaire, même si on reconnaît l'égalité des droits aux deux groupes pour accéder à ces postes. Ainsi, il semble que dans la plupart des situations, l'entourage social et le rôle assumé par les femmes, par rapport aux responsabilités familiales et aux tâches domestiques, entraînent chez elles un sentiment d'inégalité de conditions au moment où elles devront concurrencer leurs collègues hommes.

ABSTRACT

FUNCTION: SITUATION OF MEN AND WOMEN IN 21ST CENTURY UNIVERSITIES.

The research referred to in this article has focused on discovering whether there is discrimination against women in both: the acceptance into college-teaching jobs; and the carrying-out of professional tasks and positions of greater responsibility. Disparities were not the only object of study. Also, the perceptions, in this regard, by the female professionals involved. For achieving this, a descriptive study using interviews and completed by a discussion group was put into place. The final conclusion was that women haven't yet found a complete equality of opportunities to access the same academic and managerial positions in the higher-education fields, even though equality of opportunities has been legally acknowledged to both groups. It seems that in most cases the social environment and the assumed role by women, related to responsibilities within the family and domestic chores, has driven them to feel the opportunities to be uneven when they have to compete with their male counterpart.

PALABRAS CLAVE

*Docentes universitarios, perspectiva de género, política universitaria, desigualdad de género.
College lecturers, gender and college policies, professional tasks of college lecturers, equality of opportunities*

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN DOCENTE UNIVERSITARIA: SITUACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES EN LA UNIVERSIDAD DEL SIGLO XXI



Ana García-Valcarcel Muñoz-Repiso*
Azucena Hernández Martín**
María Cruz Sánchez Gómez***

El acceso a la educación superior con independencia del género se ha defendido como un derecho esencial para conseguir la igualdad con los hombres, mecanismo que prepararía a las mujeres para participar en la esfera pública. Se pensó que las mujeres lograrían llegar a las mismas posiciones profesionales que los hombres, con las mismas ventajas. Aunque ya pasado un tiempo y con una fuerte presencia de la mujer en los niveles superiores de enseñanza, se ha visto que la cuestión no era tan sencilla. La promesa de la igualdad, por el momento, no se ha realizado, aunque se avance paulatinamente hacia ella.

Entendemos que la profesión docente universitaria es un ámbito de observación significativo para el estudio de la relación género-trabajo (Cirujano, 2001; García de León y García de Cortazar, 2001; Müller, 1995). Las mujeres, durante mucho tiempo, han tenido pocas oportunidades de empleo en la educación

superior y todavía son minoría en la mayoría de los países. Pero quizá, como señala Sutherland (1991), los cambios actuales en la universidad pueden afectar esta situación. La universidad ha perdido el prestigio que tuvo en el pasado, consecuentemente deja de ser tan atractivo para los hombres. Los salarios de los profesores no pueden competir con lo que se puede ganar fuera de la universidad, especialmente en áreas como medicina, leyes y ciencias aplicadas. Estas condiciones pueden hacer que se incremente la presencia de las mujeres en las universidades, ya que en otros sectores profesionales la igualdad de oportunidades para las mujeres es más difícil.

Nuestro interés se ha centrado en descubrir si existen dificultades reales para las mujeres tanto en el acceso a puestos docentes universitarios, como en el desempeño de las tareas profesionales y cargos de mayor responsabilidad, tratando de concretar los procesos en los que las profesoras pueden encontrar di-

* Profesora Universidad de Salamanca, Facultad de Educación.
E-mail: anagv@usal.es

** Profesora Universidad de Salamanca, Facultad de Educación
E-mail: azuher@usal.es

*** Profesora Universidad de Salamanca, Facultad de Educación.
E-mail: mcsago@usal.es

chas dificultades. Por otro lado, no sólo ha sido necesario detectar las desigualdades, sino también conocer cómo las propias profesionales las perciben, pues ello determinará las actitudes que muestren al respecto. Para que nuestras conclusiones sean un fiel reflejo de la realidad, ha sido preciso conocer las actitudes y responsabilidades de las vivencias cotidianas.

Este estudio se enmarca dentro de lo que en investigación educativa se denominan *diseños no experimentales* o *ex-post-facto*, y dentro de esta modalidad de diseños, se ha optado por realizar un estudio descriptivo por encuesta, completado con un grupo de discusión. Con esta metodología de investigación se ha querido dar respuesta a nuestros objetivos tanto en términos descriptivos como de relación entre variables, tras una recopilación de información sistemática.

El objetivo general del trabajo lo hemos desglosado en los siguientes objetivos específicos:

1. Realizar un estudio sobre la posible relación entre género y acceso a puestos docentes universitarios.
2. Conocer cómo es percibida la relación género/acceso a puestos docentes, por el profesorado de las universidades públicas de Castilla y León.
3. Detectar si existen posibles diferencias de género para acceder a cargos de mayor responsabilidad (directivos, de gestión, etc.) y a categorías profesionales superiores (catedráticos).
4. Identificar/verificar las actitudes que generan en las docentes las percepciones extraí-

das de sus vivencias personales y laborales.

5. Describir cuáles son las responsabilidades diarias (profesionales y personales) de profesoras y profesores, y la repercusión que aquéllas tienen en su vida laboral.

Las variables que han sido consideradas en la elaboración del cuestionario, considerando éste como el instrumento fundamental de recopilación de información, acerca de las actividades docentes y su relación con las actividades domésticas y familiares, son las siguientes:

1. Variables personales
 - Sexo, edad, estado civil, trabajo de la pareja fuera de casa.
 - Número de hijos.
2. Variables académicas
 - Universidad en la que finaliza sus estudios.
 - Titulación de mayor rango académico.
 - Tiempo invertido en la realización de la tesis doctoral.
3. Variables profesionales
 - Universidad y centro en el que trabaja.
 - Años de docencia universitaria.
 - Trabajo en otras universidades y desempeño de otras actividades profesionales.
 - Categorías profesionales por las que han pasado los docentes.
 - Tiempo de docencia ejercida como profesor no numerario.¹
 - Número de tramos obtenidos de docencia e investigación.
 - Aspiración a concluir la carrera como catedrático.²

1 Se denominan *profesores no numerarios* a los que son contratados por la Universidad, pero no tienen una plaza fija, mientras que los *profesores numerarios* son los que tras aprobar una oposición adquieren el rango de funcionarios.

2 El rango de *catedrático* es la máxima categoría profesional que se puede alcanzar en la carrera docente universitaria, debiendo ser superado un concurso oposición para conseguir tal grado.

4. Variables docentes
 - Asignaturas impartidas, número de créditos.
 - Participación en programas de doctorado y cursos de postgrado.
5. Variables de dirección y gestión
 - Interés y capacidad para desempeñar cargos de dirección y gestión.
 - Participación en órganos unipersonales (rector, vicerrector, decano, vicedecano, secretario de facultad, dirección de departamento, secretario de departamento).
 - Participación en órganos colegiados (consejo social, claustro universitario, claustro de doctores, comisión de garantías, comisiones y juntas).
 - Cargos de dirección o coordinación de otras actividades docentes (doctorado, máster, cursos de postgrado, comisiones, congresos).
6. Variables de percepción sobre igualdad entre géneros
 - Trato profesional.
 - Acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.
 - Ventajas del género en la función docente.
 - Preferencias en la configuración de equipos de investigación.
7. Variables familiares
 - Personas a su cargo.
 - Atención y cuidado de los miembros de la familia.
 - Tareas domésticas y familiares realizadas habitualmente.
 - Ayuda externa y familiar para las actividades domésticas.
 - Esfuerzo que requieren las tareas profesionales y personales (domésticas).
8. Variables de rendimiento
 - Rendimiento profesional.
 - Producción científica.
9. Variables sobre desigualdad de género en el ámbito universitario
 - Disponibilidad para asistir a reuniones de trabajo.
 - Accesibilidad a los alumnos.
 - Preferencia para obtener plaza.
 - Accesibilidad a puestos de poder.
 - Etc.

Para operativizar estas variables, se elaboró un cuestionario diseñado por el equipo de investigación.³ Este cuestionario consta de dos partes. La primera recoge la información sobre las características personales y profesionales del profesorado, y la segunda, sus características familiares y su opinión acerca de la relación entre el género y su actividad profesional.

Tomando como criterio los objetivos propuestos en esta investigación, se definió la población objeto de estudio como el conjunto del profesorado universitario que pertenece a las universidades públicas de Castilla y León. En el curso académico 1999-2000, esta población ascendía a un total de 5.816 docentes, de los que 2.113 (37%) eran mujeres y 3.703 (63%) hombres. El cuestionario se envió a todo el profesorado de las universidades públicas de Castilla y León censados en el año 2000, contabilizándose un total de 901 cuestionarios recibidos, que representa un 15,49% del total. De los cuestionarios recibidos, 489 fueron de hombres (54,9%) y 402 mujeres (45,1%).

Los datos obtenidos mediante encuesta se completaron con la información procedente de un grupo de discusión, con objeto de co-

3 El equipo de investigación está formado por las siguientes profesoras: Pino Lecuona, Ana García-Valcárcel, Azucena Hernández y M^a Cruz Sánchez. (Proyecto I+D+I: 87/00 titulado: *Mujer y trabajo: igualdad de oportunidades en función del género en el acceso y ejercicio de la función docente universitaria*, financiado por el Ministerio de trabajo y asuntos sociales -Instituto de la Mujer-, fecha de inicio: enero de 2001, fecha de finalización: enero de 2003).

nocer el discurso de los propios implicados (profesoras y profesores universitarios) sobre la relación entre género y profesión docente. En este artículo nos centraremos en los resultados obtenidos relativos a las variables de percepción sobre igualdad entre géneros, variables familiares, de rendimiento y variables sobre desigualdad de género en el ámbito universitario.

Los resultados sobre las variables anteriores van a ser objeto de otra publicación,⁴ si bien podemos apuntar algunas de las conclusiones más relevantes, como es el hecho de no haber encontrado diferencias significativas en la actividad docente desempeñada, pero sí una situación de desequilibrio en los cargos de dirección y gestión a favor del género masculino. Entre los condicionantes señalados en diversas investigaciones se encuentra la consideración de la actividad de gestión y representación como un trabajo con alta exigencia de dedicación y que tiene una duración media de cuatro años, por lo que la mujer tiene escasa disponibilidad para desarrollar este tipo de actividades (Fernández, 1989). Las causas de la escasa dedicación de las mujeres a tareas de gestión son de diversa entidad: causas institucionales (el lugar reservado a las mujeres entre el colectivo de profesorado no les facilita el acceso a cargos electivos, para el que es importante el estatus y un renombre suficiente; además, han de compaginar las tareas familiares con la docencia e investigación, lo que hace que las labores de gestión ocupen lugares secundarios entre sus prioridades), situaciones económicas e impedimentos psicológicos y culturales (conciencia de estar en un mundo de hombres asumiendo un rol secundario en la sociedad).

En nuestro estudio, las razones apuntadas por los profesores se pueden clasificar en los siguientes tópicos: diferentes intereses en fun-

ción del género (la mujer siente menos ambición y motivación hacia el poder), diferentes características (autoestima, carácter, relaciones, escala de valores), diferencias profesionales (más hombres docentes, antigüedad, más candidatos masculinos, mayor dedicación profesional, más disponibilidad), condiciones sociales (labores domésticas, cuidados familiares, maternidad, menor disponibilidad de la mujer), costumbre (creencias de mayor cualificación del hombre, inercia, tradición cultural) y discriminación (desconfianza en la capacidad de la mujer, prejuicios, falta de apoyo, machismo, recelo hacia las mujeres por parte de los hombres).

VARIABLES DE PERCEPCIÓN SOBRE IGUALDAD DE GÉNEROS

1. TRATO PROFESIONAL EN FUNCIÓN DEL SEXO

Se podría decir que hay una falta de conciencia sobre la desigualdad en la universidad. Como han señalado Almarcha, González y González (1994), La discriminación es sentida con fuerza por algunas profesoras, mientras que otras manifiestan estar en igualdad de condiciones con sus colegas varones. Tal como apunta Valentich (1995), quizá se pueda hablar de *microdesigualdades*, que no son tenidas en cuenta por considerarse sin importancia y que forman parte de una cultura que podría denominarse *masculinista*.

Estas incluyen procesos de tipificación, esto es, tratar a las mujeres de forma muy diferente a los hombres que desempeñan un mismo puesto; devaluación/marginación, esto es, la tendencia a buscar justificaciones extrañas para los éxitos de las mujeres, a cuestionar su credibilidad más rápidamente que la de un varón y a desvalorizar

4 "El profesorado universitario desde una perspectiva de género", pendiente de publicación en la *Revista de Educación*, Universidad de Costa Rica.

su trabajo; y exclusión, el aislamiento de las mujeres mediante diversos patrones estándar de interacción tales como interrumpirlas, ignorar sus comentarios o atribuirlos a otros (Valentich, 1995: 238).

En nuestro estudio encontramos que la opinión mayoritaria del profesorado masculino es que no existe un trato profesional diferente en función del sexo (el 68% frente al 40% de las mujeres opinan que no hay ninguna diferencia), mientras que las profesoras tien-

den a percibir algunas diferencias, aunque no sean llamativas (48% pocas o alguna diferencia, frente al 11% bastantes o muchas).

Las medias para ambos colectivos se han obtenido considerando el siguiente criterio: nada=1; poco=2; regular=3; bastante=4; mucho=5. La diferencia de medias entre hombres y mujeres, según la prueba *t*, es significativa, lo que refuerza la idea de que hay disparidad en esta opinión en función del género (véase tabla 1).

Tabla 1. Trato profesional diferente en función del sexo

	Hombres % N=483	Mujeres % N= 396	Total muestra % N= 879
Nada	68,1	39,6	53,8
Poco	20,2	28,6	24,4
Regular	6,5	19,2	12,8
Bastante	3,3	9,5	6,4
Mucho	0,6	1,7	1,2
No contesta (N.C.)	1,2	1,5	1,3
Media	1,46	2,04	
<i>t</i>	-8,852		
<i>p</i> ^a	0,000		

^a Cuando el valor de *p* es menor a 0,05 se considera que la diferencia de medias es estadísticamente significativa.

Diferencias en función de la edad

Asimismo, parece que la edad también matiza las opiniones emitidas a este respecto (las diferencias de medias son significativas). El colectivo que percibe más diferencias en el trato profesional es el de 30 a 40 años y el que menos diferencias percibe es el de más de 60 años, tal como se puede observar en la figura 1.

Esta mayor sensibilidad hacia sesgos en el trato en función del sexo está íntimamente asociada a la mentalidad predominante en la vida del individuo. Por ello es lógico que el colectivo de más edad, como consecuencia de la asimilación de los roles de género tradicionales, tenga mayor dificultad para percibir posibles prejuicios hacia la mujer.

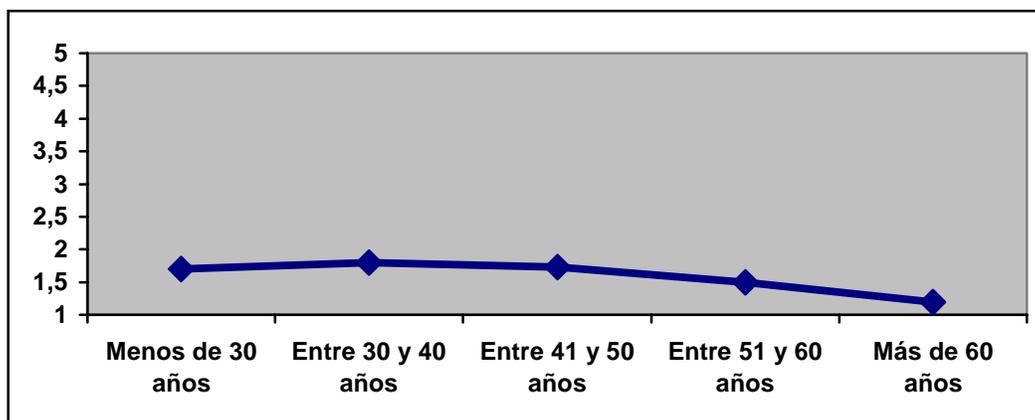


Figura 1. Trato profesional diferente según el sexo (medias en función de la edad)

La diferencia de trato se concreta principalmente en las actitudes (maternalistas y paternalistas) que muestran los profesores, más detectadas por las propias mujeres que por sus compañeros (24% frente al 12%); en segundo y tercer lugar aparecen la falta de valoración del trabajo (apuntada por el 21% de las mujeres frente al 7% de los hombres) y la relación entre compañeros (para el 19% de las mujeres y el 8% de los hombres). Además de los aspectos mencionados, algunos profesores y profesoras han apuntado un trato diferente en cuestiones como: acceso a plazas nuevas, cargos de asignación a hombres, comentarios despectivos hacia profesoras embarazadas, descalificaciones machistas, distribución del trabajo, valoración del esfuerzo, asignación de trabajos de responsabilidad, monopolizar información, etc.

2. ACCESO DE LA MUJER A PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

La situación que todavía se mantiene en el ámbito universitario es el predominio de hombres en las categorías docentes y puestos de gestión más relevantes. Diversos trabajos han puesto de manifiesto que existe una "barrera de cristal" que no permite a las mujeres llegar más allá de la categoría de Titular, sino es a costa de un gran sacrificio familiar y personal; mientras que en las categorías menos con-

solidadas se encuentran un mayor número de mujeres (Almarcha y González, 1995). Durante las entrevistas realizadas en algunos trabajos a profesoras, éstas comienzan manifestando que en la universidad no existen discriminaciones de género, para terminar diciendo que no es que no las haya, sino que se disimulan entre el refinamiento y la intelectualidad (Carreño *et al.*, 1998). Los datos, sin embargo, apuntan a que las mujeres no emplean más años que sus colegas en acceder a plazas docentes ordinarias ni en convertirse en los cuerpos de élite, lo que ya Almarcha y González (1995) reconocían en su estudio hace ya años. La igualdad de oportunidades de ambos sexos para acceder a determinados puestos de responsabilidad se percibe de manera diferente por hombres y mujeres, siendo éstas más críticas sobre la pretendida igualdad. Se puede observar en la tabla 2 que más del 45% de los hombres consideran que los profesores favorecen la igualdad de oportunidades haciendo referencia a cargos de rectorado, facultad o departamento, mientras que las mujeres no alcanzan este grado de optimismo. Por otra parte, se constata también cómo la equidad en el acceso a puestos de poder parece crecer a medida que disminuye el grado de responsabilidad: del 45% en el rectorado al 59,9% en el departamento para los hombres y del 24,9% en el rectorado al 41,5% en el departamento para las mujeres.

Tabla 2. Igualdad de oportunidades para puestos y cargos de dirección (según género, en %)

	Sí		No		Indiferentes	
	H	M	H	M	H	M
Rectorado	45,0	24,9	6,1	17,9	48,9	57,2
Facultad/Escuela	55,6	35,3	5,7	14,7	38,7	50,0
Departamento	59,9	41,5	6,7	15,7	33,4	42,8

3. VENTAJAS DEL GÉNERO EN LA FUNCIÓN DE DOCENTE

La mayoría del profesorado afirma que el hecho de ser hombre o mujer no tiene ventajas específicas para desempeñar la función docente en la universidad. Sin embargo, un 13,4% de mujeres y un 4,9% de hombres son de la opinión contraria (véase tabla 3). La prueba de *ji cuadrado* ($x^2 = 19,85; p = 0,00$) pone de manifiesto una diferencia estadísticamente significativa entre hombres y mujeres acerca de esta cuestión, de modo que hay más mujeres que piensan que el sexo del profesor tiene algunas ventajas específicas para la docencia, mientras que los hombres prácticamente no ven ninguna ventaja en función del género.

Tabla 3. ¿Tiene ventajas ser hombre o mujer para la función docente? (en %)

	Hombres	Mujeres	Total
Sí	4,9	13,4	8,7
No	91,2	83,3	87,7
N.C.	3,9	3,3	3,6

Las ventajas de ser profesor, según las respuestas abiertas expresadas por este colectivo de profesores y profesoras, podrían resumirse en los siguientes argumentos:

- Tienen más autoridad, imponen más respeto, más fácilmente la disciplina, tienen más consideración por parte de los alumnos, éstos cuestionan menos su autoridad, mayor identificación con la figura tradicional.
- Más disponibilidad de tiempo, más dedicación, menores obligaciones familiares, mayor movilidad, sin el paréntesis del embarazo y maternidad.
- Mayor credibilidad, mayor valoración social, menor esfuerzo para dar credibilidad, se da por supuesto más capacidad, sociedad tradicional.
- Mayor estabilidad emocional.
- Menor exigencia.

Las ventajas de ser profesora, a juicio de los docentes, serían:

- Mayor accesibilidad a los alumnos, facilidad para las relaciones sociales, dar confianza, cercanía, mayor comunicación, inteligencia emocional, comprensión de la psicología del alumnado.
- Claridad expositiva, más capacidad didáctica, mayor facilidad para transmitir conocimientos, mayor organización del curso.
- Flexibilidad horaria que permite compatibilizar las tareas domésticas y familiares.
- Más disposición de sacrificio, más práctica, menos enfrentamientos, más pacien-

tes, mayor habilidad para observar detalles, mayor sensibilidad, tesón.

- Mayor respeto, mayor valoración social.

4. PREFERENCIAS EN LA CONFIGURACIÓN DE EQUIPOS DE INVESTIGACIÓN

En general, parece que los profesores y profesoras universitarios no muestran preferencias de género para trabajar en equipos de investigación, y en los casos en que se manifiesta alguna, éstas se encaminan a una composición mixta del equipo, tal como se puede observar en la tabla 4. Estos datos relativizan la conclusión de Barberá, Lafuente y Sarrió (1998) sobre esta cuestión, ya que encontraron que tanto los hombres como las mujeres manifestaban una clara preferencia por trabajar en equipos mixtos.

Tabla 4. Preferencia para equipos de investigación (en %)

	Hombres	Mujeres	Total
Sólo hombres	0,8	0,7	0,8
Sólo mujeres	0,4	0,7	0,6
Mixto	21,1	29,4	24,6
Sin preferencias	75,5	68,9	72,7
N.C.	2,2	0,3	1,3

Las razones apuntadas en los pocos casos en que existen preferencias se podrían resumir en las siguientes:

- Ambiente más enriquecedor, aportación de diversos puntos de vista para enfocar los temas, diferentes ideas y criterios, cualida-

des y actitudes complementarias, contexto de pluralidad, la diferente estructuración mental beneficia al equipo, mayor equilibrio en posturas diversas, más matices intelectuales y emocionales, refleja lo social, la diversidad enriquece.

- Mejor ambiente, mejor clima de trabajo, mejor elaboración de materias, más natural, mejores resultados, menos conflictivo, menos envidias.
- Lo importante es la capacidad intelectual y no el género, importa la calidad profesional, la capacidad de las personas, es cuestión de relaciones personales, no de sexo.
- Con los hombres se trabaja muy bien, son menos mezquinos. Los hombres insoportables se aguantan mejor que las mujeres insoportables. Sólo mujeres, mucha discusión. Los hombres son más concretos y simples, son más divertidos.
- Las mujeres son más constantes, más democráticas, más ordenadas y trabajadoras
- Depende del tipo de trabajo a realizar.

VARIABLES FAMILIARES

1. PERSONAS A SU CARGO

Un alto porcentaje de los profesores encuestados tienen hijos a su cargo y curiosamente, más hombres que mujeres (el 56,6% de los varones frente al 44,5% de las mujeres). En consonancia con esta situación, y a pesar de que son más las mujeres quienes tienen a sus padres o suegros a su cargo, es mayor el índice de mujeres que manifiestan no tener personas a su cargo (42% frente al 34,2% de los hombres). Los datos se presentan en la tabla 5.

Tabla 5. Personas a su cargo (en %)

	Hombres	Mujeres	Total
Padres de la pareja	1,4	3,2	2,2
Hijos	56,6	44,5	51,5
Padres e hijos	2,5	2,5	2,5
Otros	3,1	4,0	3,4
Padres y otros	0	0,2	0,1
Hijos y otros	0	0,7	0,3
Ninguna	34,2	42,0	37,5
N.C.	2,2	2,9	2,5

Esto confirma los datos apuntados en otras investigaciones (Barberá, Lafuente y Sarrió, 1998), en los que se han observado diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a su situación familiar, constando un 90% de hombres con parejas estables, mientras que sólo el 60% de la mujeres está en esa situación, y asimismo diferencias en la variable “tener o no tener hijos”.

2. ATENCIÓN Y CUIDADO DE LOS MIEMBROS DE LA FAMILIA

En general, se puede decir que la atención a las personas a su cargo se comparte en muchas situaciones por la pareja, éste parece ser el caso del 50,9% de los hombres y el 27,1% de las mujeres. En el caso de estas últimas, se da con mayor frecuencia la situación de que sea la mujer con ayuda externa (12,9%) o sólo la mujer (10,2%) quien dispensa este cuidado. En la tabla 6 se pueden apreciar las diferentes situaciones a este respecto.

Otras circunstancias que ponen de manifiesto los profesores y las profesoras respecto a quién se hace cargo del cuidado de la familia son: abuelos, compartida por pareja y ayuda externa, hijos mayores y compartida con mayor peso para la mujer.

Tabla 6. Atención a las personas a su cargo (en %)

	Hombres	Mujeres	Total
Compartida por la pareja	50,9	27,1	40,2
Sólo por la mujer	4,9	10,2	7,4
Sólo por el hombre	0,2	0,2	0,2
Compartida por la pareja e hijos	1,8	1,0	1,4
Por la mujer y ayuda externa	3,3	12,9	7,8
Por el hombre y ayuda externa	0,6	0,5	0,6
Por todos los miembros	4,3	4,5	4,3
Sólo ayuda externa	0,2	0	0,1
Yo, porque vivo sólo	4,5	7,7	5,9
N.C.	29,3	35,9	32,1

El trabajo de Carrasco *et al.* (1997) puntualiza que con respecto a las tareas de “cuidados”, se observa que la participación de los hombres en estas actividades difiere mucho, en función de si se refieren a cuidados de personas mayores y/o enfermas, o si se trata del cuidado de los hijos. En el primer caso, sólo comparten esta actividad con sus esposas un 20% de los hombres, siendo una tarea que asumen mayoritariamente las mujeres. En el segundo caso (cuidado de hijos), hay una mayor tendencia a compartir.

3. TAREAS DOMÉSTICAS Y FAMILIARES REALIZADAS HABITUALMENTE

Entre las tareas domésticas y familiares que habitualmente se realizan, se observan algunas diferencias en función del género, en el sentido de que las mujeres, en mayor medi-

da, organizan las tareas domésticas (87,6% frente al 46,2% de los hombres), realizan las compras, cuidan del hogar, cocinan y cuidan de los hijos, mientras que los hombres dedican más tiempo que sus compañeras a realizar trámites (bancarios...), llevar y recoger a los hijos del colegio, asistir a actividades extraescolares de los hijos y ayudar a éstos en sus deberes (véase tabla 7).

Tabla 7. Tareas domésticas realizadas habitualmente (en %)

	Hombres	Mujeres	Total
Organización tareas domésticas	46,2	87,6	66,9
Comprar	76,3	88,6	82,4
Cuidado del hogar	52,6	77,4	65,0
Cocinar	43,8	73,4	58,6
Realizar trámites bancarios...	88,8	66,7	77,7
Llevar/recoger hijos al colegio	32,3	25,1	28,7
Cuidado de los hijos	24,3	39,8	32,0
Actividades extraescolares de hijos	27,8	21,4	24,6
Ayudar a los hijos en sus deberes	29,7	25,4	27,6

Estos datos, pues, tienden a confirmar las conclusiones de anteriores trabajos, en los que se han apuntado que las mujeres realizan la mayor parte del trabajo doméstico (Carrasco *et al.*, 1997). De forma muy expresiva, estos autores afirman que las mujeres llevan a cabo el 80-90% de este trabajo,

excluyendo la compra de bienes de consumo duradero, las relaciones con los vecinos, las relacio-

nes con los bancos, el mantenimiento del vehículo familiar, la reparación de electrodomésticos, pequeños arreglos de albañilería, pintar y empapelar. De estas tareas, las tres primeras se realizan mayoritariamente de forma conjunta entre marido y mujer y las tres últimas básicamente se encargan a profesionales. Así, sólo queda el mantenimiento y conducción del vehículo familiar como única tarea que realiza mayoritariamente en exclusiva el marido (70).

También en este trabajo se señala que entre las parejas más jóvenes se da una mayor colaboración, así como un reparto más igualitario de las tareas entre los cónyuges, aunque también se ha constatado que esto va cambiando con la edad.

Así pues, el matrimonio o la vida en pareja es considerado por algunos autores (Valentich, 1995) como un estado que supone una penalización para la mujer y una bonificación para el hombre, pues de esta forma se asegura la resolución de su vida doméstica.

4. AYUDA EXTERNA Y FAMILIAR PARA LAS ACTIVIDADES DOMÉSTICAS

Un factor importante en el entorno familiar es la ayuda del servicio doméstico con el que se cuenta, especialmente para la mujer, que es, como ya se ha comentado, sobre la que recae un mayor peso en cuanto a las actividades domésticas. El estudio de Haegendoren (1995) sirve para apoyar esta afirmación, ya que constató que las mujeres que contrataban servicio doméstico se habían promocionado en mayor número que aquellas que carecían de él. La conclusión de su estudio era que, aunque sea difícil para las mujeres encontrar un equilibrio entre su carrera y la familia, cuando desempeñan profesiones altamente cualificadas y bien pagadas, ello sigue siendo posible. "Un factor mucho más importante es la planificación de la carrera y la motivación de las propias mujeres, así como la política de la empresa, es decir, de la propia universidad" (234).

En nuestro trabajo, hemos encontrado que aproximadamente la mitad de las profesoras dispone de una empleada del hogar para realizar las tareas domésticas, disminuyendo ligeramente esta proporción entre los hombres al 42,5% (véase tabla 8). Este dato se podría interpretar, dado que los hombres viven mayoritariamente en pareja y no realizan más tareas domésticas que las mujeres, señalando que éstos tienen en muchos casos una esposa o compañera que no trabaja fuera del hogar o bien la pareja asume esta doble actividad.

Tabla 8. Dispone de empleada de hogar (en %)

	Hombres	Mujeres	Total
Sí	42,5	49,3	45,9
No	56,2	49,0	52,6
N.C.	1,3	1,7	1,5

También rondan el 52% los profesores encuestados que disponen de ayuda familiar para realizar las tareas domésticas, ligeramente superior entre las mujeres, como puede observarse en la tabla 9. En relación con quién ayuda entre los miembros de la familia, se hace referencia, en primer lugar, a la pareja (38,9% y 42% según hombres y mujeres respectivamente) y, en segundo lugar, a la madre (10,4% y 19,4%). Resulta curiosa la diferente percepción que se tiene de la madre y la suegra, principalmente por parte de las mujeres, que atribuyen a su propia madre un papel más activo como ayuda familiar (19,4% frente al 6,2%) (véase tabla 10).

Tabla 9. Ayuda familiar para realizar tareas domésticas (en %)

	Hombres	Mujeres	Total
Sí	49,9	55,2	52,5
No	44,8	39,6	42,2
N.C.	5,3	5,2	5,3

Tabla 10. ¿Quién ayuda habitualmente? (en %)

	Hombres	Mujeres	Total
Pareja	38,9	42,0	40,4
Hijos	3,7	3,5	3,6
Hijas	2,2	3,5	2,8
Padre	6,7	5,7	6,2
Madre	10,4	19,4	14,9
Suegro	3,7	2,2	3,0
Suegra	8,0	6,2	7,1
Otros	4,3	5,2	4,7

Diferencias en función de la edad

En cuanto a la colaboración de la pareja en la realización de las labores familiares, se pone de manifiesto una cierta evolución que se produce a lo largo de los años (véase tabla 11). Así, se observa que las personas que se sienten más ayudadas por su pareja se sitúan en un tramo de edad entre los 30 y 40 años (37%), disminuyendo progresivamente entre los mayores. Por otra parte, la interpretación de los datos de los menores de 30 años (poco ayudados por su pareja) resulta más difícil, si bien hay que considerar la posibilidad de que no haya pareja o bien que las parejas de estas edades no compartan la misma casa ni, por tanto, las tareas domésticas.

5. ESFUERZOS QUE REQUIEREN LAS TAREAS PROFESIONALES Y PERSONALES (DOMÉSTICAS)

Los trabajos que analizan las exigencias de la institución universitaria para los profesores, concluyen que no sólo requiere una dedicación exclusiva, sino también una determinada imagen y un determinado rendimiento, lo que supone que muchos profesores ven la vida profesional como invasora de la vida privada,

Tabla 11.
Ayuda de la pareja (*ji cuadrado* (X^2) en función de la edad)

		<i>Edad</i>				
		<30	30-40	41-50	51-60	>60
¿Ayuda de la pareja?	Sí	1,8	37,0	22,4	9,0	1,4
	No	4,2	14,8	5,4	3,4	0,6
N total		500				
<i>ji cuadrado</i> = 31,084		<i>p</i> = 0,000				

por las exigencias de dedicación temporal y por la implicación personal que supone. Esto lleva a sentir una gran presión por parte de la institución, manifestándose con vivencias de angustia, ansiedad, estrés y dificultades en la vida privada (Carreño *et al.*, 1998).

En relación con las tareas profesionales, tal como señala Langevin (1995), los profesores deben equilibrar su empleo del tiempo profesional entre diferentes imperativos: la mejora continua de su propia formación, la enseñanza, la investigación y las ocupaciones en la gestión o la evaluación. El doble objetivo de los profesores universitarios: tratar de enseñar a los alumnos de la mejor forma posible y a la vez investigar en su área de conocimiento, produce con frecuencia en los docentes universitarios un sentimiento de sobrecarga y de falta de tiempo; si a esto añadimos las tareas de gestión, se puede entender que en muchos casos la vida familiar se ve amenazada. Siguiendo a esta autora, podríamos decir que la dificultad para compatibilizar los campos de actividad sigue siendo algo específicamente femenino.

Considerando la muestra en su conjunto, se puede afirmar que las tareas profesionales (media de estas categorías = 3,47) reclaman un mayor esfuerzo que las personales (2,82),

y entre las profesionales, la docencia, la preparación de clases y evaluación, así como las tareas de investigación, son las que requieren un mayor esfuerzo por parte del profesorado. Los datos se pueden apreciar en la tabla 12.

Diferencias en función del género

Las diferencias entre hombres y mujeres, a la hora de realizar las distintas tareas profesionales del docente universitario, han sido analizadas en algunos trabajos, como es el caso de Fave-Bonnet (1995), en el que se concluía que las mujeres se sienten, con más frecuencia que los hombres, divididas entre la docencia y la investigación, e insatisfechas de su trabajo en investigación; en cambio, se sienten más satisfechas de su relación pedagógica con los estudiantes. Asimismo señala este autor: "hay que tener en cuenta que las mujeres son más numerosas en los sectores (letras, por ejemplo) donde el número de estudiantes conlleva condiciones de enseñanza difíciles" (165). También Valentich (1995) encuentra diferencias en el sentido de que las mujeres tendían a dedicar más tiempo que los varones a ordenar su trabajo y preparar las clases, y se sentían más presionadas que los varones al tener clases más numerosas e inadecuados recursos docentes. Los varones, en cambio, tendían a emplear más tiempo en la investigación que

Tabla 12.
Esfuerzo que requieren las tareas profesionales y personales (total de la muestra, en %)

		<i>Nada</i>	<i>Poco</i>	<i>Regular</i>	<i>Bastante</i>	<i>Mucho</i>	<i>Media</i>
Tareas profesionales	Docencia	2,6	11,0	30,9	38,7	15,5	3,54
	Preparación de clases y evaluación	1,0	7,0	23,4	45,2	21,8	3,81
	Dirección de trabajos, consulta alumnos	2,6	17,4	34,4	27,9	13,8	3,34
	Tareas de investigación	3,9	6,0	13,0	32,0	38,1	4,02
	Tareas de gestión	15,5	20,6	21,8	16,1	13,2	2,89
	Tareas de formación	5,7	15,0	31,5	25,6	11,7	3,25
Tareas personales	Obligaciones con hijos	14,8	6,2	14,2	20,1	15,9	3,23
	Cuidado de otros familiares	23,3	18,2	12,2	7,1	5,3	2,29
	Tareas domésticas	5,5	26,1	38,5	17,5	7,3	2,95

las mujeres y éstas encontraban la actividad investigadora más estresante, porque experimentaban falta de apoyo para ser investigadoras productivas.

En consonancia con las investigaciones precedentes, con respecto a las tareas profesionales, en nuestro estudio las mujeres manifiestan un mayor esfuerzo que sus compañeros varones para impartir la docencia, preparar las clases y evaluación, atender a los alumnos en la dirección de trabajos y participar en actividades de formación. En las tareas de investigación y gestión se observa una menor diferenciación entre ambos géneros. Se puede observar tanto en las frecuencias como en las diferencias de medias obtenidas para ambos géneros (véanse tabla 13 y figura 2).

Con respecto a las tareas personales, el 21% de los hombres considera que las obligacio-

nes con los hijos les requieren “bastante” esfuerzo y el 20% de las mujeres valora como “mucho” esfuerzo esta obligación, aunque las medias para ambos sexos no muestran diferencias significativas. El cuidado de otros familiares es tan costoso para los hombres como para las mujeres, según sus propias declaraciones y tampoco aparecen medias con diferencias significativas. En cuanto a las tareas domésticas, las mujeres expresan un mayor esfuerzo en este sentido, resultando una diferencia estadísticamente significativa.

Se puede entender por *trabajo doméstico* el no remunerado llevado a cabo, dentro del ámbito familiar, para los miembros de la familia. En él no se incluyen todas las tareas o actividades realizadas dentro del marco familiar, pues se excluyen aquellas destinadas a satisfacer las necesidades personales e individuales (Álvaro Page, 1994).

Tabla 13.
Esfuerzo que requieren algunas tareas profesionales y personales
(medias en función del género)

		Medias		Pruebas <i>t</i>	
		H	M	<i>t</i>	<i>p</i>
Tareas profesionales	Docencia	3,45	3,65	-3,030	0,003
	Preparación de clases y evaluación	3,69	3,95	-4,233	0,000
	Dirección de trabajos, consulta alumnos	3,26	3,44	-2,486	0,013
	Tareas de investigación	3,96	4,14	-1,810	0,071
	Tareas de gestión	2,90	2,87	0,371	0,711
	Tareas de formación	3,11	3,41	-4,010	0,000
Tareas personales	Obligaciones con hijos	3,14	3,33	-1,564	1,119
	Cuidado de otros familiares	2,23	2,36	-1,180	0,239
	Tareas domésticas	2,86	3,03	-2,501	0,013

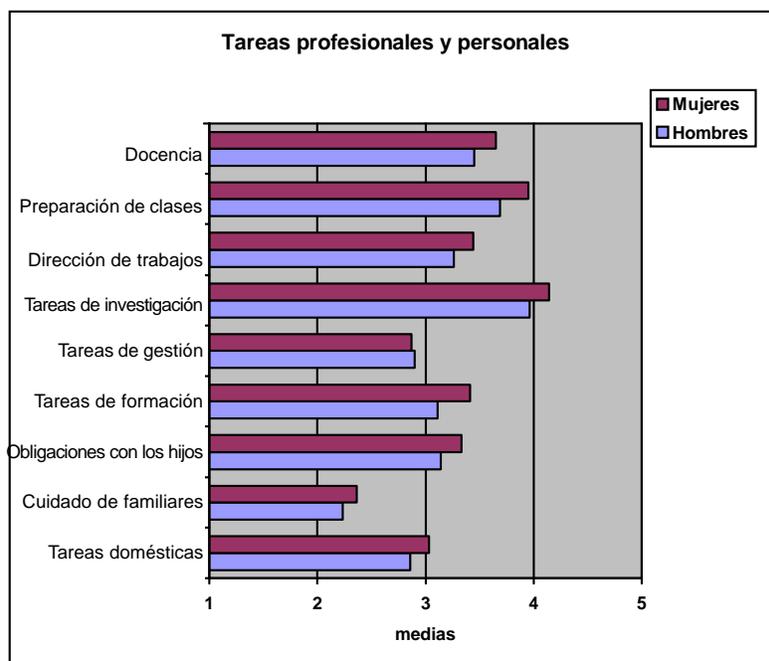


Figura 2. Esfuerzo que requieren algunas tareas en función del género

Así pues, la situación actual en el ámbito universitario confirma la idea apuntada por Carrasco *et al.* (1997) de que es habitual que la mujer realice dos trabajos: familiar y asalariado, lo que le lleva a cambiar sus pautas de comportamiento social, aunque no ocurre lo mismo con los hombres, o al menos, no en la misma proporción. “Las mujeres se incorporan progresivamente al mundo laboral pero, como contrapartida, los varones no se incorporan, al mismo ritmo, al reparto de las tareas domésticas” (74).

En este mismo sentido, concluyen Barberá, Lafuente y Sarrió (1998) que las profesoras universitarias encuentran mayores dificultades que los profesores para compatibilizar la maternidad y la vida en pareja con el desempeño profesional. Cuando viven en pareja, suelen disponer de menor ayuda potencial para compartir las labores domésticas y el cuidado de los hijos, debido a la poca disponibilidad temporal de sus compañeros. Se ha comprobado que no existe equilibrio en el reparto del tiempo de trabajo (entendido como la realización de tareas profesionales y familiares) y de ocio entre los sexos. Tal como señalan Sanz Rueda (1995) y Fernández (1989), la distribución de los quehaceres dentro del seno familiar supone que los varones “ayudan”, mientras que en sus compañeras recaen las funciones de gestionar y realizar cuantas tareas requiera la familia para su bienestar doméstico.

Por su parte, Almarcha y González (1995), Haegendoren (1995) y Valentich (1995) hablan del “sacrificio” de posponer la vida familiar a la vida profesional, lo que supone asegurar primero su estabilidad profesional, casarse más tarde (más del 20% de las profesoras estudiadas por Almarcha y González se habían casado después de los veintiocho años), o bien renunciar al matrimonio (32%), o también deshacerlo (7%), o bien decidir no tener hijos (la mitad de las mujeres y un tercio de los hom-

bres, según Haegendoren), por ser incompatibles las funciones de esposa y madre con la profesión docente a nivel universitario.

Asimismo, las mujeres que optan por compaginar la actividad doméstica y profesional se ven obligadas a una fuerte organización. Tal como señala Langevin (1995), la maternidad significa para las docentes la organización del tiempo al segundo para conseguir mayor eficacia en su trabajo, a causa de la escasez de disponibilidad de tiempo en el entorno familiar para su vida profesional.

En definitiva, las exigencias profesionales que la academia requiere de una mujer y la imposibilidad de conjugarlas con su rol social, ha hecho que muchas de ellas se vieran en la tesitura de elegir entre su vida personal y profesional.

Diferencias en función de la edad

El esfuerzo dedicado a las diversas tareas profesionales y personales es diferente en función de la edad, excepto en la dirección de trabajos/consulta de alumnos y en las actividades de formación permanente, que aunque varía ligeramente, no resulta estadísticamente significativo, según demuestra la prueba Anova (véase tabla 14).

En general, se puede decir que el esfuerzo dedicado a la docencia y preparación de las clases o tareas de evaluación, va disminuyendo progresivamente; la dirección de trabajos y consulta de alumnos se reduce entre los 30-40 años y se mantiene hasta los 60, descendiendo bruscamente entre los más mayores; el esfuerzo en tareas de investigación es mayor entre los y las más jóvenes, aunque se mantiene con un muy ligero descenso hasta los 60 años, decreciendo de forma notable a partir de esta edad; el esfuerzo en tareas de gestión parece ir aumentando ligeramente hasta los 50-60 años; las actividades de formación permanente comienzan a descender en

el tramo de 30-40 años, manteniéndose hasta los 60; las obligaciones con los hijos requieren un mayor esfuerzo en el tramo de edad entre 40-50 años; el cuidado de familiares va exigiendo un mayor esfuerzo con la edad, cayendo súbitamente entre los de más de 60 años. Por último, la dedicación en las tareas domésticas decae paulatinamente a medida que se avanza en edad. Las diferencias más significativas, en función de estas variables y la edad, se sitúan en las siguientes categorías:

- El esfuerzo dedicado a la preparación de las clases y evaluación, entre las personas de menos de 30 años (realizan más esfuerzo) y los mayores de 50.
- El esfuerzo dedicado a la investigación, entre los menores y mayores de 60 años, menor en estos últimos.
- El esfuerzo dedicado a la gestión, entre el colectivo de 41-50 años (mayor esfuerzo) y los mayores de 60 años.
- El esfuerzo dedicado a los hijos, entre los menores de 30 años (menor esfuerzo, posiblemente explicado porque todavía no tienen hijos) y los situados entre 30 y 60 años.
- El cuidado de otros familiares, entre los profesores que superan los 60 años (menor esfuerzo) y los que se encuentran entre 41 y 60 años.
- El esfuerzo dedicado a las tareas domésticas, entre los más jóvenes (mayor esfuerzo) y los que superan los 50 años.

Tabla 14.
Esfuerzo que requieren algunas tareas profesionales y personales
(medias en función de la edad)

		<30	30-40	41-50	51-60	>60	Anova	
							F	p
Tareas profesionales	Docencia	3,68	3,60	3,54	3,37	3,10	2,853	0,023
	Preparación de clases y evaluación	4,11	3,87	3,77	3,61	3,29	5,910	0,000
	Dirección de trabajos, consulta alumnos	3,50	3,32	3,34	3,38	3,00	0,987	0,414
	Tareas de investigación	4,25	4,07	3,97	3,96	2,65	8,195	0,000
	Tareas de gestión	2,82	2,84	3,04	2,96	1,86	3,159	0,014
	Tareas de formación	3,41	3,27	3,24	3,21	2,80	1,051	0,380
Tareas personales	Obligaciones con hijos	1,94	3,24	3,48	3,29	2,33	10,563	0,000
	Cuidado de otros familiares	2,18	2,20	2,43	2,55	1,41	3,954	0,004
	Tareas domésticas	3,14	3,09	2,89	2,61	1,89	12,092	0,000

VARIABLES DE RENDIMIENTO

1. RENDIMIENTO PROFESIONAL

En general, el profesorado opina que las actividades domésticas no condicionan de forma importante su rendimiento profesional; sólo el 3% de los hombres y el 8% de las mujeres se ven muy condicionados por tales actividades. Sin embargo, las diferencias entre géneros se hacen explícitas cuando el 21,9% de los varones no ven limitada su labor académica frente al 8,4% de las mujeres que manifiestan la opinión contraria (véase tabla 15). La prueba de *ji cuadrado* ($\chi^2 = 42,703$) resulta significativa ($p = 0,00$), lo que permite afirmar que hay diferencias estadísticas en las respuestas de ambos géneros, en el sentido de que las mujeres sienten que las actividades del ámbito privado restringen su rendimiento profesional en mayor medida.

También se puede observar esta diferencia entre géneros cuando se calcula la media de las puntuaciones, considerando las categorías de respuesta como un continuo del 1 (nada) al 5 (mucho). La *prueba t* de diferencia de medias entre ambos colectivos resulta altamente significativa (véase tabla 15).

Tabla 15. ¿Condicionan las actividades domésticas su rendimiento profesional? (en %)

	Hombres	Mujeres	Total
Nada	21,9	8,4	15,7
Poco	35,0	32,7	33,7
Regular	24,6	29,6	27,1
Bastante	15,8	21,5	18,5
Mucho	2,7	7,8	5,0
Media	2,42	2,88	
<i>t</i>	-6,167		
<i>p</i>	0,000		

La edad resulta ser una variable diferenciadora en cuanto a la influencia de las actividades domésticas sobre el rendimiento profesional, de modo que son los profesores entre 30 y 40 años los que más perciben esta relación, disminuyendo progresivamente según se observa en los tramos de edad siguientes, hasta una mínima influencia en las personas de más de 60 años (véase figura 3).

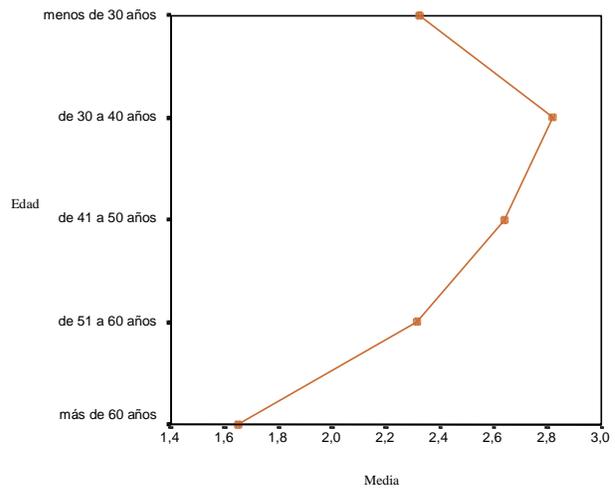


Figura 3. ¿Condicionan las actividades domésticas el rendimiento profesional? (medias en función de la edad)

2. PRODUCCIÓN CIENTÍFICA

Más en concreto, cuando se trata de relacionar las publicaciones realizadas con las obligaciones familiares/domésticas, se encuentra también una diferente repercusión para hombres y mujeres, afirmando estas últimas que sus publicaciones han disminuido en un 61% de los casos frente al 48% de los varones (véase tabla 16). La prueba de *ji cuadrado* arroja un valor de ($\chi^2 = 12,87$), con una probabilidad asociada de cero, lo que confirma estadísticamente la significatividad de la diferencia entre ambos colectivos.

Tabla 16. Disminución de publicaciones (en %)

	Hombres	Mujeres	Total
Sí	49,9	55,2	52,5
No	44,8	39,6	42,2
N.C.	5,3	5,2	5,3

VARIABLES SOBRE DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

Los resultados obtenidos muestran divergencias entre sexos acerca de la igualdad de género en el ámbito universitario. Los análisis de diferencia de medias (*prueba t*) muestran diferencias significativas entre ambos grupos en todos los ítems relacionados con esta cuestión, excepto en el que se refiere al tema “llegar a posiciones altas es cuestión de esfuerzo” (véase tabla 17). Algunos aspectos que se pueden destacar con relación a las diferencias encontradas entre ambos colectivos serían:

- Es prioritaria, tanto entre el género masculino como femenino, la opinión de que los hombres tienen más disponibilidad para asistir a reuniones de trabajo.
- Un alto índice de los hombres no considera que las profesoras sean más accesibles a los alumnos, llegando al 40% los que están totalmente en desacuerdo con esta opinión.
- La mayoría del profesorado está en desacuerdo con que un hombre tendría preferencia para obtener una plaza; el 53% de los hombres y el 40% de las mujeres se muestran “totalmente en desacuerdo”. Esto contrasta con algunos trabajos según los cuales los varones argumentan que la mujer tiene menor necesidad de conseguir un puesto y que, por tanto, debe dejarles paso (Fernández, 1989).
- Hombres y mujeres discrepan en que los puestos de poder sean igualmente accesibles para ambos sexos; el 39% de las mujeres se muestran “en desacuerdo”, mientras que el 39% de los hombres se muestra “de acuerdo”.
- Los hombres no consideran que las mujeres realicen mayores esfuerzos que ellos para conseguir el mismo reconocimiento; el 26% está “muy en desacuerdo” y otro 26% está “en desacuerdo” con esta opinión, mientras que el 35% de las mujeres sí la mantienen.
- En general, se considera que llegar a posiciones altas es cuestión de esfuerzo, aunque entre ambos géneros son relevantes los porcentajes de profesores que no están de acuerdo (26% y 29% de hombres y mujeres respectivamente).
- Hay un reconocimiento de mayor igualdad entre géneros que en otras instituciones, el 50% de los hombres y el 43% de las mujeres se muestran “de acuerdo” con esta idea.
- Ambos géneros, aunque de forma más rotunda las mujeres, reconocen que a éstas les cuesta más hacer currículum por sus responsabilidades domésticas. El 50% de las mujeres está “de acuerdo” y el 27% “muy de acuerdo”.
- Los hombres se muestran más reacios a la idea de fomentar políticas de promoción para las mujeres; el 29% está “en desacuerdo” y el 24% “muy en desacuerdo”, mientras que el 23% de las mujeres está “de acuerdo” y el 18% “muy de acuerdo”.
- Destacan los porcentajes de profesores de ambos sexos que piensan que no se facilita la carrera profesional de las mujeres, aunque hay diferencias entre ambos colectivos, ya que el 25% de las mujeres está “totalmente de acuerdo” frente al 7% de los hombres.
- Los profesores no comparten la idea de que las mujeres tengan un papel secundario en

la universidad. A este respecto, los hombres se expresan de forma más rotunda: un

37% esa "totalmente en desacuerdo" frente al 21% de las mujeres.

Tabla 17.
Opiniones sobre la igualdad-desigualdad de género en el ámbito universitario
(medias en función del género)

	<i>Medias</i>		<i>Prueba t</i>	
	<i>H</i>	<i>M</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Los hombres tienen más disponibilidad de asistir a jornadas, conferencias...	3,11	3,76	-7,837	0,000
Las profesoras son más accesibles a los alumnos	1,95	2,47	-7,422	0,000
Un hombre tendría preferencia para obtener una plaza ante circunstancias similares	1,74	2,21	-5,911	0,000
Los puestos de poder son igualmente accesibles para ambos sexos	3,56	2,86	8,790	0,000
Las mujeres han de esforzarse más para conseguir el mismo reconocimiento	2,64	3,72	-12,632	0,000
Llegar a posiciones altas es cuestión de esfuerzo	3,01	3,11	-1,076	0,282
Se encuentra más igualdad que en otras instituciones	3,56	3,42	2,072	0,039
A las mujeres les cuesta más hacer currículo por sus responsabilidades domésticas	3,18	3,90	-9,812	0,000
Se deberían fomentar políticas de promoción para las mujeres	2,46	3,25	-9,781	0,000
No se facilita la carrera profesional de las mujeres	2,95	3,68	-9,315	0,000
Las profesoras tienen un papel secundario en la universidad	1,95	2,42	-6,404	0,000

Las diferencias entre hombres y mujeres nos llevan a afirmar que las mujeres docentes se muestran más convencidas que sus compañeros varones de que los hombres tienen más disponibilidad para asistir a reuniones formativas; un hombre tendría preferencia para obtener una plaza, mientras que las profesoras son más accesibles a los alumnos; que ellas deben esforzarse más para conseguir el mismo reconocimiento, costándoles más hacer currículo debido a las obligaciones domésti-

cas, por lo que se deberían fomentar políticas de promoción para las mujeres, a fin de facilitarles su carrera profesional y desterrar su papel secundario en la universidad.

Los hombres, en cambio, opinan, más que sus compañeras, que los puestos de poder son igualmente accesibles para ambos sexos y que hay más igualdad que en otras instituciones. Estas diferencias confirman la idea, ya apuntada, de que las mujeres son más críticas con

respecto a la igualdad entre géneros en el ámbito universitario.

CONCLUSIONES DEL ESTUDIO

La investigación llevada a cabo pone de manifiesto que los puestos de responsabilidad en la universidad todavía están, en estos momentos, a cargo de los varones, si bien las mujeres van asumiendo poco a poco los cargos de menos a más decisivos. Las mujeres ven la desigualdad de género en este sentido más claramente que sus compañeros, resultando su punto de vista más crítico con esta situación. Las razones que explicarían este hecho se sitúan en la escala de prioridades, exceso de obligaciones, falta de apoyo y falta de interés o ambición, fundamentalmente por parte del colectivo femenino.

En cuanto a las tareas que implica la profesión docente, la preparación de clases, la evaluación y las tareas de investigación son las que requieren un mayor esfuerzo para todos, si bien las profesoras parecen esforzarse más para impartir la docencia, atender a los alumnos en la dirección de trabajos y participar en actividades formativas.

Las mujeres parecen afrontar también con mayor esfuerzo las tareas domésticas, observándose un cierto reparto de tareas en función del género. En este sentido, los hombres realizarían con mayor frecuencia los trámites bancarios, el traslado de sus hijos al colegio, la atención de las actividades extraescolares y de los deberes de sus hijos, mientras que las mujeres organizan las tareas domésticas, realizan las compras, cuidan del hogar y de los hijos, y cocinan.

Analizando la ayuda de la que disponen los profesores para realizar las tareas domésticas, aproximadamente la mitad de las mujeres cuentan con una empleada del hogar y en menor medida los hombres, cuyas compañe-

ras, en muchos casos, realizarían estas funciones. En cuanto a la ayuda prestada por los miembros de la familia, aparece, en primer lugar, la pareja, y en segundo, la madre, siendo el papel de los hijos poco relevante en este sentido. La situación familiar de los profesores muestra que hay un alto índice de mujeres que no tiene hijos a su cargo, mientras que este porcentaje disminuye entre los varones. En cuanto a los condicionamientos que las actividades domésticas pueden tener en el rendimiento profesional, no se ponen de manifiesto diferencias en función del género, considerando ambos colectivos que no tiene una repercusión importante, si bien las publicaciones de las profesoras tienden a disminuir en mayor medida a causa de las obligaciones familiares, tal como ellas lo describen.

Por último, la percepción que tienen los hombres y mujeres sobre la igualdad de género en el ámbito universitario es diferente. Los hombres ven más claramente una situación de igualdad, mientras que las mujeres mantienen que ellas deben esforzarse más para llegar al mismo reconocimiento académico o puesto de responsabilidad que sus compañeros varones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMARCHA, A. y GONZÁLEZ, C., 1995, "Mujeres y docencia en la Universidad Complutense de Madrid", en: SANZ RUEDA, C., coord., *Invisibilidad y presencia*, Seminario Internacional "Género y trayectoria profesional del profesorado universitario", Madrid, Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense de Madrid, Consejería de Presidencia de la Comunidad de Madrid, pp. 125-136.

ALMARCHA, A.; GONZÁLEZ, B. y GONZÁLEZ, C., 1994, "Cambio y desigualdad en el profesorado universitario", *Reis*, N.º 66, pp. 117-139.

ÁLVARO PAGE, M., coord., 1994, *Propuesta de un sistema de indicadores sociales de igualdad entre géneros*, Madrid, Instituto de la Mujer.

BARBERÁ, E.; LAFUENTE, M. J. y SARRIÓ, M., 1998, *La promoción profesional de las mujeres en la universidad*, Valencia, Promolibro.

CARRASCO, C.; ALABART, A.; MAYORDOMO, M. y MONTAGOT, T., 1997, *Mujeres, estructura social y políticas sociales en España*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, Instituto de la mujer.

CARREÑO, A.; FABRA, M. L.; LLORET, C.; PALLEJÁ, M.; PASTOR, C. y PÉREZ DE LARA, N., 1998, *La carrera de los profesores universitarios*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, Instituto de la mujer.

CIRUJANO CAMPANO, P., 2001, "Hombres y mujeres en la universidad española: panorama estadístico", en: GARCÍA DE LEÓN, M. y GARCÍA DE CORTAZAR, M., coord., *Las académicas. Profesorado universitario y género*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, pp. 217-260.

FAVE-BONNET, F., 1995, "La situación de las mujeres universitarias en Francia", en: SANZ RUEDA, C., coord., *Invisibilidad y presencia*, Seminario Internacional "Género y trayectoria profesional del profesorado universitario", Madrid, Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense de Madrid, Consejería de Presidencia de la Comunidad de Madrid, pp. 159-167.

FERNÁNDEZ VILLANUEVA, C., 1989, "La mujer en la universidad española: Docencia, investigación y poder. Datos y aspectos", *Revista de Educación*, N.º. 290, pp. 161-171.

GARCÍA DE LEÓN, M. y GARCÍA DE CORTAZAR M., coord., 2001, *Las académicas. Profesorado universitario y género*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.

HAEGENDOREN, M. Van, 1995, "Mujeres en la universidad", en: SANZ RUEDA, C., coord., *Invisibilidad y presencia*, Seminario Internacional "Género y trayectoria profesional del profesorado universitario", Madrid, Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense de Madrid, Consejería de Presidencia de la Comunidad de Madrid, pp. 221-234.

LANGEVIN, A., 1995, "Trayectorias femeninas en la enseñanza superior", en: SANZ RUEDA, C., coord., *Invisibilidad y presencia*, Seminario Internacional "Género y trayectoria profesional del profesorado universitario", Madrid, Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense de Madrid, Consejería de Presidencia de la Comunidad de Madrid, pp. 291-309.

MÜLLER, U., 1995, "Mujeres en la academia: barreras al acceso", en: SANZ RUEDA, C., coord., *Invisibilidad y presencia*, Seminario Internacional "Género y trayectoria del profesorado universitaria", Madrid, Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense de Madrid, Consejería de Presidencia de la Comunidad de Madrid, pp. 211-220.

SANZ RUEDA, C., 1995, "Género y trayectoria profesional del profesorado universitario", en: SANZ RUEDA, C., coord., *Invisibilidad y presencia*, Seminario Internacional "Género y trayectoria del profesorado universitaria", Madrid, Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense de Madrid, Consejería de Presidencia de la Comunidad de Madrid.

SUTHERLAND, M., 1991, "Women in higher education: Effects of crises and change", en: KELLY, G. P. y SLAUGHTER, S., ed., *Women's higher education in comparative perspective*, USA, Kluwer Academic Publisher, pp. 131-144.

VALENTICH, M., 1995, "El seguimiento de las carreras académicas: estrategias para las

mujeres y para las universidades", en: SANZ RUEDA, C., coord., *Invisibilidad y presencia*, Seminario Internacional "Género y trayectoria profesional del profesorado universitario",

Madrid, Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense de Madrid, Consejería de Presidencia de la Comunidad de Madrid, pp. 235-245.

REFERENCIA

GARCÍA-VALCARCEL MUÑOZ-REPISO, Ana; HERNÁNDEZ MARTÍN, Azucena y SÁNCHEZ GÓMEZ, María Cruz, "Igualdad de oportunidades en el ejercicio de la función docente universitaria: situación de hombres y mujeres en la universidad del siglo XXI", *Revista Educación y Pedagogía*, Medellín, Universidad de Antioquia, Facultad de Educación, Vol. XVI, No. 40, (septiembre-diciembre), 2004, pp. 93-114.

Original recibido: enero 2004

Aceptado: febrero 2004

Se autoriza la reproducción del artículo citando la fuente y los créditos de los autores.