



Centro de Estudios sobre la Mujer

Centre d'Estudis sobre la Dona

**Informe:  
Académicas en la  
Universidad de Alicante**

12

Susana Antón Sevilla

CUADERNOS DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante

**BANCAJA**

.....  
Caja de Ahorros de Valencia, Castellón y Alicante

© Susana Antón Sevilla

© Centro de Estudios sobre la Mujer

Primera planta Aulario II

Campus de Sant Vicent del Raspeig

Apt. Correus 99 - 03080 Alacant

Tel.: 965 90 94 15 - Fax: 965 90 96 58

[cem@ua.es](mailto:cem@ua.es)

<http://www.ua.es/cem>

ISBN: 84-689-1279-4

Depósito Legal: A-243-2005

Reservados todos los derechos. No se permite reproducir, almacenar en sistemas de recuperación de la información ni transmitir alguna parte de esta publicación, cualquiera que sea el medio empleado –electrónico, mecánico, fotocopia, grabación, etc.–, sin el permiso previo de los titulares de los derechos de la propiedad intelectual.

Edición electrónica:



[www.espagrafic.com](http://www.espagrafic.com)

**Informe:  
Académicas en la Universidad de  
Alicante**

**Susana Antón Sevilla**

*A mi madre, de quién no  
dejo de aprender.*

# ÍNDICE

**PORTADA**

**CRÉDITOS**

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	7
<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	10
<b>1.1 Estudios de Género</b> .....	20
<b>1.2 Los Estudios sobre la Mujeres en la Universidad         Referentes Bibliográficos</b> .....	23
<b>1.3 Objetivos, Metodología y Fuentes</b> .....	27
<b>2. Académicas en la Universidad de Alicante</b> .....	35
<b>2.1 Evolución reciente del profesorado</b> .....	35
<b>2.2 Situación actual de las Académicas en la UA</b> .....	43
<b>2.3 Mujeres en las Áreas de Conocimiento</b> .....	52
<b>2.4 Mujeres en los Departamentos</b> .....	73
<b>3. LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA UA</b> .....	78
<b>3.1 Equipos de Dirección</b> .....	78
<b>3.2 El Claustro Universitario y el Consejo de         Gobierno</b> .....	101

<b>4. CONCLUSIONES</b> .....	106
<b>5. ENCUESTA A LAS PROFESORAS</b> .....	110
<b>5.1 Resultados-Síntesis de datos</b> .....	110
<b>5.2 Conclusiones</b> .....	144
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	151
<b>ANEXO</b> .....	155
<b>Tablas (extracto)</b> .....	155
<b>Carta de presentación y cuestionario</b> .....	172
<b>Cuestionario</b> .....	174
<b>NOTAS</b> .....	182

## PRESENTACIÓN

La Universidad se presenta ante la Sociedad como una institución igualitaria, que tiene entre sus funciones no sólo la transmisión del saber sino la de anunciar y anticipar los cambios sociales.

Los estudios realizados sobre profesorado universitario muestran una Universidad donde la presencia de mujeres aumenta pero que lejos de acercarse a esa idea generalizada de igualdad, refleja las desigualdades de género presentes en otros ámbitos de la sociedad.

El origen de esta investigación reside en el interés por conocer si la Universidad de Alicante reproduce esa realidad social de «discriminación sexual» y en cualquier caso conocer cual es la realidad de las mujeres que imparten la docencia en esta institución.

*«La discriminación sexual tiene sus raíces en la historia, en la estructura de la sociedad y en los mecanismos de reproducción social e ideológica» (1)*

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

En materia de igualdad de género hay mucho por hacer, espero que la divulgación de este estudio contribuya a disminuir la desventaja de la mujeres en la Universidad.

El trabajo tiene dos grandes partes, una basada en los datos secundarios y otra en los datos obtenidos de la encuesta realizada a la profesoras de la Universidad de Alicante. El informe se estructura a su vez en cinco apartados: la introducción que incluye un breve repaso sobre los estudios de género, referentes bibliográficos y metodología utilizada; un segundo apartado sobre la Universidad de Alicante que trata la evolución reciente del profesorado y la situación actual de las académicas; la tercera parte describe la presencia de las mujeres en los Equipos de Gobierno de la UA, le sigue un cuarto apartado de conclusiones, a continuación la síntesis de resultados de la encuesta y las conclusiones extraídas de la misma. Por último, el apartado bibliográfico y el Anexo que contiene alguna de las tablas elaboradas con lo datos secundarios y el cuestionario.

La realización de este estudio ha requerido un duro trabajo, tanto por las dificultades encontradas en la recopilación de datos y su posterior tratamiento, como por la amplitud de la muestra y de los aspectos tratados.



Ha sido muy importante todo el apoyo que he recibido, por lo que me gustaría hacer llegar mis más sinceros agradecimientos al Centro de Estudios de la Mujer, por la subvención y publicación de esta investigación; a María José Frau Llinares quién ha dirigido este trabajo y me ha motivado en todo momento; a María Isabel Fernández Cabello y a Víctor Prieto López por dedicarme su tiempo; a Enric Bas por sus indicaciones; a todas las profesoras de la Universidad de Alicante; a mi familia y amigos quienes siempre están cuando los necesito.

Todos ellos han contribuido directa o indirectamente, a la realización de este trabajo.

## **1. INTRODUCCIÓN**

La Universidad, una de las instituciones con mayor peso dentro de nuestra sociedad, ha experimentado profundos cambios desde su origen hasta nuestros días. Algunos de esos cambios surgieron impulsados por los nuevos retos de las últimas décadas, que plantean la transmisión de los conocimientos científicos y tecnológicos, otros por la asimilación y adaptación a las transformaciones sociales que han acontecido en los últimos tiempos.

Se trata de un referente en la sociedad y al mismo tiempo reflejo de muchos aspectos de la realidad social en la que vivimos. De hecho, la incorporación de la mujer a la universidad forma parte de los cambios experimentados.

La mujer ha sido protagonista de un gran proceso de cambio social que se ha desarrollado en un corto espacio de tiempo si atendemos a su magnitud. Desde que la primera generación de mujeres profesionales españolas propiamente dicha, la nacida en torno a 1950 (2) se incorporará al mercado laboral a finales de los setenta y principios de los ochenta han pasado poco más de tres décadas. Esa rápida evolución que han experimentado las mujeres, a pesar de obstáculos

como «el franquismo» (3), ha hecho posible el que hoy ocupen un lugar dentro de Instituciones como la Universidad.

Sin embargo no podemos olvidar a aquellas mujeres que aunque fueron muy pocas se convirtieron en «pioneras» en la Universidad de antes d glo XX.

En España durante la segunda mitad del siglo XIX, y en un clima social en el que el papel de la mujer estaba relegado al ámbito privado, comienza a vislumbrarse un futuro en el que la presencia femenina dentro de los estudios secundarios sería, por fin, una realidad.

*«Era un clima social en el que se privaba a las mujeres de cualquier oportunidad que les permitiese el desarrollo de las cualidades necesarias para moverse en un mundo exterior al familiar y doméstico, en unos espacios públicos que se iban haciendo progresivamente más complejos. Empujadas a renunciar a sus propios deseos y recursos, sólo les estaba permitido participar del poder y de la capacidad de acción a través de los hombres a los que les unían vínculos familiares, y de los que recibían además el estatus social.»*  
(Flecha, 1996)

Así, antes de que finalizara el siglo XIX, tras solicitar el permiso del rey Amadeo de Saboya, se autoriza a través de la promulgación de una Real Orden (4) a Maria Elena Maseras

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

a realizar estudios secundarios que le permitiesen acceder más tarde a la Universidad. De esta manera esta joven se convierte en la pionera del grupo de las 30 primeras mujeres que se matriculan en las Universidades españolas. Fue a partir de 1873, primero en la Universidad de Barcelona, seguida de las de Valencia, Valladolid y la Central de Madrid.

Tal y como señala Consuelo Flecha en «Las primeras universitarias en España», la secuencia histórica del acceso de las mujeres a los estudios universitarios en España supuso un ámbito fuertemente marcado por las relaciones de género, en el que se hacía necesario recuperar la visibilidad y el protagonismo en el cambio de las que llegaron a superar las diferentes formas de conflicto, derivadas de una estructura social que engendraba papeles definidos dicotómicamente.

El hecho de que la universidad fuese en su origen un espacio secularmente masculino es una de las pruebas evidentes de la existencia de la desigualdad de género. De la misma manera la incorporación progresiva de mujeres, desde que se permitiese su acceso a los estudios universitarios, es el claro reflejo de los avances logrados por la propia mujer, en pro de una sociedad más equitativa.

Pero si el que el acceso de algunas mujeres a los centros que les habían sido vetados durante ocho siglos supuso un

gran paso, este se vio frenado por las dificultades que encontraron como el que no existiese una oferta de estudios adaptados a ellas, que los espacios fuesen no compartidos y el hecho de que en España no se crearan instituciones de enseñanza secundaria y superior específicos para mujeres, como existían en otros países. Además, al tiempo que se sucedían Reales Ordenes que permitían el acceso de mujeres que lo solicitaban a los estudios secundarios estas veían más tarde como la normativa legal existente les impedía incorporarse a la universidad.

Fueron por lo tanto, pocas las que pudieron cursar dichos estudios, hasta la segunda década del siglo XX. Tras un clima de restricciones legales, la Real Orden de 2 de septiembre de 1910 justificó la habilitación profesional de los Títulos expedidos a mujeres. Sin embargo, se seguían manteniendo condiciones específicas para ellas y tan sólo se les permitía ejercer las profesiones relacionadas con el Ministerio de Instrucción Pública y Bellas Artes.

La trayectoria de las mujeres españolas que se propusieron convertirse en universitarias está marcada por las limitaciones en función de género. Esas primeras universitarias reivindicaron un espacio propio en la universidad en igualdad de condiciones que los hombres. Gracias en gran parte

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

a ellas la universidad es hoy un espacio mixto en el que las mujeres no son sólo alumnas sino también profesoras. Están, pero ¿en igualdad de condiciones que los hombres?.

La Constitución española establece la igualdad como valor supremo del ordenamiento jurídico, de manera que las situaciones de desigualdad resultan incompatibles con esta proclamación.

Por otro lado La Unión europea consolida en el Tratado de Ámsterdam (5), la política iniciada en los años setenta acerca de la igualdad entre mujeres y hombres e insiste en la no discriminación por razón de sexo desde diferentes aspectos proclamando que esa igualdad es una de las misiones de la Comunidad (6).

En el ámbito internacional, la Convención sobre la eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (7), adopta medidas con la finalidad de contribuir al establecimiento de la igualdad real entre hombres y mujeres, a la vez que otorga legitimidad a las acciones positivas para superar la discriminación de las mujeres. Esta convención permite a los estados establecer medidas legislativas que tengan por finalidad alcanzar la igualdad real.

Partiendo de ese marco jurídico las Cortes Valencianas han aprobado una ley (8) cuya finalidad es:

*«...establecer una serie de medidas y garantías en el ámbito de la Comunidad Valenciana dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución del ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres...»*

El marco sociológico que la ley describe es que a pesar de que la situación de las mujeres en la Comunidad Valenciana ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas, todavía persiste un nivel de desigualdad que pone en entredicho los valores que fundamentan el orden democrático.

El planteamiento de este tipo de leyes parte de una realidad que no deja lugar a dudas. Por mucho que se haya avanzado la igualdad entre hombres y mujeres sigue sin existir y se hace imprescindible para la mejora del bienestar de toda la sociedad.

Si atendemos a uno de los boletines, elaborado por el Consejo Económico y Social en 2002, sobre el panorama sociolaboral de la mujer en España (9) la subrepresentación de las mujeres en la comunidad científica es una característica común a todos los países de nuestro entorno. Concretamente en el terreno universitario, y según informes recientes, de la Comisión Europea (10), a pesar de que la mitad de los

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

estudiantes universitarios europeos son mujeres, éstas suelen abandonar la carrera académica antes de obtener un puesto de profesor con más frecuencia que los hombres, ocupan un reducido porcentaje de los puestos de mayor responsabilidad, tanto académicos como de gestión, y el ritmo de crecimiento de su representación en las últimas décadas ha sido lento.

El informe de la Unión Europea señala que el abandono de la vida académica por parte de las mujeres se da en mayor proporción en las áreas científicas, aunque el estudio no aporta las razones generales que expliquen esa situación.

Además, los indicadores más recientes sobre esta cuestión elaborados por el grupo Helsinki (11) en el marco del Plan de Acción de la Comisión Europea «*Mujeres y Ciencia: movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea*», muestran que en todos los países de la Unión de los que se disponen datos, así como de algunos países asociados al Programa de Investigación y Desarrollo de la Comunidad Europea, la pauta general es una menor presencia de mujeres, que se agudiza a medida que se asciende en el escalafón académico. En particular, en ningún país las mujeres ocupan más del 20% de los puestos de profesor numerario, el equivalente en España a titulares y catedráticos.



En nuestro país, donde las mujeres ocupan el 33% de los puestos de profesor ayudante, el 35% de las plazas de asociado y el 15% de los puestos de titular y catedrático, no es una excepción aunque es uno de los países de la unión Europea que cuenta con mayor representación femenina en los niveles altos.

En la actualidad, hay sólo tres rectoras en las 71 universidades, públicas y privadas, españolas. Las tres pertenecen a la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas y son: Carmen Ortiz de la Universidad de la Rioja, Maria Rosa Virós de la Pompeu Fabra, en Barcelona y Araceli Maciá de la UNED. Esta representación de mujeres rectoras se asemeja a la de las Universidades francesas y alemanas donde la cifra oscila entre el 4,5% y el 5% respectivamente. Un porcentaje considerablemente superior es el 18% de las universidades en Suecia.

Tal y como se ha puesto de manifiesto desde las instancias europeas (12), que el género continúe siendo un factor de discriminación en la comunidad científica, además de una injusticia social, constituye un derroche de recursos humanos porque no se aprovecha el potencial científico e investigador con que cuenta nuestra sociedad. Por esta razón y desde el VI Programa Marco de Investigación y desarrollo

**Informe:  
Académicas en la Universidad de Alicante**

(2002-2006), se insta a los Estados miembros para que elaboren estadísticas e indicadores fiables sobre la posición relativa de las mujeres en el ámbito científico, para que estudien los mecanismos de exclusión de las mismas y para propiciar los cambios institucionales necesarios para garantizar la igualdad de género tanto en el sistema educativo como en el sistema científico, garantizando la equidad en la financiación y en la evaluación de la investigación, así como en la cobertura de los puestos académicos, de gestión y políticos.

Volviendo a los datos sobre profesorado universitario expuestos anteriormente, estos dan fe de la escasa proporción de mujeres titulares y catedráticas, y en puestos de responsabilidad, en todos los países de la Comunidad Europea.

Alguno de los estudios aportan datos recientes sobre las académicas en la Universidad española. El estudio sobre el profesorado universitario elaborado, durante más de tres años, por las profesoras María Antonia García de León y María Luisa García de Cortazar, corrobora que el número de profesoras en la universidad española es menor que el de los hombres y que es todavía menor si se atiende a los altos cargos académicos; se profundiza sobre cuáles son los obstáculos que encuentran a lo largo de

su trayectoria profesional y que, entre otras cosas, les impiden acceder a esos puestos de poder.

La situación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo está condicionada por la organización social y laboral. En concreto, la Universidad se ha conformado como mercado de trabajo reproduciendo en mayor o menor medida la segregación.

Señala Ana Guil (13) que «a primera vista podría pensarse que ello se debe a nuestra menor preparación, puesto que hace escasamente tres generaciones que iniciamos formalmente la carrera académica. Sin embargo esto no es así. Los porcentajes de profesoras doctoras –el mayor grado académico necesario para ocupar los más altos cargos, son proporcionales a los de su presencia en la Universidad y similares e incluso levemente superiores, que las correspondientes proporciones de doctores entre sus compañeros varones»

Sin embargo la conciencia europea en pro de la igualdad de género no ha llegado ha penetrar en la Universidad Española en forma de políticas y estrategias de género que corrijan las desigualdades y promuevan las mismas oportunidades para hombres y mujeres. Pese a ello, la Universidad española si se ha interesado a través de la investigación por conocer la realidad que viven las mujeres en el conjunto de la

sociedad y concretamente en la Universidad. De esta manera las mujeres académicas se han ido convirtiendo en *sujeto* y *objeto* de investigación.

## **1.1 Estudios de Género**

Los Estudios de las Mujeres (Women's Studies), designan un movimiento internacional, nacido en las universidades de América del Norte y Europa casi simultáneamente a finales de los años sesenta y comienzos de los setenta, que arraiga en España hace apenas dos décadas y que propone aplicar la perspectiva de género en todos los objetos de conocimiento, propiciando la construcción de una ciencia no androcéntrica (Cfr. Torres Ramírez, 1995).

El prólogo del Libro Blanco sobre los Estudios de las Mujeres, que salió a la luz, hace casi diez años dice textualmente que «se ha cubierto la etapa fundacional (en referencia al año 1995). Se ha hecho tal vez lo más difícil: romper el silencio sobre la existencia de las mujeres, romper el androcentrismo de la ciencia como punto de vista único y universal. Intuir un modelo de conocimiento distinto de aquel en el que se nos había formado, en las distintas disciplinas, es probablemente el mayor logro de esta etapa, junto con un inicio de legitimidad de estos trabajos de aceptación académica, necesaria para superar la marginalidad. Ello no se logró, por supuesto,

con el sólo esfuerzo de las españolas; en cierto modo se pudo avanzar por un camino en el que otras mujeres nos precedían, pero tan sólo en unos pocos pasos. En ningún país ha sido fácil para las profesoras e investigadoras conseguir el reconocimiento»

Durante los últimos quince años, los Estudios de las Mujeres se han ido consolidando en prácticamente todas las universidades españolas a través de la creación de grupos de trabajo multidisciplinares y al desarrollo de numerosas líneas de investigación. Además están contribuyendo de forma activa a la transformación de la universidad.

La mayoría de estos estudios son llevados a cabo por mujeres que se convierten, al mismo tiempo en objeto de estudio y de cambio social.

Aunque la denominación más generalizada sea la mencionada, los Estudios de las Mujeres se han llamado también Estudios feministas, Estudios de género y Estudios sobre las mujeres, etiquetas que designan realidades próximas aunque no siempre idénticas (14).

En el texto «Los recursos informativo– documentales para los Estudios de las Mujeres. Panorámica breve desde Europa» (15), se señala que en puridad, cuando se habla de Estudios de Género lo que se está explicitando en tal formulación no

**Informe:  
Académicas en la Universidad de Alicante**

es que «haya un conocimiento de mujeres y otro de hombres, como los primeros informes feministas sobre vida intelectual habían sugerido, sino que las presunciones de género están entretreídas en la creación de nuestra cultura»(Evans, 1998:13) y que es preciso ponerlas de manifiesto y subsanarlas para liberarla de lo que Evans llama «los sesgos de género», desde no importa que disciplina.

Una de las características esenciales de los Estudios de las Mujeres es que son interdisciplinares ya que es uno de los campos científicos donde han convergido un gran número y diversidad de disciplinas, como Historia, Psicología, Sociología y Lingüística, entre otras.

*«.....lo que define a estos estudios no es su objeto de análisis, ni la existencia de un sujeto empírico diferenciado, sino el recurso a un nuevo criterio de lectura, que tiene en cuenta la diferencia de los sexos. Este nuevo criterio de lectura es la llamada «perspectiva de género» que permite una visión nueva de lo analizado, originando un saber también diferente, que reconoce la «sexuación del saber», es decir, evidencia que existen formas sexuadas de la cultura, y que, además, pone de manifiesto «la realidad de las tensiones resultantes del estatus diferencial entre hombres y mujeres» (Ballarín, 1994:97). Es decir que género alude*

*a la relación dialéctica entre los sexos y, por lo tanto, no sólo al estudio de la mujer y lo femenino, sino de hombres y mujeres en sus relaciones sociales.»*

*(Torres Ramírez, 2004)*

## **1.2 Los Estudios sobre la Mujeres en la Universidad Referentes Bibliográficos**

En lo que respecta a los informes que analizan la situación de las mujeres (Profesorado, Alumnado y Personal de Administración y Servicios) en las universidades españolas y extranjeras, estos han ido surgiendo con mayor intensidad a partir de los años 80. Muchos de estos estudios sirven de referencia en la realización de la investigación sobre las académicas en la Universidad de Alicante.

Esther Ramos Gorospe (1999) en *Mujeres en la Universidad* realiza un estudio sociológico del profesorado femenino y su presencia en los órganos de decisión de la Universidad de Extremadura que está en la línea del estudio que he realizado sobre la Universidad de Alicante por lo que ha sido para mí de gran ayuda.

De gran utilidad son, también, otros estudios que aunque desde una perspectiva más general analizan la presencia femenina en la universidad como son:

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

Concepción Fernández Villanueva (1989), presenta datos representativos sobre la situación de las mujeres en las universidades españolas centrándose en el análisis de los distintos estamentos y puestos de poder universitarios, incluidos el docente y el administrativo. Asimismo expone aspectos cualitativos de la docencia femenina relacionados con el acceso a la docencia, el desempeño y promoción docente, y la promoción a cargos.

*Las primeras universitarias en España 1872-1910*, donde Consuelo Flecha (1996) aborda un momento crítico de la historia de la universidad española: el acceso de las mujeres a los estudios y profesiones universitarias.

María Antonia García de León(1994) en *Élites discriminadas* realiza un estudio sociológico sobre tres colectivos de mujeres aún en minoría: las profesoras universitarias, las mujeres en la esfera política y las mujeres empresarias.

También García de León junto a García de Cortázar(1996), en su estudio *Catedráticas de universidad: la exigua minoría*, elaboran un informe detallado sobre las catedráticas de universidad en España. De ese trabajo surgieron las cifras de ese 10% de mujeres en la cumbre del profesorado, su situación de atomización y su irregular presencia en las áreas de conocimiento.



Esos datos y su comparación con datos obtenidos en el año 2000 están contenidos en el estudio de estas mismas autoras, *Las académicas (profesorado universitario y género)*(2001). En él se analiza la «anómala»situación de las mujeres en las altas esferas profesionales, concretamente el caso de las docentes universitarias si se compara con la de los hombres en la misma esfera.

Otros referentes han sido también los estudios realizados por:

Pilar Ballarín Domingo (1988) quién en *Las mujeres en los estudios universitarios: algunas reflexiones desde el Seminario de Estudios de la Mujer en la Universidad de Granada* analiza la situación de las mujeres en la Enseñanza Universitaria y las acciones concretas llevadas a cabo por dicho Seminario.

Carmen Fenollosa (1992) (16), estudió la desigualdad sexual en la Universidad Jaume I de Castellón, centrándose en diferentes estamentos del ámbito universitario: Profesorado, Alumnado y PAS.

Amparo Almarcha Barbado (1994), se centró en los aspectos de género y la carrera docente del profesorado de la Universidad Complutense de Madrid (UCM), en su trabajo *Cambio y desigualdad del Profesorado Universitario*.

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

Carmela Sanz Rueda (1995), incorpora el conjunto de aportaciones realizadas durante el Seminario Internacional *Género y Trayectoria Profesional del Profesorado Universitario*, que se celebró en Madrid en 1993.

Olga Quiñónez y Pura Duart (1995), en *Estudiantes y profesoras: Las Mujeres en la Comunidad Valenciana* analizan el sexismo en el sistema educativo a través de los diversos niveles educativos de la Comunidad Valenciana.

Cabe destacar los esfuerzos realizados desde las autonomías Gallega, Catalana y Vasca, a través de los materiales aportados con relación a la cuestión de género.

Entre esos materiales se encuentra los trabajos de:

María Luisa Barrera Peña(1983), Sociología de la Mujer en la Universidad: Análisis histórico comparativo Galicia-España,1900-1981.

María Luisa Setién(1993),Valores y actitudes de las Universitarias, editado por el Instituto Vasco de la Mujer.

María José Bárcena (1993),Situación laboral de las Licenciadas Universitarias en Euskadi. Y por último en la Comunidad Catalana:

María Angels Viladot I Presas(1993),Stereotips Socials de la Dona.

Y por último mencionar el trabajo *El sexisme a la UAB. Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic*, realizado por el Grup d'estudis sobre Sentiments, Emocions i Societat del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona y publicado en 2004 por la misma universidad.

Todos los trabajos mencionados han proporcionado datos y perspectivas de utilidad para el estudio de las Académicas en la Universidad de Alicante. Además son el ejemplo de que la relevancia de los estudios de género no deja indiferentes a las universidades españolas. Si no todo lo contrario, a través de sus investigadores o grupos de investigación se está demostrando un gran interés por conocer la realidad del colectivo de mujeres dentro de la universidad.

### **1.3 Objetivos, Metodología y Fuentes**

Como ya se ha indicado, diversos estudios han corroborado que la subrepresentación de las mujeres en la comunidad científica es una característica común a todos los países de nuestro entorno. Esta es una realidad que no excluye a las académicas de las Universidades españolas en las que a pesar de que se ha ido incrementando su presencia siguen desempeñando un reducido papel en los puestos de responsabilidad, tanto académicos como de gestión y representación.

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

Las mujeres docentes e investigadoras de la Universidad de Alicante forman parte de esa realidad pero ¿de qué manera? y ¿en qué medida?. Resulta evidente que las académicas están presentes en las estructuras universitarias pero ¿está equiparada esa presencia a la de sus homólogos varones? Y más allá de la cantidad ¿cuál es su participación cualitativa?

A mi modo de ver, resulta de suma importancia conocer la situación de la mujer en los distintos escalafones de la estructura universitaria, sobre todo el hecho de que estén presentes o por el contrario resulten invisibles en los órganos de poder y decisión. Trabajar en esa dirección permite conocer si la Universidad muestra o no una realidad estereotipada conforme a los patrones patriarcales tradicionales que han contribuido a la perpetuación de la desventaja femenina a través de las sociedades y los tiempos y plantear en que medida el llamado «techo de cristal» impide a las mujeres ascender en la pirámide a los puestos de poder.

En la Universidad de Alicante, dado mi conocimiento, no se ha realizado ningún estudio orientado a analizar la presencia de mujeres docentes e investigadoras (PDI) de esta institución. Es precisamente esa laguna la que ha motivado esta investigación de naturaleza **descriptiva** y **cuantitativa** que se articula en torno a dos **objetivos genéricos**:

- I. Estimar si en la Universidad de Alicante se reproduce la segregación, vertical y horizontal, en razón de género entre el personal docente e investigador.
- II. Conocer la percepción que las profesoras tienen sobre su situación dentro del mundo académico.

Respecto al primer objetivo se pretende:

- Analizar el grado de feminización de las diferentes áreas de conocimiento y departamentos.
- Comprobar si existe un equilibrio en la presencia de hombres y mujeres en las diferentes categorías académicas.
- Establecer las diferencias entre áreas en cuanto a la posición de las mujeres.
- Detectar si existen desigualdades en cuanto al grado de participación en los cargos de responsabilidad, de representación y de gestión, y en los órganos colegiados de la Universidad..

Para dar respuesta a los objetivos anteriores se han analizado datos secundarios procedentes de dos **fuentes de información**: el Centro de Proceso de Datos (CPD) y la página Web de la Universidad.

- Los datos proporcionados por el CPD han permitido contrastar algunos de los datos de elaboración propia y realizar

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

una breve descripción de la evolución del número de profesores en los últimos años, (1997-2002).

- La página Web de la Universidad, ha sido una herramienta muy útil para este estudio. A través de ella, he obtenido las estadísticas retrospectivas sobre personal docente que me han permitido realizar una breve descripción de la evolución del número de profesores en los últimos años.

Los datos sobre Personal Docente e Investigador se han obtenido del directorio disponible en la web de la Universidad de Alicante. A través de la consulta exhaustiva durante el periodo de Octubre a Diciembre de 2003, de cada uno de los Departamentos, Facultades, Escuelas, Institutos y Órganos de Gobierno de la Universidad. Extrayendo la información sobre categoría docente, sexo, área de conocimiento, y dirección de correo electrónico de cada uno de los miembros docentes de los departamentos. Así como los datos relativos a los puestos de responsabilidad analizados en este informe.

En cuanto a la obtención de información general sobre la Universidad, Estatutos y Normativa vigente, el periodo de consulta de la web ha sido constante

A partir de esa información se han elaborado estadísticas relativas a:

- a) Número de PDI en cada departamento y área de conocimiento distribuido por sexo
- b) sexo y categoría profesional.
- c) Número de PDI en las áreas de conocimiento de cada departamento distribuidos por sexo y categoría profesional.
- d) Número de PDI en cada una de las cinco grandes áreas de conocimiento (17) distribuidos por sexo y categoría profesional.
- e) Profesores en el equipo de dirección de la Universidad, según sexo
- f) Profesores en los equipos directivos de Centros y Departamentos, según sexo
- g) Profesores en el Claustro y Consejo de Gobierno, según sexo.

Respecto al segundo objetivo, lo que se pretende es una primera aproximación –se trata de un estudio exploratorio– al conocimiento de las percepciones y opiniones de las académicas respecto a:

- la posición de las mujeres entre el profesorado
- las expectativas de futuro

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

La información se ha obtenido a partir de una *encuesta* aplicada a las profesoras de la Universidad mediante correo electrónico.

El cuestionario (anexo) consta de 18 preguntas (18) referidas a la situación sociodemográfica, a la autopercepción sobre la situación actual y la opinión sobre las perspectivas y expectativas de futuro propias y del conjunto del profesorado femenino.

El cuestionario fue remitido a las 500 profesoras cuya dirección de correo electrónico estaba operativa cuando se realizó los envíos de la encuesta.

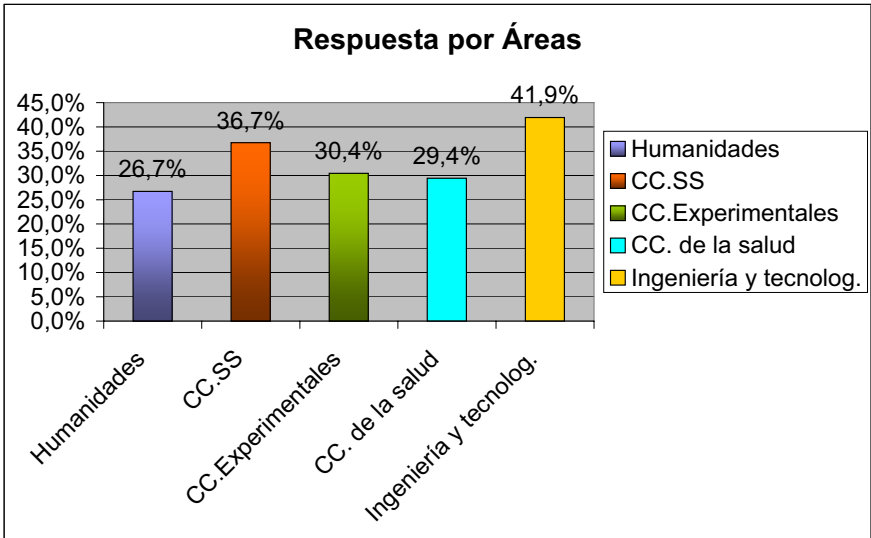
La encuesta adjuntaba una carta donde se pedía la colaboración de las profesoras y donde se facilitaba una dirección de correo electrónico y un número de FAX donde poder devolverla una vez cumplimentada.

Tras tres envíos, comprendidos entre los meses de Junio y Julio, respondieron de forma voluntaria 200 profesoras.

El elevado porcentaje de no respuesta desestima la inferencia de los resultados obtenidos para el universo. Podemos calificarlo de pre-test, con un tratamiento de los resultados de naturaleza cualitativa referidos tan sólo a las personas que han respondido, y que servirá de base para preparar estudios posteriores.



El promedio de encuestadas por áreas aparece representado en el siguiente gráfico:



Las preguntas del cuestionario han sido clasificadas para el análisis de los datos en tres grupos de variables:

- Variables de Control: p.1, p.2, p.15, p.16 y p.17
- Variables sobre la Situación Actual: p.3, p.4, p.6, p.7, p.8, p.10, p.11, p. 12.2, p.12.3 y p.18.
- Variables sobre percepción y expectativas de futuro: p.12, p.13 y p.14

**Informe:  
Académicas en la Universidad de Alicante**

Las preguntas 9, 13 y 14, fueron planteadas como preguntas abiertas aunque finalmente se codificaron en base a las respuestas aportadas por las encuestadas.

Tras codificar y clasificar las variables se procedió al tratamiento estadístico de los datos a través del programa informático SPSS.

Se ha realizado un análisis descriptivo para cada una de las preguntas del cuestionario y en algunos casos se ha procedido al cruce de variables con el fin de obtener mayor información sobre el objeto de estudio.

Aquellas preguntas que aportaban información escasa o irrelevante han sido excluidas del análisis.

## **2. ACADÉMICAS EN LA UNIVERSIDAD DE ALICANTE**

### **2.1 Evolución reciente del profesorado**

La universidad de Alicante fue creada en octubre de 1979 sobre la estructura del Centro de Estudios Universitarios (CEU), que había comenzado a funcionar en 1968. De esta manera la provincia de Alicante recuperaba los estudios universitarios suspendidos en 1834, cuando cerró, tras dos siglos de existencia, su precursora, la Universidad de Orihuela.

Los estudios universitarios se reiniciaron en el curso 1968-69 con tan sólo 230 alumnos para pasar, en la actualidad, a los casi 33.000, siendo la universidad con un mayor crecimiento proporcional de alumnado entre todas las del Estado Español.

Si atendemos a la evolución de las cifras de años recientes, se observa un aumento progresivo del número de estudiantes y de forma paralela también del profesorado.

Ese aumento del profesorado se puede observar claramente en los datos estadísticos sobre la evolución global del

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

Personal Docente e Investigador (19) (PDI), disponibles en la web de la UA:

**Extracto de la Tabla: «Evolución global del PDI por régimen jurídico y categoría»**

<b>Año</b>	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<b>Nº de PDI</b>	1.307	1.430	1.540	1.674	1.765	1.826

Como muestra la tabla 1, el número de profesores ha ido aumentando progresivamente, pasando de los 1.307 en el año 1997 a los 1.826 en 2002.

A lo largo de esos años la evolución del profesorado ha sido desigual en las distintas en las distintas categorías académicas:

**Tabla: «Evolución global del PDI por categoría» (20)**

<b>Categoría</b>	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<b>CU</b>	99	103	108	113	130	150
<b>TU</b>	228	248	267	290	328	347
<b>CEU</b>	49	52	59	59	69	77
<b>TEU</b>	275	279	275	307	327	356
<b>VIS</b>	11	9	7	14	16	17
<b>AYU</b>	101	100	125	133	91	64
<b>AYEU</b>	85	104	111	97	76	42
<b>ASO</b>	458	532	585	658	725	769
<b>EME</b>	1	3	3	3	3	4
<b>Totales</b>	1.307	1.430	1.540	1.674	1.765	1.826

El personal docente e investigador ha aumentado ligeramente en 2002 respecto de años anteriores excepto en el caso de los/las Ayudantes de Universidad (AYU) y de los Ayudantes de Escuela Universitaria (AYEU) donde se ha producido una disminución.

La categoría de Asociado (ASO) es la que ha sufrido un mayor incremento a lo largo de los años reflejados en la tabla y donde se concentra más profesorado en relación al resto de categorías.

Esta evolución desigual se aprecia mejor si nos fijamos en las cifras porcentuales:

**Tabla: «Evolución global del PDI por categoría»  
(Reflejado en porcentajes) (21)**

<b>Categoría</b>	1997	1998	1999	2000	2001	2002
<b>CU</b>	7,57	7,20	7,01	6,75	7,37	8,21
<b>TU</b>	17,44	17,34	17,34	17,32	18,58	19,00
<b>CEU</b>	3,75	3,64	3,83	3,52	3,91	4,22
<b>TEU</b>	21,04	19,51	17,86	18,34	18,53	19,50
<b>VIS</b>	0,84	0,63	0,45	0,84	0,91	0,93
<b>AYU</b>	7,73	6,99	8,12	7,95	5,16	3,50
<b>AYEU</b>	6,50	7,27	7,21	5,79	4,31	2,30
<b>ASO</b>	35,04	37,20	37,99	39,31	41,08	42,11
<b>EME</b>	0,08	0,21	0,19	0,18	0,17	0,22
<b>Total</b>	100	100	100	100	100	100

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

En 2002 el profesorado se distribuye, de mayor a menor presencia, en las distintas categorías de la siguiente manera: un 42,11% son Asociados (ASO), un 19,5% Titulares de Escuela Universitaria (TEU), un 19% Titulares de Universidad (TU), 8,2% Catedráticos de Universidad (CU), el 4,2 % Catedráticos de Escuela Universitaria (CEU), 3,5% Ayudantes de Universidad (AYU), 2,3% Ayudantes de Escuela Universitaria (AYEU) y por último las categorías de Visitante (VIS) y Emérito (EME) que representan un 0,93% y un 0,21% respectivamente, sobre el total del profesorado (1826) correspondientes a ese año.

Los datos mostrados en las tablas anteriores nos permiten comprobar cual ha sido la evolución del PDI en los últimos años y como se distribuye por categorías académicas pero nada nos dicen sobre la mayor o menor presencia de mujeres dentro del colectivo de profesores. Para conocer algo al respecto debemos atender a la distribución por sexo de los datos globales sobre PDI:

**Tabla: «PDI por edad y sexo» (22)**

<b>Edad</b>	<b>Varón</b>	<b>% Varón</b>	<b>Mujer</b>	<b>% Mujer (TRF)*</b>	<b>Total</b>
<b>21-25</b>	10	43,48	13	56,52	23
<b>26-30</b>	123	57,21	92	42,79	215
<b>31-35</b>	219	59,84	147	40,16	366
<b>36-40</b>	238	66,30	121	33,70	359
<b>41-45</b>	207	69,70	90	30,30	297
<b>46-50</b>	168	78,50	46	21,50	214
<b>51-55</b>	131	70,05	56	29,95	187
<b>56-60</b>	100	84,75	18	15,25	118
<b>61-65</b>	28	87,50	4	12,50	32
<b>66-70</b>	13	81,25	3	18,75	16
<b>71-75</b>	3	100			3
<b>76-80</b>			1	100	1
<b>Total</b>	1.240	67,72	591	32,28	1.831

\*Tasa de Representación Femenina (TFR): Representación porcentual de mujeres en cada grupo de edad sobre el total de hombres y mujeres en ese grupo.

Esta tabla nos permite observar el ligero aumento del profesorado respecto a la cifra de 2002 que mostraba la tabla anterior y la enorme diferencia cuantitativa entre los profesores y las profesoras., que representan un 67,72% y un 32,28% respectivamente sobre el total. Y es que a pesar de que las mujeres son mayoría en las aulas de la Universidad de Alicante no ocurre lo mismo en el caso del personal docente

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

e investigador, donde el número de varones está por encima del doble del de las mujeres.

Además la tabla anterior nos permite hacer un análisis sobre la presencia femenina por grupos de edad. Dicho análisis resulta más sencillo si observamos los porcentajes de representatividad en cada franja de edad.

Así, vemos como la proporción de mujeres va disminuyendo (a excepción del aumento que se produce de los 46-50 a los 51-55), según aumenta la edad. En el caso de los hombres ocurre lo contrario, se aprecia un progresivo incremento de la presencia masculina desde el grupo inferior de edad hasta el penúltimo grupo representado (71-75).

Como caso aislado, aparece el último grupo de edad, integrado por tan sólo una mujer.

A simple vista, los datos no permiten dar una explicación precisa de por qué hombres y mujeres siguen trayectorias inversas en la evolución del profesorado por grupos de edad.

Sin embargo la observación de los datos (23), la bibliografía y los estudios consultados en relación a esta cuestión, permiten hacer ciertas apreciaciones:

En el grupo de edad más temprano hay una mayor proporción de mujeres, esto puede deberse a que cada vez son más las que se incorporan a la vida académica.



Además, si tenemos en cuenta que en los últimos años son mayoría entre el alumnado y que, tal y como se desprende del estudio de García de Cortázar (24) y García de León «las mujeres completan sus estudios con resultados ligeramente superiores a los de los varones», parece una consecuencia lógica el que aquellos con mejores expedientes sean los que opten y entren a formar parte del profesorado universitario. Por supuesto, cabría considerar otros muchos aspectos, que dejaremos para una posible posterior ampliación de este estudio.

Por otro lado, el que el acceso de las mujeres por primera vez a los estudios universitarios sea un hecho no muy lejano y que consecuentemente su incorporación al colectivo de profesionales académicos sea algo «reciente», explicaría la disminución gradual de mujeres (25) según aumenta la edad, tal y como vemos en la columna que refleja la Tasa de Representación Femenina. De hecho si la tendencia continua, cabe esperar que la presencia femenina vaya incrementándose, en los próximos años, de forma progresiva en cada uno de los grupos de edad representados. De tal manera que en un futuro, se produzca un mayor equilibrio entre el profesorado masculino y femenino como efecto generacional.

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

No obstante, aunque la presencia de las mujeres se ha extendido en la Universidad las investigaciones empíricas sobre la posición que ocupan ponen de manifiesto que se mantienen diferencias con respecto a la posición de los hombres.

Parece conveniente, por tanto, conocer algunos aspectos de esta desigualdad entre hombres y mujeres. Por una parte, el relacionado con la tendencia de hombres y mujeres a estar representados en áreas de conocimiento determinadas, lo que nos lleva a hablar de **segregación horizontal**. Y por otro, la tendencia a estar ocupados en categorías diferentes, es decir, la **segregación vertical**.

Para abordar el análisis descriptivo de la segregación nos apoyaremos en una serie de indicadores que facilitarán las comparaciones. Se trata del *Índice de concentración*, la Tasa de feminización, y el Coeficiente de representación femenina.

- El *índice de concentración* hace referencia a la distribución porcentual de las ocupadas u ocupados entre las distintas ramas de actividad.
- La *tasa de feminización* expresa la proporción de mujeres empleadas sobre el empleo total
- El *coeficiente de representación femenina* se define como la relación porcentual de participación de la mujer en un em-

pleo dado, respecto a la participación de la mujer en el empleo total. Cuando el valor del CRF es la unidad, se considera que el empleo está equilibrado entre los géneros. Valores superiores a la unidad indican una sobrerrepresentación y valores inferiores indican una infrarrepresentación de las mujeres

## **2.2 Situación actual de las Académicas en la UA**

El personal docente e investigador de la Universidad de Alicante está compuesto (26) por los funcionarios cuerpos docentes universitarios y de personal contratado.

La presente investigación incluye como objeto de estudio a personal docente contratado y a profesorado de los cuerpos docentes universitarios.

En cuanto a los funcionarios, el estudio ha analizado los siguientes cuerpos docentes: Catedráticos de Universidad (CU), Catedráticos de Escuela Universitaria (CEU), Titulares de Universidad (TU), Titulares de Escuela Universitaria (TEU).

Respecto al personal contratado, se han tenido en cuenta las siguientes figuras docentes: Ayudantes de Universidad (AYU), Ayudantes de Universidad (LOU), Ayudantes de Escuela Universitaria (AYUE), Asociados (ASO) y Asociados (LOU). El

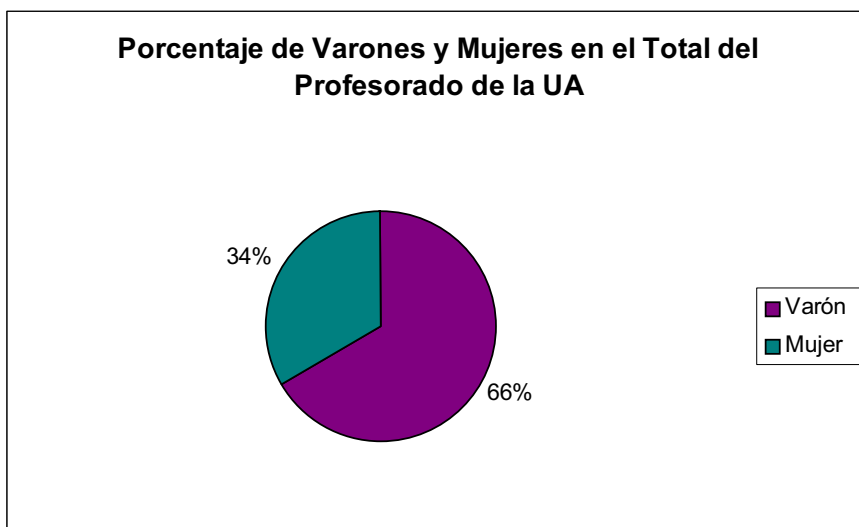
**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

personal Visitante, Emérito, Ayudante Doctor, Investigador PDI (Plan Especial) y Becarios de Investigación no aparece reflejado en los resultados de este estudio por tratarse de circunstancias transitorias de la situación administrativa del profesorado (27).

Los Catedráticos y Profesores Titulares de Universidad tendrán plena capacidad docente e investigadora. Los Catedráticos y Profesores Titulares de Escuelas Universitarias tendrán plena capacidad docente y cuando se hallen en posesión del título de Doctor, también plena capacidad investigadora (28). En lo referente a los profesores no funcionarios, los Ayudantes serán contratados entre quienes hayan superado todas las materias de estudio que determinen en los criterio a que hace referencia el artículo 38 (LOU) y con la finalidad principal de completar su formación investigadora. La contratación será con dedicación a tiempo completo, por una duración no superior a cuatro años improrrogables. También podrán colaborar en tareas docentes (29). Por último, los profesores Asociados, serán contratados, temporalmente, a tiempo parcial, entre especialistas de reconocida competencia que acrediten ejercer su actividad profesional fuera de la Universidad.

De los datos elaborados sobre personal docente de la UA (30) (cómputo por departamentos), correspondientes al periodo de octubre a diciembre de 2003, se extrae que el numero total de profesorado adscrito a los diferentes Departamentos en las categorías analizadas es de 1829, de los que el 66% son varones y el 34 % mujeres, tal y como muestra el gráfico (31):

**Gráfico: «Distribución de V y M en la UA»**



La diferencia cuantitativa entre varones y mujeres es notable. Coincidentemente, las cifras obtenidas en la UA en 2003 son prácticamente idénticas a las obtenidas a nivel nacional,

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

durante el curso 97-98, (un 67% de varones y un 33% de mujeres) y reflejadas en el estudio «Las académicas (profesorado universitario y género)» (32).

Esa desventaja respecto de los hombres en el acceso a la docencia universitaria puede deberse a la «reciente» incorporación de la mujer a la vida universitaria. Y cabe esperar que si la tendencia creciente en la incorporación de mujeres a la Universidad continua como hasta ahora, el número de profesoras se incremente progresivamente en los años próximos llegando incluso a producirse una distribución homogénea entre hombres y mujeres en un futuro no muy lejano. ¿Existirá para entonces la igualdad entre hombres y mujeres?

Eso es algo a lo que no podemos responder, y que no tiene tanto que ver con la equiparación del número de profesores con el de profesoras, sino con más bien con la forma en la que están distribuidos los unos y las otras en las diferentes categorías docentes.

Por lo tanto, si nos fijamos en la distribución del personal docente e investigador de la UA en las distintas categorías académicas representadas podemos extraer una lectura distinta de los datos:

**Tabla: «Total de PDI por sexo y categoría académica» (33)**

CATEGORÍA PDI	V	M	Total	% V	% M		%V	%M (TRF)*	IRF*
					(IC)*	%Total			
<b>CU</b>	157	22	179	13	4	10	88	12	0,36
<b>CEU/TU</b>	275	153	428	23	25	23	64	36	1,06
<b>TEU</b>	222	155	377	18	25	21	59	41	1,22
<b>AYU/AYU(LOU)</b>	30	33	63	2	5	3	48	52	1,56
<b>AYUE</b>	7	12	19	1	2	1	37	63	1,88
<b>ASO/ASO(LOU)</b>	522	241	768	43	39	42	68	32	0,94
<b>Total</b>	1213	616	1829	100	100	100	66	34	1

**Datos incluidos en la tabla (por columnas):**

1ª (V): Número de varones en cada categoría y total de varones.

2ª (M): Numero de mujeres en cada categoría y total de mujeres.

3ª (Total): Número total de varones y mujeres en cada categoría y total del profesorado de la UA correspondiente a las categorías incluidas.

*Índice de Concentración (IC) (4ª y 5ª columna):*

4ª (%V): Porcentaje de varones en cada categoría respecto del total de varones representado.

5ª (%M): Porcentaje de mujeres en cada categoría respecto del total de mujeres representado.

6ª (%Total): Porcentaje de mujeres y varones en cada categoría.

*Tasa de Representación (7ª y 8ª columna):*

7ª (%V): Representación porcentual de varones sobre el total de varones y mujeres en cada categoría..(Porcentajes equivalentes a los absolutos de la 1ª columna)

Total: Porcentaje del total de varones que forman parte del profesorado

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

8ª(%M) Tasa de Representación femenina(TRF): Representación porcentual de mujeres respecto del total de varones y mujeres en cada categoría..(Porcentajes equivalentes en absolutos a la 2ª columna)Total: Porcentaje del total de mujeres que forman parte del profesorado

9ª Índice o Coeficiente de Representación Femenina (IRF) (CRF): se obtiene de dividir el porcentaje de mujeres en cada categoría entre el porcentaje del total de mujeres en la Universidad.

Ya hemos visto como los profesores y profesoras de la UA no están equiparados cuantitativamente pero además si atendemos a la tabla anterior y en concreto al «Índice de Concentración» que nos indica como se distribuye porcentualmente, el conjunto de varones y mujeres de forma independiente en cada categoría: observaremos como en el conjunto de profesoras, la categoría de Asociadas es la aglutina un mayor numero de profesoras (241) representando un 39%, le siguen las Catedráticas de Escuela Universitaria/Titulares y Titulares de Escuela Universitaria representando ambas un 25 % (con 153 y 155 profesoras respectivamente). En menor proporción y siguiendo el orden descendente, el resto se reparte entre las Ayudantes de Universidad/Ayudantes de Universidad (LOU) que representan un 5% (33), Catedráticas de Universidad 4 % (22) y Ayudantes de Escuela Universitaria.

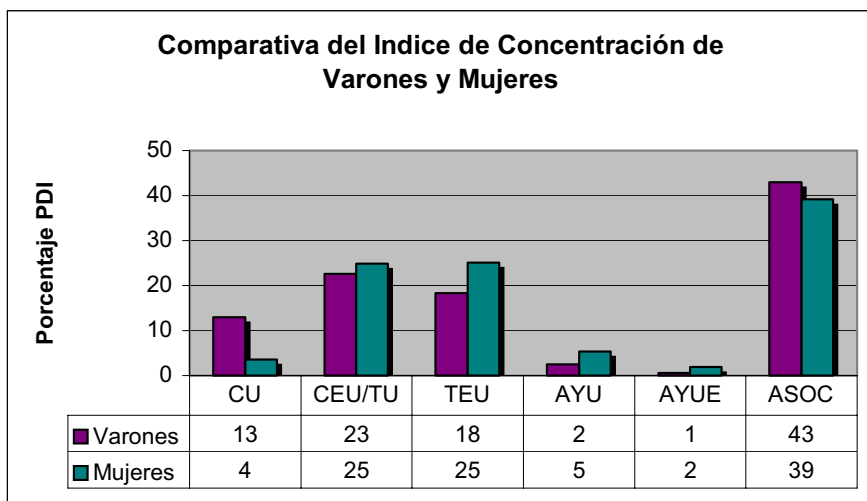
El conjunto de los profesores (1224), se distribuye de manera similar a las profesoras, en el sentido de que las catego-



rías donde se concentran mayoritariamente son las de ASOC, CEU/TU y TEU.

Sin embargo, existe una diferencia destacable en cuanto a la concentración en la categoría docente de Catedráticos de Universidad, la más alta en la jerarquía académica.

**Gráfico: «Índice de Concentración de varones y mujeres en la UA»**



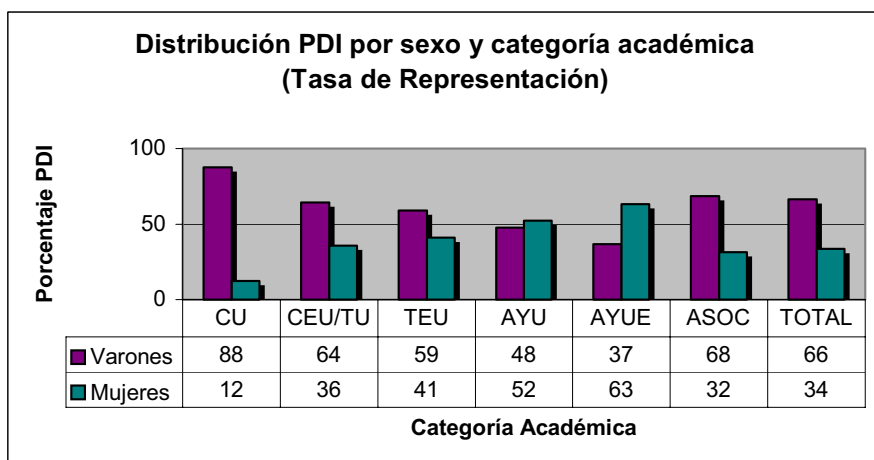
Por otro lado, la Tasa de Representación Femenina, llamada también Tasa de Feminización, refleja en porcentajes la presencia de mujeres teniendo en cuenta al total del profesorado (varones y mujeres) por categorías. Excepto en el caso

**Informe:  
Académicas en la Universidad de Alicante**

de los AYU/AYU(LOU) y AYUE, donde hay más profesoras que profesores, en el resto los varones son mayoría.

A simple vista, esto es lógico si tenemos en cuenta que el profesorado masculino duplica al femenino. Lo que llama la atención es la gran desproporción que existe entre el número de varones y mujeres Catedráticos de Universidad (CU), de los 179 que hay en la UA, 157 son varones y tan sólo 22 mujeres, representando un 88 % y un 12 % respectivamente. El gráfico que vemos a continuación lo ilustra claramente y permite establecer una comparación entre sexos por categorías:

**Gráfico: «Tasa de Representación– Categorías en la UA»**



El que las mujeres se concentren en una categoría docente no significa que dicha categoría esté feminizada, o que las profesoras están sobrerrepresentadas en ella. En un sentido estricto, podríamos definir una categoría como feminizada en aquellos casos en los que la presencia de mujeres supere a la de los varones. Es decir, que la Tasa de Representación Femenina supere el 50%, algo que como vemos sólo ocurre en el caso de las Ayudantes de Escuela Universitaria y en las Ayudantes de Universidad, aunque en esta última categoría se podría decir que están varones y mujeres están equiparados.

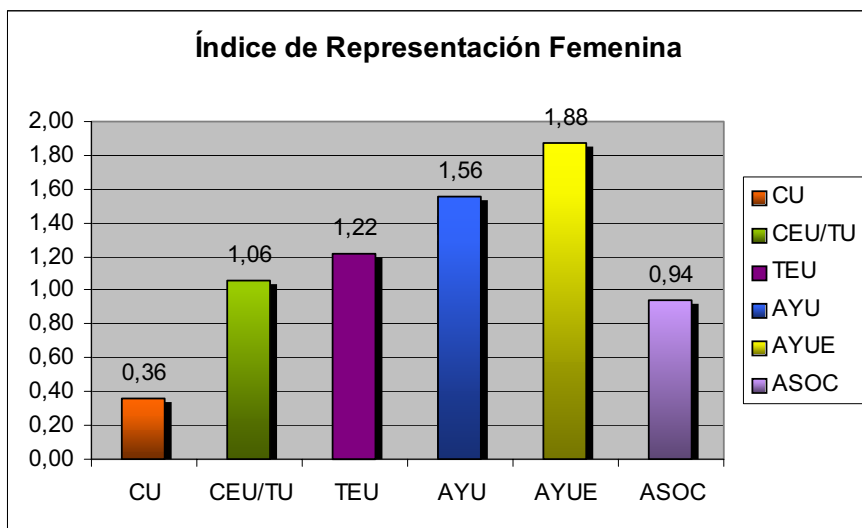
Para conocer si las mujeres están o no infrarrepresentadas en cada una de las categorías profesionales reflejadas en la tabla he utilizado un índice sintético más preciso, el Índice de Representación Femenina (IRF) o Coeficiente de Representación Femenina (CFR), definidos en la parte metodológica del informe.

Los resultados describen una la situación de infrarrepresentación de las Catedráticas de Universidad y Asociadas, mientras que existe una ligera sobrerrepresentación en las categorías de Ayudantes de Escuela Universitaria y de Universidad.

Tal y como muestra el gráfico:

**Informe:  
Académicas en la Universidad de Alicante**

**Gráfico: «Índice Representación Femenina»**



### **2.3 Mujeres en las Áreas de Conocimiento**

Los modelos tradicionales propios de una sociedad patriarcal, que le han sido asignados a la mujer por su naturaleza biológica, han marcado la educación que debía recibir durante décadas.

Así lo corroboran determinados estudios (34) que señalan como hombres y mujeres han recibido, a lo largo de la historia de la enseñanza, una educación distinta en función

del género y que ha podido propiciar el que se den líneas diferenciadas en carreras y destinos según los sexos.

En uno de los trabajos de Acker (35) vinculado al género y la educación, la autora señala en referencia al profesorado de escuelas secundarias, que a las profesoras se les atribuía la docencia de las asignaturas domésticas y humanidades y a los hombres las tecnológicas.

De manera que la educación que recibían de las mujeres estudiantes en las escuelas e incluso la que impartían como profesoras solía ser una extensión del rol de madre y ama de casa cuyo desempeño futuro se les suponía. De tal forma que ocurría que:

*«La formación que la mayoría reclamaba para la población femenina era la que se encaminaba principalmente al mejor desempeño de los roles domésticos o la preparación para los diferentes y escasos empleos a los que se les empezaba a permitir el acceso: maestras, institutrices, matronas, en comercios...» (Flecha,1996)*

En este mismo sentido, las primeras mujeres universitarias vieron como los estereotipos de género condicionaban la elección de sus carreras académicas y como la existencia de leyes restrictivas en función del género les impedían el acceso a determinados estudios.

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

La diferenciación por sexo en la educación ha propiciado el que las mujeres se encuentren con muchos obstáculos para acceder a ámbitos de la cultura y el poder que durante décadas se han considerado masculinos.

Aunque se ha avanzado mucho en ese terreno, parece que esos patrones sociales siguen presentes, en cierta medida, hoy en día en la Universidad. De ahí que, en la actualidad y en la Universidad española:

*«...determinadas áreas de conocimiento y profesiones que se podrían considerar extensivas del rol doméstico que tradicionalmente se le ha asignado a la mujer como Magisterio y Enfermería han estado y siguen estando fuertemente feminizadas» (G. De León y G. De Cortazar, 2001)*

Ahora, la pregunta es si la Universidad de Alicante reproduce esos modelos tradicionales traduciéndose en una división del trabajo por género. Para dar respuesta nos hemos fijado en la distribución por sexo del profesorado en las áreas de conocimiento que serán analizadas en los próximos apartados.

### *2.3.1 Segregación horizontal*

El Personal Docente e Investigador de la Universidad de Alicante, ha sido clasificado en las cinco grandes áreas de

conocimiento en las que se dividen las carreras universitarias españolas: Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias Experimentales, Ciencias de la Salud e Ingeniería y Tecnología.

La distribución por sexo queda reflejada en la siguiente tabla:

**Tabla: «Profesorado en las cinco Grandes Áreas»**

<b>5 GRANDES ÁREAS:</b>	<b>V</b>	<b>M</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% V</b>	<b>% M</b>
<b>HUMANIDADES</b>	208	136	344	60	40
<b>CCS. SOCIALES Y JURÍDICAS</b>	400	260	660	61	39
<b>CCS. EXPERIMENTALES</b>	324	117	441	73	27
<b>CCS DE LA SALUD</b>	51	68	119	43	57
<b>INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA</b>	230	35	265	87	13
<b>TOTAL</b>	1213	616	1829	66	34

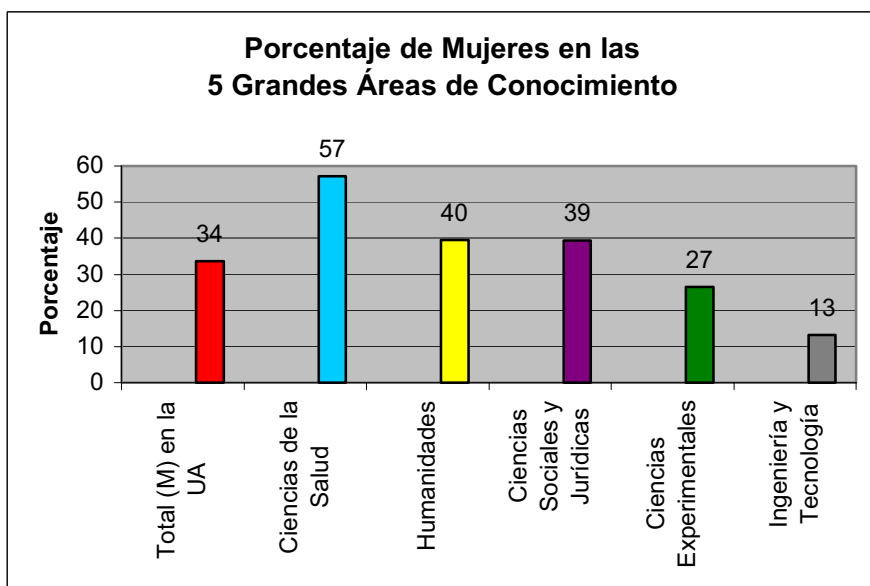
Cada gran área está compuesta por varias áreas de conocimiento (36), estas han sido observadas de forma individual, para después agruparlas dentro del gran área de conocimiento a la que pertenecen.

Los datos agrupados sobre el profesorado de las 5 grandes áreas de la UA distribuidos por sexo, indican que hay un 34% de mujeres sobre el total evidenciando que en la actualidad la presencia femenina continua siendo escasa en la institución alicantina, algo que ya se ha comentado anteriormente.

**Informe:  
Académicas en la Universidad de Alicante**

Sin embargo, ese porcentaje global se ve superado en tres de las cinco áreas de conocimiento como muestra el gráfico:

**Gráfico: «PDI en las cinco grandes Áreas»**



Vemos como en las áreas de Ciencias de la Salud (57%), Humanidades (40%) y Ciencias Sociales y Jurídicas (39%), la proporción de mujeres es mayor que la que representa el conjunto del total de áreas en la UA..

La explicación de ese incremento podría deberse en el caso de Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas, a que



las áreas que las integran corresponden a campos que tradicionalmente han estado relacionados con las llamadas «profesiones feminizadas» y por lo tanto, cuyos estudios y profesionalización ha sido más fácilmente accesibles para la mujer.

Las áreas de conocimiento de Derecho y Comunicación Audiovisual, presentes en Ciencias Sociales y Jurídicas, se caracterizan por una mayor presencia femenina en unos casos y por la equiparación porcentual del profesorado de ambos sexos, en otros.

En cuanto a Humanidades, se trata de un área que ha contado con una gran presencia de mujeres desde hace décadas y así lo refleja la estructura del profesorado de áreas de conocimiento como Ciencias y Técnicas Historiográficas, distintas áreas de Historia y Filologías presentes en el conjunto.

Resalta la gran presencia de mujeres en Ciencias de la Salud donde superan a los varones. A pesar de ser el área con menor concentración de profesorado, el porcentaje de mujeres (57%) esta muy por encima del promedio de profesoras en la Universidad de Alicante y del 32% correspondiente a ese mismo área a nivel nacional (37). Esa enorme diferencia entre los datos locales (UA) y nacionales (total de Universidades españolas) para una misma área de conocimiento

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

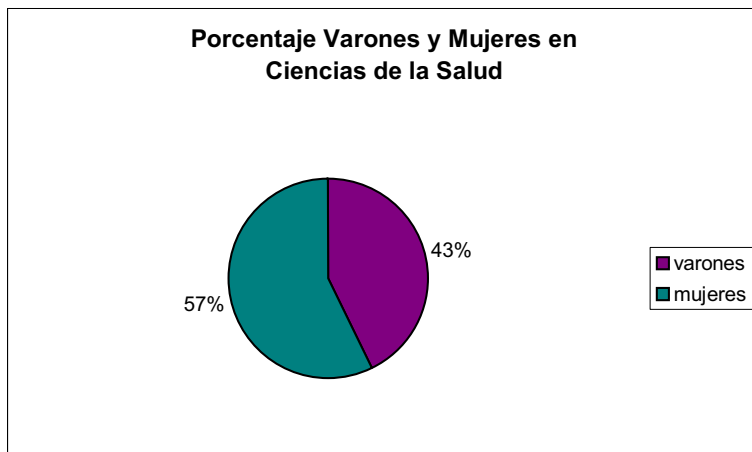
puede encontrar su explicación en el análisis pormenorizado de las pequeñas áreas de conocimiento incluidas en uno y otro caso (38).

La Universidad de Alicante no cuenta con Facultad de medicina y esto hace que el grupo de áreas de conocimiento que pertenecen a Ciencias de Salud sea muy reducido, tan sólo nueve áreas.

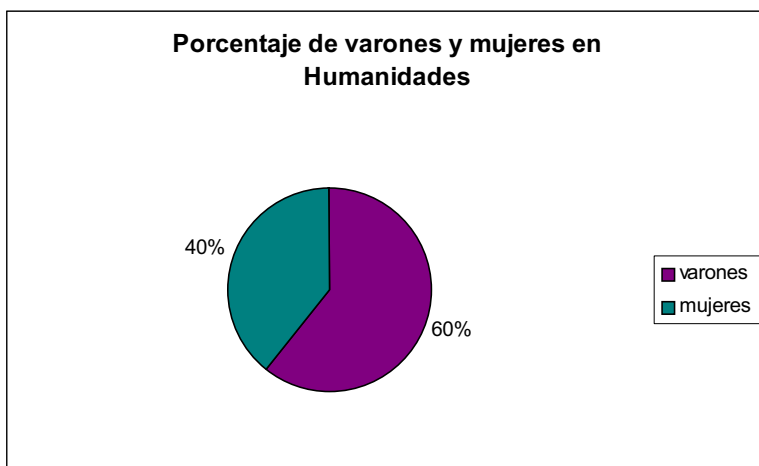
Además, el hecho de que en la mayoría de esas áreas el promedio de mujeres supere al de los varones favorece el alto porcentaje de mujeres en el conjunto de las Ciencias de la Salud. De ellas Farmacología y Enfermería son, con un 80% y un 63% respectivamente, las áreas en la que existe una mayor representación de mujeres.

En los gráficos siguientes aparecen representados el profesorado masculino y femenino en las grandes áreas con mayor presencia de mujeres:

**Grafico: «PDI en Ciencias de la Salud»**

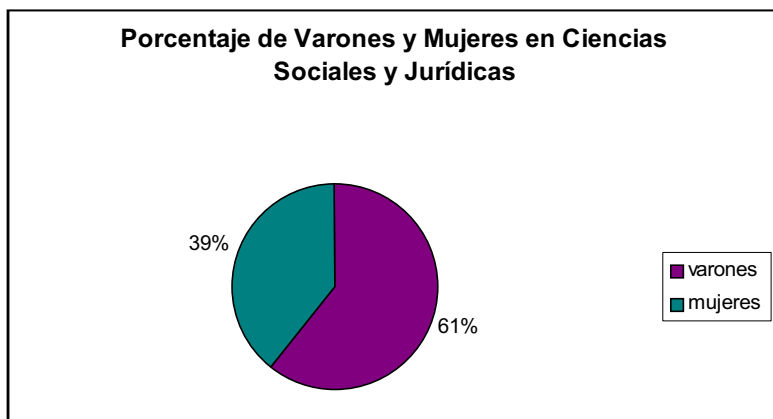


**Gráfico: «PDI en Humanidades»**



**Informe:  
Académicas en la Universidad de Alicante**

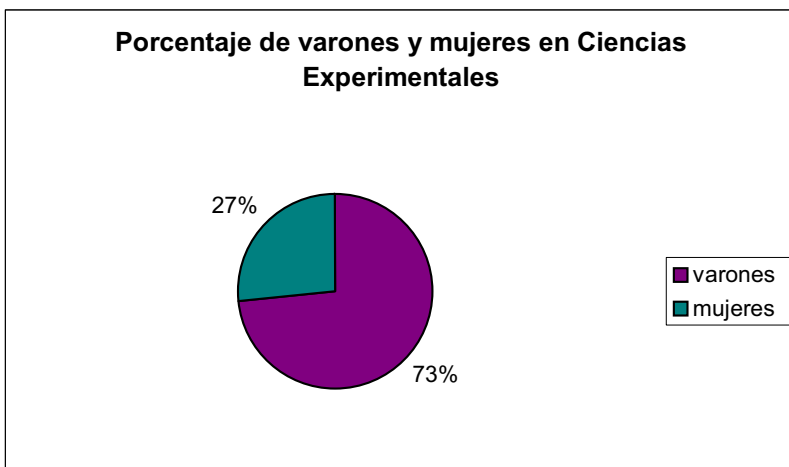
**Grafico: «PDI en Ciencias Sociales y Jurídicas»**



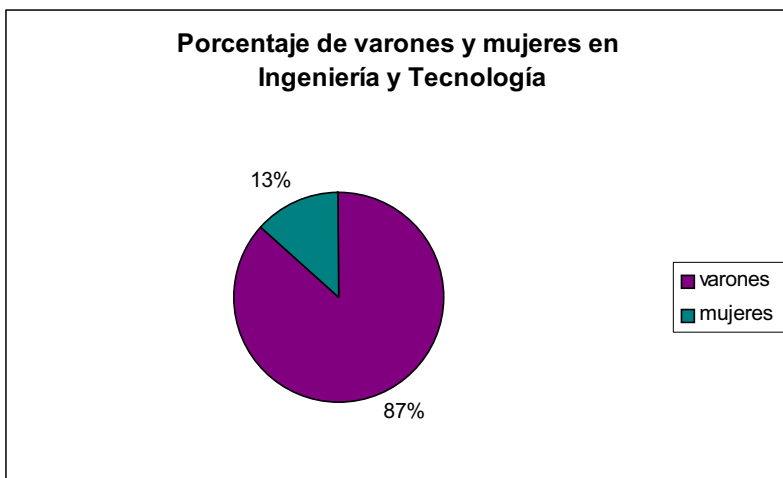
Las estadísticas corroboran que la mayor parte de las profesoras de la UA se concentran en Ciencias de la Salud, Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas, coincidiendo con el conjunto de Universidades Españolas y dando continuidad a una tendencia que se inició con las primeras universitarias.

A medida que las áreas se acercan a un campo más «científico» y técnico vemos como las diferencias porcentuales entre varones y mujeres se agrandan. Tal es el caso de las dos grandes áreas restantes, Ingeniería y Tecnología y Ciencias Experimentales. Para ambas los porcentajes se sitúan por debajo del promedio (34%) de mujeres en la UA, representando un 27% para Ciencias Experimentales y un 13% para Ingeniería y Tecnología.

**Gráfico: «PDI en Ciencias Experimentales»**



**Gráfico: «PDI en Ingeniería y Tecnología»**



**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

Biología Celular, Estratigrafía, Física Aplicada, Geodinámica o Paleontología son algunas de las áreas de conocimiento de Ciencias Experimentales donde la presencia de mujeres es ínfima e incluso inexistente en algunos de los casos.

También encontramos infrarrepresentación femenina en Ingeniería y Tecnología donde en la mayoría de las diversas Ingenierías no existen profesoras y en áreas de conocimiento como Arquitectura y Tecnología de la Computación, Expresión Gráfica en la Arquitectura y Composición Arquitectónica, el porcentaje de mujeres está por debajo del 10%.

La observación de los porcentajes mostrados para cada gran área nos proporciona una visión general de las diferencias cuantitativas existentes entre varones y mujeres en la Universidad de Alicante. Pero podemos ir más allá, ya que en el caso de las áreas de conocimiento de Ciencias Experimentales e Ingeniería y Tecnología la escasa presencia de mujeres es una realidad común al resto de universidades españolas.

Por otro lado, si observamos el conjunto de las áreas de conocimiento, podemos especificar cuales son las áreas con mayor y menor presencia de mujeres en el conjunto de la UA.

Las tablas muestra las diez áreas de conocimiento con presencia femenina donde se dan los porcentajes más altos y las diez con los porcentajes más bajos de profesoras:

**Tablas:**

**«Áreas con mayor porcentaje de Mujeres» y «Áreas con menor porcentaje de mujeres»**

<b>Áreas con mayor porcentaje mujeres</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>% M</b>
Filología Italiana	2	2	100
Didáctica de la Expresión Musical	2	2	100
Didáctica de la Expresión Plástica	4	5	80
Farmacología	4	5	80
Didáctica de la Matemática	6	8	75
Filología Francesa	21	29	72
Derecho Romano	5	7	71
Filología Alemana	6	9	67
Filología Eslava	2	3	67
Historia del Arte	4	6	67
<b>Áreas menor porcentaje de mujeres</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>% M</b>
Física de la Tierra	1	5	20
Petrología y Geoquímica	1	5	20
Tª de la Señal y de las Comunicaciones	3	15	20
Historia Contemporánea	3	16	19
Ccs. de la Computación e Intelig. Artific.	10	54	19
Biología Celular	2	11	18
Construcciones Arquitectónicas	8	45	18
Física Aplicada	5	29	17
Geografía Humana	2	14	14
Ecología	3	22	14

## **Informe: Académicas en la Universidad de Alicante**

El análisis pormenorizado de las pequeñas áreas constata los datos agrupados en las cinco grandes áreas de conocimiento:

Por un lado, vemos como las diez áreas con mayor presencia de mujeres pertenecen a Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas y a Humanidades, los tres campos con mayor representación de profesoras en la UA. Entre ellas destacan las Filologías (en Humanidades), las Didácticas (en Ciencias Sociales y Jurídicas). Farmacología es la excepción dentro de grupo representado ya que a Ciencias de la Salud, pero como he aludido anteriormente se puede considerar una de las «áreas feminizadas» dentro de la universidad.

Por otro lado, el que la mayoría de áreas donde existe una menor proporción de mujeres pertenezcan a Ciencias Experimentales y en el caso de Teoría de la Señal y Construcciones Arquitectónicas a Ingeniería y Tecnología, vuelve a poner de relieve la infrarrepresentación de mujeres en ciertos campos de la ciencia.

Mayor desigualdad entre el profesorado masculino y femenino encontramos en las siguientes 21 áreas donde la mujer no está presente:



Tabla: «Áreas donde no hay mujeres»

Áreas sin mujeres	Total PDI
Filología Gallega y Portuguesa	1
Prehistoria	5
Teoría de la Literatura Comparada	3
Didáctica de la Ciencias Experimentales	4
Did. de la Lengua y Literatura	5
Biología Vegetal	2
Estratigrafía	5
Geodinámica Interna	3
Geodinámica Externa	5
Geometría y Topología	1
Palenteología	2
Radiología y Medicina Física	1
Nutrición y Bromatología	3
Ingenier. Cartograf., Geodes.y Fotogram.	5
Ingeniería del Terreno	5
Ingeniería de Sistemas y Automática	12
Ingeniería de los Transportes	5
Ingeniería Eléctrica	2
Ing. Hidráulica	6
Mecánica Medios Contin. y Tª Estruct.	19
Urbanística y Ordenación del Territorio	7

Aquí comprobamos que en diferentes áreas de Ciencias Experimentales e Ingeniería y Tecnología, no existe representación femenina. Cabe señalar que en todas hay muy poco profesorado.

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

La desigualdad en la distribución del profesorado por sexo, se hace más patente en el campo de las Ingenierías, algo que reflejan también no sólo los datos nacionales más recientes sino también las estadísticas de estudios retrospectivos sobre el mismo fenómeno.

La situación resulta cuanto menos decepcionante ya que a pesar de la existencia de estudios en los que se afirma que en el campo de la Ingeniería y la Tecnología, es donde se ha producido un mayor dinamismo en el acceso de la mujer al profesorado, al menos en el periodo (39) de 1986 a 1993, y por lo tanto cabría esperar una equiparación entre varones y mujeres en la actualidad, la realidad es otra: Tanto a nivel nacional como en la institución alicantina este continua siendo una rama altamente masculinizada.

La tendencia que han seguido las profesoras en la evolución del profesorado en la Universidad de Alicante, reflejada en las tablas del primer apartado, podrían igualmente darnos una perspectiva optimista respecto a la equiparación de mujeres y varones en las distintas áreas pero eso sólo ocurre en las que muestro a continuación:

**Tabla: «Áreas en las que varones y mujeres están equiparados»**

<b>Áreas- Porcentaje Varones y Mujeres equiparado</b>	<b>Total PDI</b>
<b>Arqueología</b>	6
<b>Ciencias y Técnicas Historiográficas</b>	4
<b>Filología Griega</b>	2
<b>Historia Moderna</b>	4
<b>Comercialización e Investigación de Mercados</b>	38
<b>Comunicación Audiovisual y Publicidad</b>	8
<b>Derecho Penal</b>	6
<b>Derecho Procesal</b>	46
<b>Didáctica de la Expresión Corporal</b>	20
<b>Óptica</b>	2
<b>Química Inorgánica</b>	28
<b>Inmunología</b>	14

En general, las mujeres aparecen altamente representadas en áreas consideradas tradicionalmente femeninas y no lo están en las que han sido consideradas durante mucho tiempo «territorio masculino».

### *2.3.2 Segregación vertical*

Las diferencias entre profesoras y profesores resultan más evidentes cuando atendemos a la estructura del profesorado por categorías docentes, tal y como vimos en el análisis del total del profesorado.

## Informe: Académicas en la Universidad de Alicante

Dicho análisis se ha realizado también para las cada una de las grandes áreas de conocimiento (40). Nos fijaremos en la Tasa de Representación para comparar, a través de los gráficos, como se distribuyen porcentualmente varones y mujeres en cada categoría. Atenderemos también a los datos resultantes del Índice de Representación Femenina (IRF) (41), para saber con mayor exactitud el grado de representación de las mujeres sobre el conjunto de profesoras en cada categoría.

Comenzamos por Ciencias de la Salud donde hay más profesoras que profesores y cuya distribución por categorías docentes refleja una equiparación por sexo en el rango más alto, el de los catedráticos de universidad (CU). En el resto de categorías son mayoría excepto entre los Catedráticos de Escuela Universitaria y Titulares de Universidad (CEU/T).

Sin embargo el Índice de Representación Femenina, indica que están infrarrepresentadas en todas las categorías excepto entre los Titulares de Escuela Universitaria y los Ayudantes de universidad, donde no existe segregación.

Sorprende el caso de Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas donde a pesar de que el porcentaje de mujeres, en ambos casos, supera a la media en la UA, las catedráticas representan menos del 20%, como vemos a continuación:

Gráfico: «Tasa de Representación en Ciencias de la Salud»

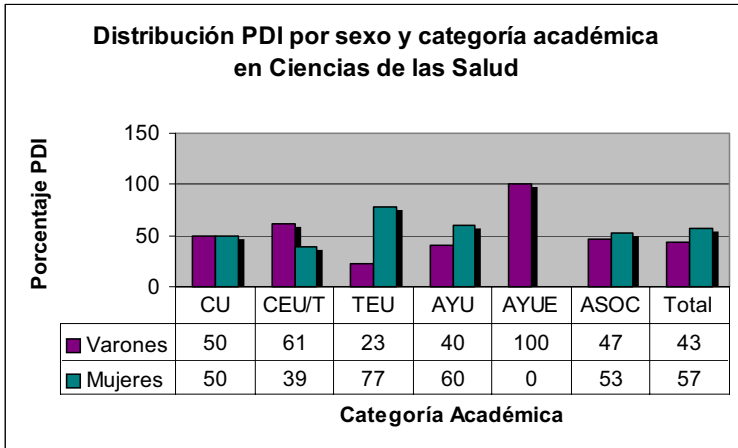
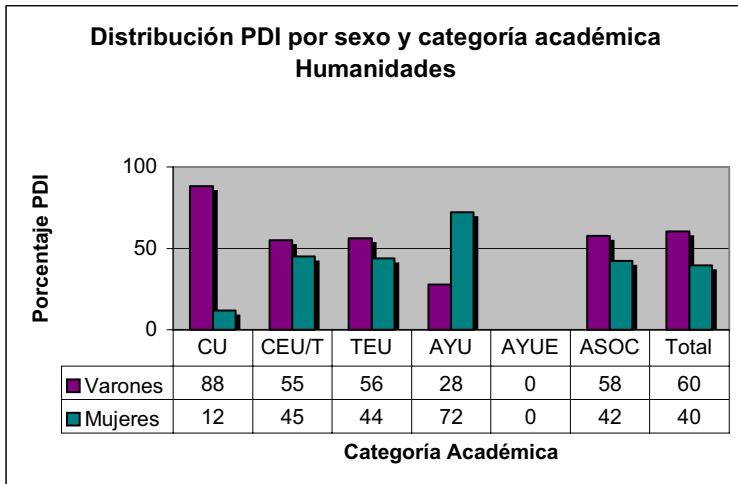
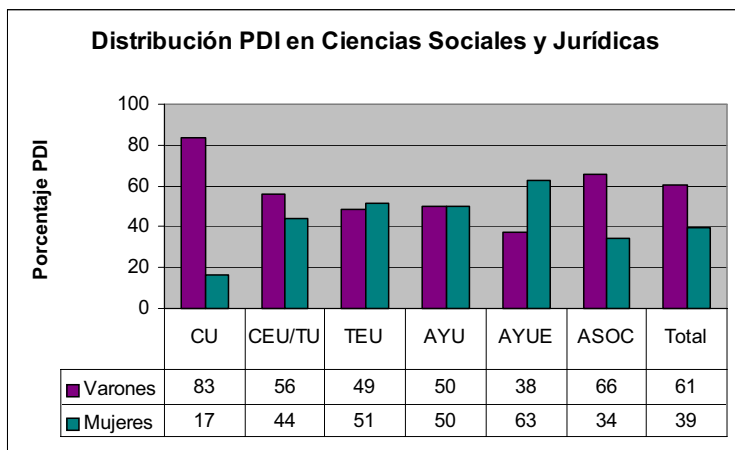


Gráfico: «Tasa de Representación en Humanidades»



**Informe:  
Académicas en la Universidad de Alicante**

**Gráfico: «Tasa de Representación en Ciencias Sociales y Jurídicas»**



Atendiendo al IRF, podemos decir que en Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas las mujeres están infrarrepresentadas entre los Catedráticos de Universidad.

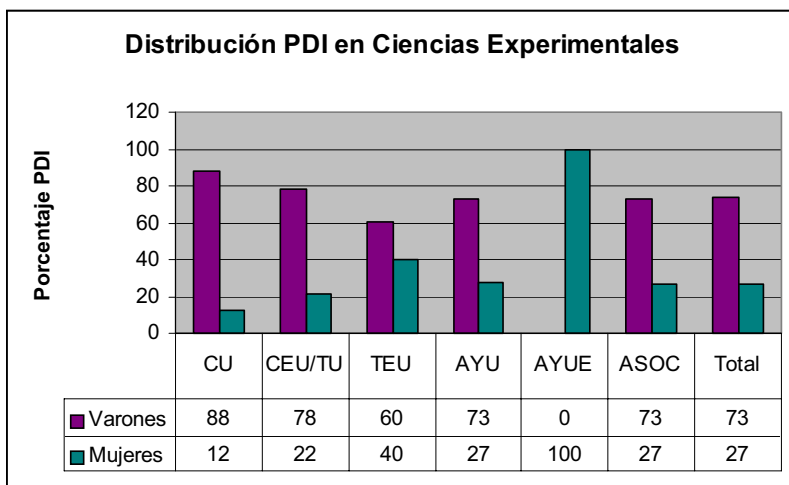
Entre el resto de funcionarios docentes (CEU/TU y TEU) se dan menos distancias porcentuales y en el caso de Ciencias Sociales y Jurídicas, no acercándose, en algunas de ellas, a la equiparación de ambos sexos.

Por otro lado el personal docente contratado (AYU,AYUE, ASOC) se distribuye de forma desigual salvo los Ayudantes

de Universidad en Ciencias Sociales, donde mujeres y varones coinciden en numero.

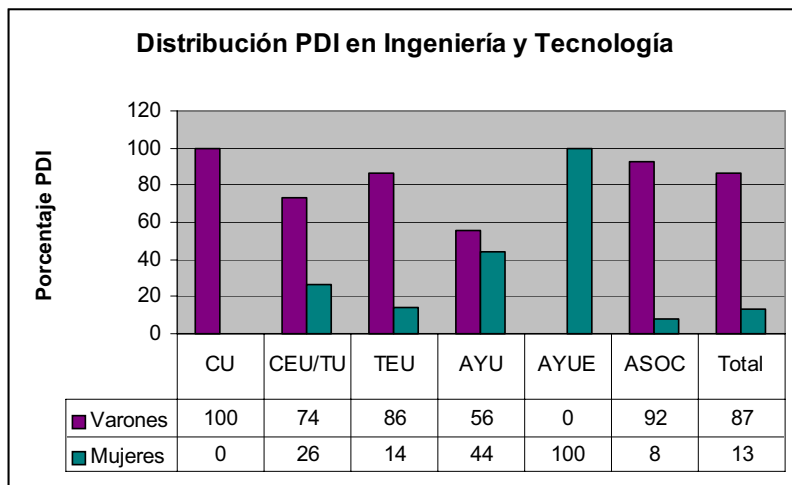
Teniendo en cuenta los datos analizados a lo largo de este informe, si en las tres grandes áreas con mayor porcentaje de mujeres las catedráticas están infrarrepresentadas, los datos en Ciencias Experimentales e Ingeniería y Tecnología serán previsiblemente desfavorables para la mujer. Veámoslo:

**Gráfico: «Tasa de Representación en Ciencias de Experimentales»**



**Informe:  
Académicas en la Universidad de Alicante**

**Gráfico: «Tasa de Representación en Ingeniería y Tecnología»**



La infrarrepresentación de mujeres en estas dos grandes áreas es clara en todas las categorías excepto entre los Ayudantes de Escuela Universitaria donde están sobre representadas.

Contrariamente a lo que cabría esperar en las áreas con un mayor número de personal Catedrático de Universidad, la presencia mujeres en lugar de ser alta resulta no corresponderse a la composición del profesorado. Veámoslo en la tabla:



**Tabla: «Catedráticos en las cinco Grandes Áreas de Conocimiento»**

<b>CU en las Grandes Áreas de la UA</b>	<b>M</b>	<b>Total CU</b>	<b>% M (TRF)</b>	<b>IRF</b>
<b>Humanidades</b>	7	60	12	0,30
<b>Ciencias Experimentales</b>	7	57	12	0,12
<b>Ciencias Sociales y Jurídicas</b>	7	42	17	0,42
<b>Ciencias de la Salud</b>	1	2	50	0,88
<b>Ingeniería y Tecnología</b>	0	18	0	0

En resumen, la distribución del profesorado por categorías es desigual para varones y mujeres en todas las grandes áreas. Y la presencia de mujeres en las áreas se difumina entre la mayoría de varones que ocupan los puestos de mayor rango.

## **2.4 Mujeres en los Departamentos**

Los departamentos son los órganos encargados de organizar, desarrollar y coordinar las enseñanzas en el ámbito de sus competencias, de acuerdo con la programación docente en la Universidad, así como de apoyar y fomentar las actividades e iniciativas docentes e investigadoras del profesorado. (Art. 13)

La Universidad de Alicante cuenta con 53 Departamentos, en los que se distribuye el total del profesorado. La composición por sexo del personal docente en cada uno de ellos

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

muestra que el promedio de mujeres rebasa el 50% en tan sólo 7 departamentos y en ninguno de ellos supera el 66%.

Con los datos observados sobre la plantilla docente adscrita a cada departamento (42) y sin ánimo de repetir lo ya expuesto, he elaborado un listado de los quince con mayor y menor porcentaje de mujeres con el fin de extraer mayor información al respecto.

En primer lugar, veremos la tabla con los departamentos con mayor presencia de mujeres. Dentro de este grupo se encuentran los departamentos con los porcentajes más equilibrados entre sexos, llegando a equipararse en los de Química Inorgánica, Salud Pública y el Interuniversitario de Óptica:

**Tabla: «Departamentos con mayor porcentaje de mujeres»**

<b>Departamentos con mayor porcentaje de mujeres</b>	<b>M</b>	<b>Nº de PDI</b>	<b>% M</b>
<b>ENFERMERÍA</b>	35	53	66
<b>TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES</b>	11	17	65
<b>FILOLOGÍAS INTEGRADAS</b>	37	60	62
<b>CIENCIAS HISTÓRICO-JURÍDICAS</b>	10	17	59
<b>AGROQUÍMICA Y BIOQUÍMICA</b>	12	21	57
<b>PSICOLOGÍA DE LA SALUD</b>	8	15	53
<b>INNOVACIÓN Y FORMACIÓN DIDÁCTICA</b>	11	21	52
<b>INTERUNIVERSITARIO DE ÓPTICA</b>	23	46	50
<b>QUÍMICA INORGÁNICA</b>	10	20	50
<b>SALUD PÚBLICA</b>	16	32	50

<b>Departamentos con mayor porcentaje de mujeres</b>	<b>M</b>	<b>Nº de PDI</b>	<b>% M</b>
<b>DERECHO MERCANTIL Y DERECHO PROCESAL</b>	16	34	47
<b>FISIOLOGÍA, GENÉTICA Y MICROBIOLOGÍA</b>	11	24	46
<b>SOCIOLOGÍA II, PSICOLOG., COMUNIC. Y DIDÁCT.</b>	44	96	46
<b>FILOLOGÍA ESPAÑOLA, LINGÜÍSTICA GENERAL</b>	21	46	46
<b>DERECHO CIVIL</b>	9	20	45

Encabeza el listado Enfermería donde está representado el porcentaje más alto de mujeres, y aunque no es el departamento donde hay más mujeres en cifras absolutas sí se encuentra entre los que cuentan con mayor número de profesorado.

El departamento con más personal docente es Sociología II, Comunicación y Didáctica y como era de esperar cuenta una cantidad considerable de mujeres entre sus 98 integrantes.

Por otro lado, los quince Departamentos con menor porcentaje de mujeres son:

**Informe:  
Académicas en la Universidad de Alicante**

**Tabla: «Departamentos con menor porcentaje de mujeres»**

<b>Departamentos con menor porcentaje de mujeres</b>	<b>M</b>	<b>Nº de PDI</b>	<b>% M</b>
<b>LENGUAJES Y SISTEMAS INFORMATICOS</b>	13	59	22
<b>QUÍMICA ORGÁNICA</b>	4	19	21
<b>GEOGRAFÍA HUMANA</b>	5	25	20
<b>QUÍMICA ANALÍTICA, NUTRICIÓN Y BROMATOLOG.</b>	4	20	20
<b>CIENCIA DE LA COMPUTACIÓN E INTELIG. ARTIF.</b>	10	54	19
<b>ANÁLISIS MATEMÁTICO</b>	2	11	18
<b>CONSTRUCCIONES ARQUITECTÓNICAS</b>	8	45	18
<b>FÍSICA APLICADA</b>	2	12	17
<b>FÍSICA, INGENIERÍA DE SIST. Y Tª DE LA SEÑAL</b>	7	48	15
<b>ECOLOGÍA</b>	3	22	14
<b>CIENCIAS DE LA TIERRA Y DEL MEDIO AMBIENTE</b>	4	32	13
<b>EXPRESIÓN GRÁFICA Y CARTOGRAFÍA</b>	6	57	11
<b>QUÍMICA FÍSICA</b>	2	20	10
<b>TECNOLOGÍA INFORMÁTICA Y COMPUTACIÓN</b>	3	32	9
<b>INGENIERÍA DE LA CONSTR., OBRAS PUBL. E</b>	2	60	3

La representación femenina es muy escasa en estos departamentos llegando a porcentajes tan bajos como el 3% de Ingeniería de la Construcción y Obras Publicas; algo imprevisible si consideramos «a priori» que es uno de los depar-

tamentos con mayor número de profesorado (60) pero que tiene su explicación en la infrarrepresentación de mujeres en el campo de la Ingeniería.

Similar interpretación tienen los porcentajes de representación femenina en Lenguajes y sistemas Informáticos, Ciencia de la Computación e Inteligencia Artificial, en Física y en Ingeniería de Sistemas y Teoría de la Señal, tres de los departamentos con mayor número de integrantes.

Teniendo en cuenta los datos, podemos afirmar que mujeres y varones se distribuyen de forma desigual en el conjunto de los departamentos de la Universidad de Alicante. Y que las profesoras están escasamente representadas en aquellos que tienen que ver con las ramas científico-técnicas así como en una parte considerable de los que cuentan un mayor número de profesorado.

## **3. LAS MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA UA**

### **3.1 Equipos de Dirección**

Esta parte del informe describe cual es la posición de las mujeres que forman parte del profesorado en los siguientes Equipos de dirección de la Universidad de Alicante (43):

- a) Consejo de Dirección.
- b) Equipos de Dirección de Centros: Facultades, Escuela Politécnica Superior y Escuelas Universitarias.
- c) Equipos de Dirección de los Departamentos

Por lo tanto el objeto de estudio, es el Personal Docente e Investigador que ocupa alguno de los cargos de representación que aparecen clasificados, con el fin de facilitar el análisis, dentro de los apartados citados.

#### *3.1.1 Consejo de Dirección*

Los cargos observados aparecen ordenados, siguiendo un criterio de mayor a menor relevancia en 2 niveles:

Nivel 1. Rector

Nivel 2. Vicerrectores/as

Secretario/a General (44)

Los Vicerrectorados de la Universidad de Alicante y sus correspondientes Secretariados son:

- Vicerrectorado de Alumnado:
  - Secretariado de Acceso
  - Secretariado de Asuntos Sociales
  - Secretariado de Movilidad y Coordinación de Prácticas
- Vicerrectorado de Coordinación y Comunicación:
  - Secretariado de Relaciones Internacionales
  - Secretariado de Relaciones Institucionales y Convenios
- Vicerrectorado de Convergencia Europea y Calidad:
  - Secretariado de Calidad
  - Secretariado de Estudios
  - Secretariado de Innovación Educativa
  - Secretariado de Promoción del Valencià
- Vicerrectorado de Extensión Universitaria:
  - Secretariado de Extensión Universitaria
  - Secretariado de Cultura
  - Secretariado de Deportes (45)
- Vicerrectorado de Investigación:
  - Secretariado de Transferencia de Tecnología y Conocimientos

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

- Secretariado de instrumentación Científica y Apoyo a la Investigación
- Secretariado de Información Bibliográfica y Documental
- Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado:
  - Secretariado de Ordenación Académica y Profesorado
  - Secretariado de Centros y Departamentos
- Vicerrectorado Planificación Económica, Infraestructuras y Servicios:
  - Secretariado de Gestión y Distribución de Espacios
  - Secretariado de Infraestructuras Informáticas y Telemáticas

Consideraremos en un Nivel 3 a los Directores/as (46) de los Secretariados dependientes de los Vicerrectorados.

El Consejo de Dirección: es el órgano de gobierno de la Universidad encargado de establecer las líneas estratégicas y programáticas de la Universidad, así como las directrices y procedimientos para su aplicación, en los ámbitos de organización de las enseñanzas, investigación, recursos humanos y económicos y elaboración de los presupuestos. (Art.15, LOU)

Está constituido por:



– El Rector o la Rectora es la máxima autoridad académica de la Universidad y ostenta la representación de la misma. Ejerce la dirección, gobierno y gestión de la Universidad, desarrolla las líneas de actuación aprobadas por los órganos colegiados correspondientes y ejecuta sus acuerdos. (Art. 20 de la LOU)

Será elegido por la comunidad universitaria, mediante elección directa y sufragio universal libre y secreto, de entre el cuerpo de catedráticos de la Universidad en activo y que presten sus servicios en la Universidad de Alicante (Art. 67-Estatutos)

El mandato del rector de la UA tendrá una duración de cuatro años y podrá ser reelegido por una sola vez.

Corresponden al rector las siguientes competencias (Art.66):

Dirigir la Universidad y representarla institucional, judicial y administrativamente, convocar y presidir el Claustro Universitario, el Consejo de Gobierno, la Junta Consultiva y el Consejo de Dirección, y ejecutar sus acuerdos así como los del Consejo Social, presidir los actos académicos a los que asista, sin perjuicio de lo dispuesto en las normas de protocolo del Estado y de la Generalitat, designar, nombrar y cesar a los cargos académicos y administrativos, nombrar al

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

personal docente e investigador y a los miembros del personal de administración y servicios, y suscribir en su caso los correspondientes contratos, adoptar las decisiones relativas a las situaciones administrativas del personal de la Universidad, suscribir y denunciar los convenios de colaboración, acuerdos o contratos, así como su rescisión, celebrados con otras universidades, entes o instituciones, Públicas o privadas, otorgar las distinciones de la Universidad, previa aprobación del Consejo de Gobierno, nombrar a los miembros de las comisiones juzgadoras de los concursos de acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios y designar a su presidente, resolver los recursos y reclamaciones que sean de su competencia, ejercer todas las facultades de dirección, gobierno y gestión que no estén expresamente atribuidas a otros órganos por la legislación vigente o el Estatuto de la UA y cualquier otra función que le encomiende el Consejo Social, el Claustro Universitario o el Consejo de Gobierno. Para el desarrollo de las competencias que se le atribuyen, el rector será asistido por el resto de los miembros del Consejo de Dirección:

– Los Vicerrectores: serán designados y nombrados por el rector entre el profesorado doctor que preste servicio, a tiempo completo, en la Universidad(Art.72)

Corresponde a los vicerrectores la dirección y coordinación de las áreas de actividad que se les asigne, bajo la autoridad del rector. El rector podrá delegar en los vicerrectores las funciones que estime pertinentes, salvo previsión en contrario del ordenamiento jurídico y sin perjuicio de su responsabilidad directa frente a los órganos de la Universidad. A propuesta de los vicerrectores, el rector podrá nombrar:

– Directores de Secretariado para auxiliar a éstos en el ejercicio de sus funciones, de acuerdo con la estructura que apruebe el Consejo de Gobierno. (Art.71)

– Secretario General (Artículo 73): El secretario general es el fedatario de los actos y acuerdos del Claustro Universitario, del Consejo de Gobierno y de la Junta Consultiva.

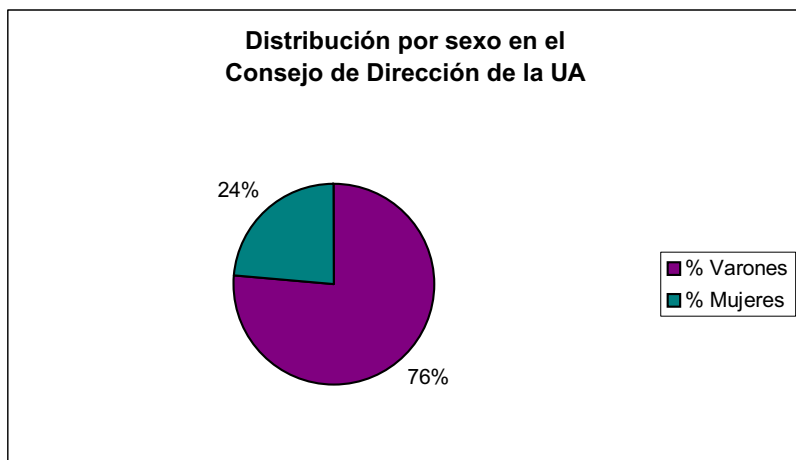
Entre sus competencias están las siguientes: elaborar y custodiar las actas, elaborar la memoria anual de la Universidad, dirigir el registro general, expedir las certificaciones y documentos de los actos y acuerdos de los órganos de la Universidad y de cuantos hechos o actos consten en la documentación oficial de la Universidad, velar por el cumplimiento de las normas, actos y resoluciones de los órganos de la Universidad y garantizar su publicidad en los términos que corresponda y cualquier otra que le sea atribuida por la normativa vigente o por los órganos de la Universidad.

## Informe: Académicas en la Universidad de Alicante

Tras el análisis de los datos correspondientes a los dos niveles citados dentro del Consejo de Dirección de la UA, se ha observado que:

Un total de 34 personas del personal docente e investigador de la universidad ocupan los cargos citados en el Consejo de Dirección de la Universidad de Alicante, de los que 26 son varones y 8 mujeres. Los porcentajes aparecen representados en el siguiente gráfico (47):

**Gráfico: «Distribución porcentual por sexo en el Consejo de Dirección»**



**Tabla: «Consejo de Dirección»**

<b>Consejo de Dirección</b>	<b>V</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>% V</b>	<b>% M</b>
<b>Nivel 1</b>	1	0	1	100	0
<b>Nivel 2</b>	7	2	9	78	22
<b>Nivel 3</b>	18	6	24	75	25
<b>Total</b>	26	8	34	76	24

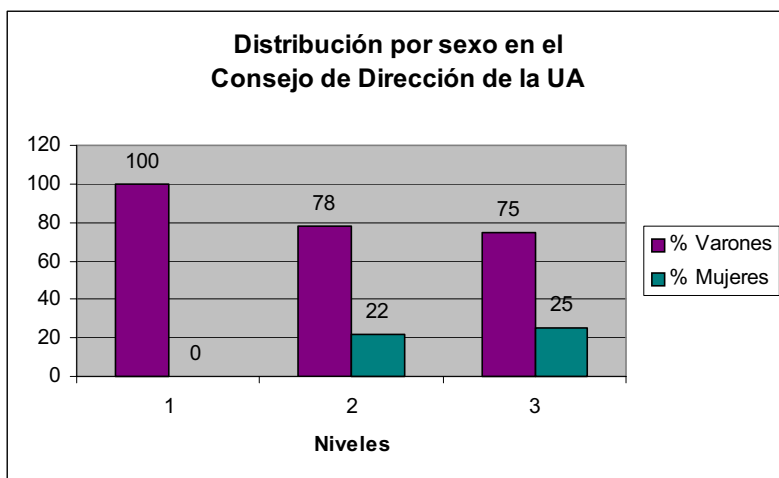
En el Nivel 1 no existe presencia femenina ya que el Rector de la UA es un varón. Mientras que en el nivel 2, encontramos que del total de Vicerrectores, 7 son varones y tan sólo 2 mujeres, representando un 78% y 22% respectivamente.

Una mayor presencia de mujeres se observa en el Nivel 3, donde representan un 25% sobre el total de puestos o cargos observados. Aunque siguen siendo minoría respecto del 75% que representan los varones que ocupan este mismo nivel.

A la vista de los datos está que las mujeres son minoría en el Consejo de Dirección de la UA y que su presencia va disminuyendo hasta hacerse invisible según escalamos en los distintos niveles representados, tal y como vemos en sentido descendente en este gráfico:

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

**Gráfico: «Distribución porcentual por niveles según sexo en el Consejo de Dirección»**



### *3.1.2 Equipos de dirección de Centros: Facultades y Escuelas*

De la misma forma que en el apartado anterior se ha establecido varios niveles para organizar los cargos de representación presentes en los Centros de la UA, en esta ocasión son dos:

Nivel 1: Decanos/as y Directores/as

Nivel 2: Vicedecanos, Subdirectores y Secretarios

Así mismo, para la clasificación de los Centros de la Universidad de Alicante se ha establecido dos grupos: Un primer

grupo organizado bajo el criterio de «Centros que imparten titulaciones de primer y segundo ciclo» y un segundo grupo de «Centros que imparten titulaciones de primer ciclo».

De tal forma que, el primer grupo los componen las Facultades de la UA y la Escuela Politécnica Superior:

- Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
- Facultad de Ciencias, Facultad de Derecho
- Facultad de Educación
- Facultad de Filosofía y Letras
- Escuela Politécnica Superior

El segundo grupo está integrado por las siguientes Escuelas Universitarias:

- Escuela Universitaria de Enfermería
- Escuela Universitaria de Empresariales
- Escuela Universitaria de Óptica y Optometría
- Escuela Universitaria de Relaciones Laborales
- Escuela Universitaria de Trabajo Social

Las Facultades y Escuelas son los centros encargados de la organización de las enseñanzas y de los procesos académicos, administrativos y de gestión conducentes a la obtención de títulos de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional; así como de aquellas otras funciones que se establezcan en el Estatuto y demás normas de aplicación. (Art.7)

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

Son funciones propias de las Facultades y Escuelas son: Elaborar y coordinar los planes de estudio de las diversas titulaciones, así como su seguimiento y revisión; proponer la implantación de nuevas enseñanzas y titulaciones, impulsar la normalización lingüística del valenciano en el desarrollo de sus titulaciones; promover y desarrollar procesos de calidad en la docencia y participar en la evaluación de las actividades del personal docente y de administración y servicios adscrito al centro; supervisar el funcionamiento general de las enseñanzas y el cumplimiento de las obligaciones docentes del profesorado; promover y organizar actividades de extensión universitaria; efectuar las matrículas, expedientes, traslados y certificados académicos del alumnado, así como las propuestas de convalidación y demás actuaciones similares de gestión académica; organizar y proponer su plantilla de personal de administración y servicios, administrar sus presupuestos y gestionar los medios materiales de conformidad con la planificación económica y contable de la Universidad; impulsar la colaboración con entidades públicas y privadas; cooperar con los demás órganos de la Universidad en la realización de sus funciones.(Art.8)

-Decanos y Directores: El decano de facultad o el director de escuela tiene la representación de su centro y ejerce las funciones de dirección y gestión ordinaria del mismo.



Será elegido por el claustro de facultad o escuela entre el profesorado doctor perteneciente a los cuerpos docentes universitarios adscrito al respectivo centro. Su nombramiento corresponde al rector.

En su defecto, en las escuelas universitarias y en las escuelas universitarias politécnicas, el director será elegido entre funcionarios de cuerpos docentes universitarios no doctores o profesores contratados doctores. (Artículos 83 y 84)

Son funciones del decano o director: Representar al centro; convocar y presidir el claustro y la junta de centro, así como los demás órganos colegiados del mismo y ejecutar sus acuerdos; coordinar y supervisar la docencia, así como las demás actividades de la facultad o escuela; proponer el nombramiento de Vicedecanos o Subdirectores y del Secretario del centro, así como su cese; organizar y dirigirlos servicios administrativos y el personal de administración y servicios destinado en el centro; aprobar los gastos en ejecución del presupuesto correspondiente; asegurar el cumplimiento de las normas que afecten al centro y en particular las relativas al buen funcionamiento de las actividades y los servicios y proponer el ejercicio de la potestad disciplinaria sobre los miembros pertenecientes a su centro. (Art. 86)

– Vicedecanos, Subdirectores y Secretarios:

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

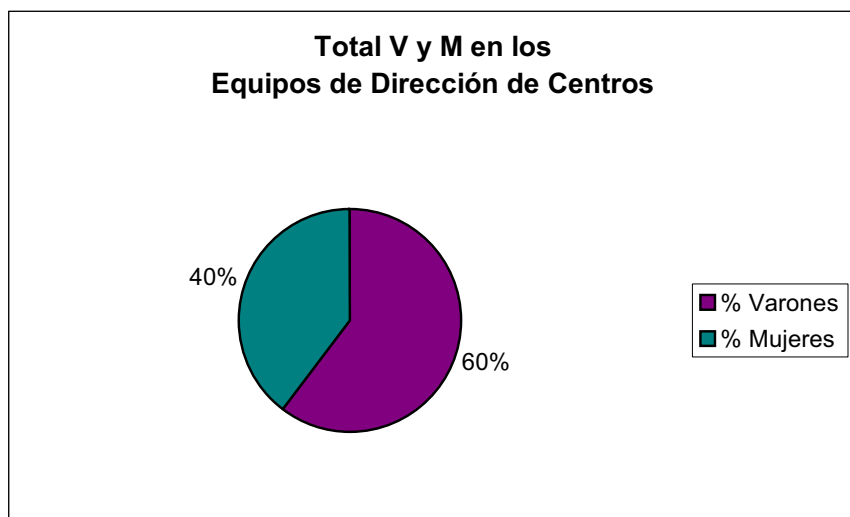
Los Vicedecanos o subdirectores colaboran con los decanos o directores en el gobierno y dirección de los centros, desempeñan cuantas funciones les asignen o deleguen éstos, y los sustituyen en caso de vacante, ausencia o enfermedad. El decano o director establecerá un orden entre los vicedecanos o subdirectores para su aplicación en estos supuestos. Su nombramiento estará a cargo del rector, a propuesta del decano o director de centro, entre el profesorado adscrito al mismo. (Artículos 87, 88 y 91)

– El Secretario: Es la figura encargada de dar fe de los actos y acuerdos del claustro y de la junta de facultad o escuela y demás órganos colegiados en los que actúe; deberá elaborar y custodiar las actas de los órganos colegiados y el archivo del centro; actuar como depositario de las actas de calificación de exámenes; expedir los certificados académicos y asegurar la publicidad de los acuerdos y documentos que corresponda y cuantas funciones le delegue o encomiende el decano o director. Los secretarios serán nombrados por el rector, a propuesta del decano o director de centro, entre el profesorado adscrito al mismo.

Tras analizar los datos sobre Personal Docente e Investigador que forma parte de los Equipos de Dirección de los centros de la UA, podemos decir que:

1º A pesar de que los varones son mayoría en los cargos de responsabilidad observados, las mujeres tienen una representatividad alta si tenemos en cuenta los datos globales referentes al conjunto de los Equipos de Dirección analizados:

**Gráfico: «Porcentaje de Varones y Mujeres en los equipos de Dirección de Centros»**



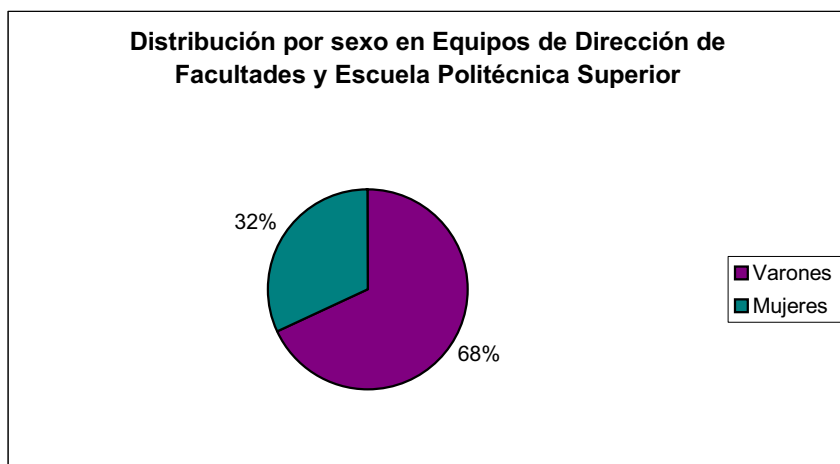
Del total de miembros del profesorado, 63 ocupan alguno de los cargos descritos dentro de los Centros de la de la Universidad de Alicante, de ellos 38 son varones y 25 mujeres. Estos datos muestran que la diferencia cuantitativa no es importante si tenemos en cuenta que las mujeres son minoría

**Informe:  
Académicas en la Universidad de Alicante**

entre el profesorado y que su incursión como profesionales de la Universidad es relativamente reciente. Es decir varones y mujeres se encuentran distribuidos sin grandes diferencias cuantitativas en los Equipos de Dirección de los Centros.

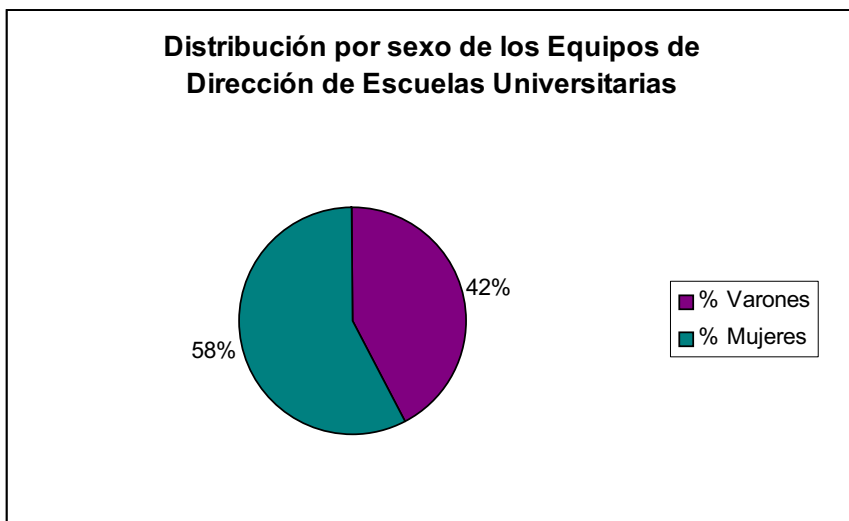
Las diferencias cuantitativas se agrandan en perjuicio de la mujer que pierde en representación, si nos fijamos en los datos totales de la distribución por sexo en los Equipos de Dirección de Facultades y Escuela Politécnica:

**Gráfico: «Distribución porcentual de Varones y Mujeres en Equipos de Dirección de Facultades y escuela Politécnica»**



La situación de las mujeres es completamente distinta en las Escuelas Universitarias donde gozan de una mayor representatividad, como muestran los porcentajes:

**Gráfico: «Porcentaje de varones y mujeres en Equipos de Dirección de Escuelas Universitarias»**



Otra descripción de los datos nos da la jerarquía de cargos en los dos niveles establecidos: veremos como la distribución por sexos en el conjunto global, sigue siendo casi homogénea en el Nivel 2 donde se concentran los las Vicedecanos/as, Subdirectores/as y Secretarios/as donde hay una mayor concentración de profesorado.

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

Sin embargo la diferencia cualitativa se aprecia cuando observamos el nivel 1 que concentra a los/las Decanos/as y Directores/as: es hay donde la segregación vertical se hace más evidente, con una representación de un 73% de varones y un 27% de mujeres al frente de los cargos de mayor relevancia.

La visión de los datos desagregados en Facultades y Escuela Politécnica por un lado, y Escuelas Universitarias por otro enriquecen este análisis, pudiendo además establecer comparaciones entre los distintos niveles y grupos:

**Tablas:**

<b>Equipos de Dirección de Centros</b>					
<b>Datos globales</b>	<b>V</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>% V</b>	<b>% M</b>
<b>Nivel 1</b>	8	3	11	73	27
<b>Nivel 2</b>	30	22	52	58	42
<b>Total</b>	38	25	63	60	40
<b>Equipos de Dirección de Centros</b>					
<b>Facultades y Esc. Politécnica Sup.</b>	<b>V</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>% V</b>	<b>% M</b>
<b>Nivel 1</b>	6	0	6	100	0
<b>Nivel 2</b>	24	14	38	63	37
<b>Total</b>	30	14	44	68	32
<b>Equipos de Dirección de Centros</b>					
<b>Escuelas Universitarias</b>	<b>V</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>% V</b>	<b>% M</b>
<b>Nivel 1</b>	2	3	5	40	60
<b>Nivel 2</b>	6	8	14	44	56
<b>Total</b>	8	11	19	42	58

De tal manera que en las Facultades y Escuela Politécnica la presencia de mujeres (total) disminuye respecto de los datos globales y también aumenta la distancia respecto de sus homólogos varones. En este caso el porcentaje de varones está 68% por encima del 32% de las mujeres.

No ocurre lo mismo en los equipos de Dirección de las Escuelas Universitarias donde hay más profesoras que profesores en el total de los cargos aunque sin grandes distancias cuantitativas.

En los «Datos Globales» hemos visto como la aparente homogeneidad en la distribución por sexo del total de personas dejaba de ser tal si escalábamos hasta el nivel 1.

Similar es la situación de las mujeres en las Facultades y Escuela Politécnica donde hay pocas Vicedecanas, Subdirectoras y/o Secretarías; y lo más llamativo es que si subimos hasta el nivel 1 vemos como no hay ninguna Decana o Directora, en este grupo.

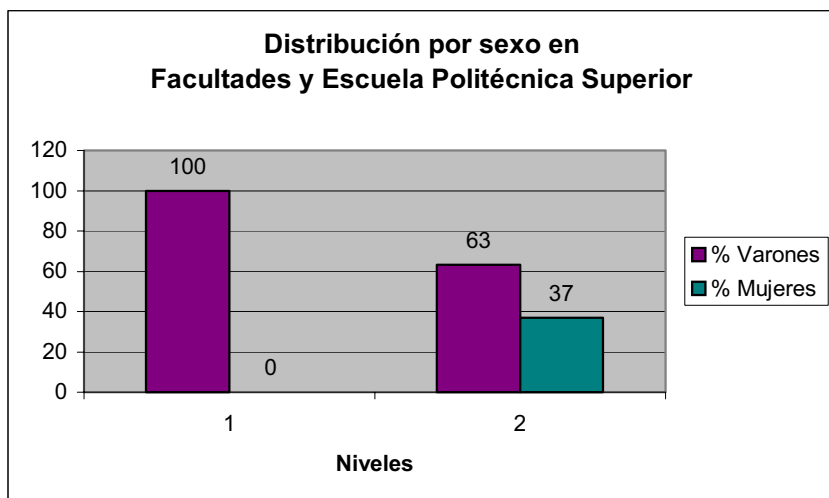
La escasa presencia de mujeres académicas en la Escuela Politécnica hace prever el que sean pocas las representadas en su Equipo de Dirección, en el caso de la UA este dato se traduce en ninguna.

Consecuentemente esto condiciona los datos globales. Así como que en las Facultades también estén infrarrepresenta-

**Informe:  
Académicas en la Universidad de Alicante**

das, sobre todo en el escalafón más alto (Decanos y Directores) donde no hay mujeres:

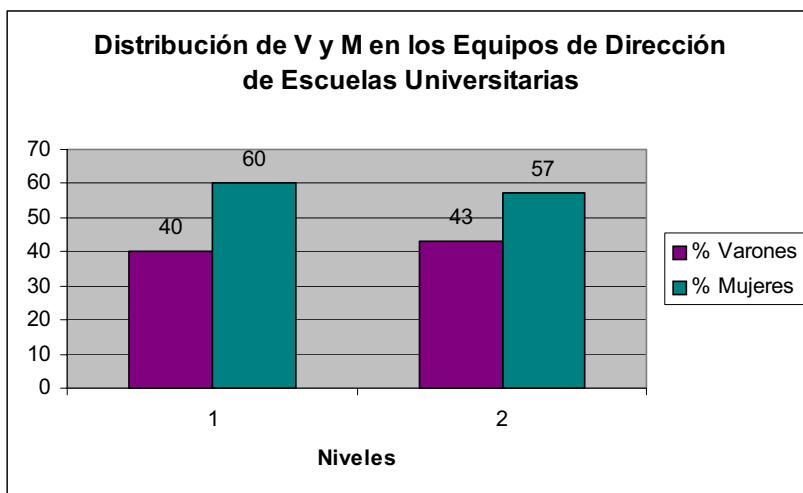
**Gráfico: «Distribución de varones y mujeres en los distintos niveles de los Equipos de Dirección de Facultades y Escuela Politécnica»**



En los Equipos de Dirección de los centros que imparten titulaciones de segundo ciclo (Escuelas Universitarias), la situación como hemos descrito anteriormente es distinta. A continuación vemos de forma gráfica como las mujeres están más presentes incluso superando ligeramente el número de varones en los dos niveles:



### Gráfico: «Varones y mujeres en los distintos niveles de los Equipos de Dirección de Escuelas Universitarias»



En definitiva la distribución por sexo y cargos en los Equipos de Dirección de los distintos Centros de la UA denota la existencia de desigualdad en el acceso a los puestos de representación de mayor rango a excepción de las Escuelas Universitarias donde la presencia de femenina es mayor que la masculina.

#### 3.1.3 Equipos de Dirección de los Departamentos

En el análisis, se han observado las siguientes figuras:

- Director/a

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

– Subdirector/a

– Secretario/a

– El Director o Directora de departamento tiene la representación de éste y ejerce las funciones de dirección y gestión ordinaria del mismo.

Será elegido por el consejo de departamento entre su profesorado doctor perteneciente a los cuerpos docentes universitarios.

Algunas de sus funciones son: representar al departamento, dirigirlo y coordinar su gestión ordinaria; convocar y presidir las reuniones del Consejo así como ejecutar los acuerdos adoptados por este, supervisar la ejecución de los planes de actividades a desarrollar y elaborar la memoria anual de las mismas; velar por el cumplimiento de la dedicación del personal docente e investigador y dirigir la actividad del personal de administración y servicios adscrito al departamento. (Art. 93)

– El Subdirector/a, será nombrado por el rector, a propuesta del director del departamento, de entre el profesorado doctor perteneciente a los cuerpos docentes universitarios y adscrito al mismo.

El subdirector colabora con el director en el gobierno y dirección del departamento, desempeñando cuantas funcio-

nes le asigne o delegue, y le sustituye en caso de vacante, ausencia o enfermedad. (Art. 95)

– El/la Secretario/a, será nombrado por el rector a propuesta del director del departamento, entre el profesorado a tiempo completo adscrito al mismo. Le corresponde la elaboración y custodia de las actas y documentos oficiales del departamento, la colaboración en la coordinación de la gestión del mismo, dar fe de los acuerdos del consejo, y cuantas funciones puedan serles encomendadas por el director. (Art. 95)

Una vez ordenados y clasificados los datos extraídos de los departamentos de la UA, podemos decir que la presencia de mujeres los Equipos de Dirección es enormemente reducida.

Las mujeres (23%) no llegan a ocupar un tercio en el conjunto de los cargos de representación descritos.

Los datos desagregados por cargos, nos ofrecen porcentajes similares y o mismo ocurre si observamos los datos desagregados en cada grupo.

Los datos porcentuales aportan mayor significación si los observamos junto a los absolutos, donde comprobamos que de los 53 directores de departamento, tan sólo 12 son mujeres. El porcentaje más bajo de mujeres corresponde a grupo

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

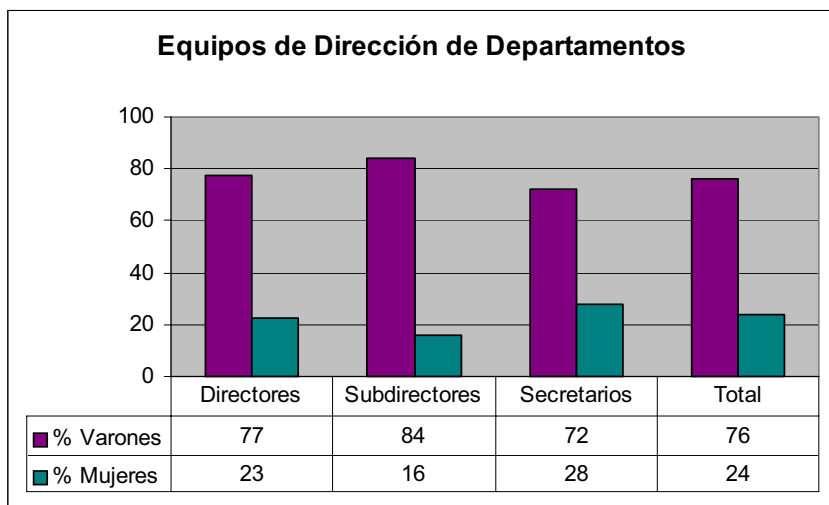
de Subdirectores que es el menos poblado ya que esta figura no está presente en todos los Departamentos. Igual ocurre entre los Secretarios aunque en este caso son 50 de los que sólo 14 son mujeres, tal y como muestra la tabla:

**Tabla: «Equipos de Dirección de Departamentos»**

<b>Equipo de Dirección de Departamentos</b>	<b>V</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>% V</b>	<b>% M</b>
<b>Directores</b>	41	12	53	77	23
<b>Subdirectores</b>	16	3	19	84	16
<b>Secretarios</b>	36	14	50	72	28
<b>Total</b>	93	29	122	76	24

La comparación gráfica de los porcentajes de varones y mujeres nos ofrece una clara visión de infrarrepresentación femenina en los Equipos de Dirección de los 53 departamentos:

**Gráfico: «Varones y Mujeres en los distintos niveles de los equipos de Dirección de Departamentos»**



### **3.2 El Claustro Universitario y el Consejo de Gobierno**

En esta parte del informe, expondré brevemente del estudio realizado sobre la presencia femenina dentro del Consejo de Gobierno y del Claustro Universitario, dos de los Órganos Colegiados de la Universidad.

#### *3.2.1 El Claustro Universitario*

El Claustro Universitario es el máximo órgano de representación de la comunidad universitaria, al cual corresponde

**Informe:  
Académicas en la Universidad de Alicante**

ejercer las funciones soberanas de normativa interna, fiscalizar la gestión de la Universidad y expresar sus posiciones y aspiraciones en los distintos ámbitos de actuación universitaria. (Art. 50)

Estará formado por el rector, que lo presidirá, el secretario general y el gerente, y un máximo de trescientos claustales, distribuidos entre los distintos sectores de la comunidad universitaria.

Los miembros del Claustro Universitario en la UA incluidos en el análisis forman parte de colectivo de Personal Docente e Investigador y del colectivo de Ayudantes y Becarios. Se distribuyen de la siguiente manera en función del sexo y del colectivo al que pertenecen:

**Tabla:**

<b>Claustro de la UA</b>					
	<b>Mujeres</b>	<b>Varones</b>	<b>Total</b>	<b>% M</b>	<b>% V</b>
<b>Funcionarios doctores</b>	37	109	146	25	75
<b>Funcionarios no doctores</b>	4	14	18	22	78
<b>Asociados</b>	4	2	6	67	33
<b>Ayudantes y Becarios</b>	1	4	5	20	80
<b>Total</b>	46	129	175	26	74

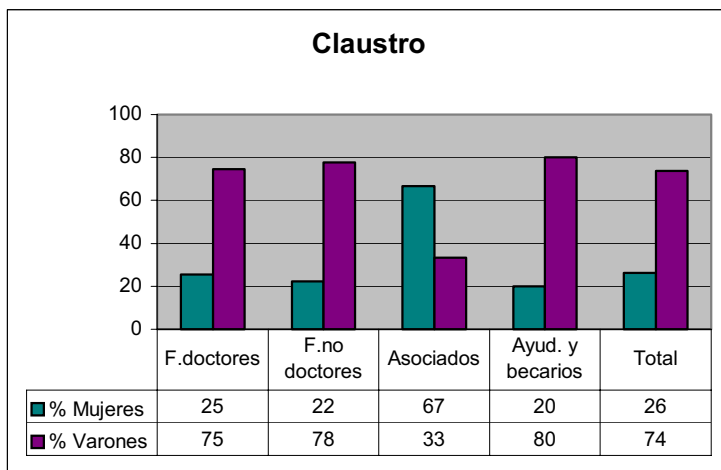
La mujer aparece infrarrepresentada en todos los colectivos reflejados excepto entre los Asociados donde tiene una

representación del 67%, aunque si miramos el número de personas que componen dicho colectivo, nos encontraremos con tan sólo 6.

En cuanto a la escasa representación a la que he aludido, destaca el que entre la gran concentración de personal en el colectivo de Funcionarios Docentes (146) sólo haya 37 mujeres.

La siguiente tabla muestra la distribución porcentual de varones y mujeres en cada colectivo:

**Gráfico: «Claustro Universitario»**



### *3.2.2 El Consejo de Gobierno*

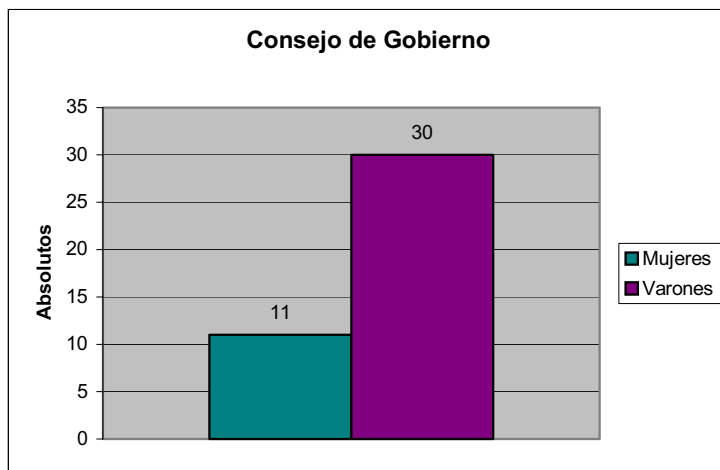
Es el máximo órgano de gobierno de la Universidad al que corresponde establecer las líneas estratégicas y programáticas, así como las directrices y procedimientos para su aplicación, en los ámbitos de organización de las enseñanzas, investigación, recursos humanos y económicos y elaboración de los presupuestos. (Art.57)

El Consejo de Gobierno estará constituido por el Rector, que lo presidirá, el Secretario General, el Gerente y un máximo de cincuenta miembros de la propia comunidad universitaria.

Tras analizar la composición del Consejo de Gobierno, forman parte de este análisis 41 personas de las que 30 son varones y sólo 11 mujeres. Gráficamente la composición por sexo del Consejo de Gobierno, es la siguiente:



Gráfico: «Varones y mujeres en el consejo de Gobierno»



Igual que ocurría en el Claustro de la Universidad la representación de mujeres en el Consejo de Gobierno es escasa.

## **4. CONCLUSIONES**

El profesorado de la Universidad de Alicante, ha evolucionado de forma creciente en los últimos años. Aún así las mujeres representan poco más de un tercio (34%) del profesorado de la Universidad de Alicante.

La distribución de las docentes es irregular en los departamentos y en las áreas de conocimiento produciéndose una mayor concentración en Ciencias de la Salud y en aquellas que tradicionalmente se han considerado «feminizadas», como las de Humanidades y Ciencias Sociales. Mientras que su presencia es escasa en las áreas más «tecnológicas y científicas», aquellas que de forma estereotipada se han considerado «ámbitos masculinos».

Es decir, lejos de ser una excepción dentro del conjunto de universidades españolas, la de Alicante reproduce la segregación horizontal entre el profesorado que se distribuye en las distintas áreas y departamentos, de manera desigual en función del género.

En lo que respecta a la estructura del profesorado por categorías docentes no presenta mejores resultados en cuanto

a la posición de la mujer. Aunque no hay grandes desequilibrios entre varones y mujeres en la mayoría de las categorías docentes, sí están infrarrepresentadas entre los Catedráticos de Universidad, siendo este el rango más alto dentro de la carrera académica.

Señalan García de León y García de Cortázar en su estudio «Mujeres en minoría (una investigación sobre élites femeninas)» que:

*«lo que es incuestionable es que hoy las mujeres catedráticas son una minoría simbólica dentro de un grupo profesional masculino que desarrolla sus tareas en un institución, que paradójicamente, cuenta con una mayoría femenina»*

El mencionado estudio fue realizado hace seis años y en él las autoras auguraban años difíciles en cuanto a la competencia de puestos, aumentando la tensión entre candidatos y plazas, al tiempo que veían una esperanza en el incremento de las mujeres titulares con credenciales suficientes para convertirse en catedráticas. De manera que podrían verse reducidas las profundas diferencias en la distribución por sexos de las cátedras. En la actualidad podemos comprobar que esas diferencias siguen estando presentes, también en la Universidad de Alicante.

**Informe:  
Académicas en la Universidad de Alicante**

A excepción de los Equipos de Dirección de las Escuelas Universitarias donde no existe segregación, en el resto de los Equipos Directivos de Centros, Departamentos y Órganos de Gobierno de la Universidad, la distribución en el reparto de cargos de «poder» o responsabilidad, refleja un desequilibrio entre varones y mujeres. Siendo muy escasa la representación femenina entre los Directores de Departamentos, los Vicerrectores e inexistente entre los Directores de Facultad y Escuela Politécnica.

La participación de la mujer en el Claustro Universitario y en el Consejo de Gobierno es igualmente reducida, salvo para el colectivo de Asociadas que están sobrerrepresentadas en el Claustro.

El paso del tiempo es un factor que podría jugar a favor de un mayor equilibrio en la estructura del profesorado a tenor de los avances experimentados, sobre todo cuantitativos, que la mujer ha experimentado en el ámbito universitario. Sin embargo los resultados de este estudio no nos permiten ser optimistas en este sentido por el momento. La Universidad de Alicante cuenta con una gran mayoría de varones entre el profesorado. Aunque la presencia mayoritaria de mujeres en las aulas y la creciente incorporación de profesorado femenino podrían estar apuntando una tendencia que de continuar

así equilibrará la estructura por sexo del profesorado. Otra cuestión es si además de posibilitar un mayor equilibrio en términos cuantitativos lo hará cualitativamente.

En mi opinión eso es algo que no se verá propiciado con el simple aumento de la presencia femenina en el conjunto del profesorado sino que serán necesarias medidas que promuevan la igualdad de oportunidades dentro la Universidad.

## **5. ENCUESTA A LAS PROFESORAS**

En este apartado se van a analizar los resultados obtenidos de la encuesta realizada a las profesoras de la Universidad de Alicante que forman parte de los colectivos docentes (48) observados en este estudio.

A través de esta herramienta metodológica nos hemos aproximado al conocimiento de las opiniones y percepciones de las académicas respecto a la posición de las mujeres entre el profesorado y las expectativas de futuro de las mismas.

### **5.1 Resultados-Síntesis de datos**

Los resultados del análisis de las encuestas aparecerán detallados a continuación en base a los siguientes grupos de variables en los que se agrupan las preguntas analizadas:

- **Variables de Control:** nos permiten conocer las características sociodemográficas de la muestra.
- **Variables sobre la Situación Actual o de autopercepción:** aportan información sobre la percepción que las profesoras tienen de la situación propia y de la del resto de profesoras en el momento actual.

- Variables sobre las Expectativas y Perspectivas de Futuro: nos permitirán conocer que los anhelos profesionales de las profesoras y como ven la realidad futura de la situación de las docentes en la Universidad.

### *5.1.1 Variables de Control*

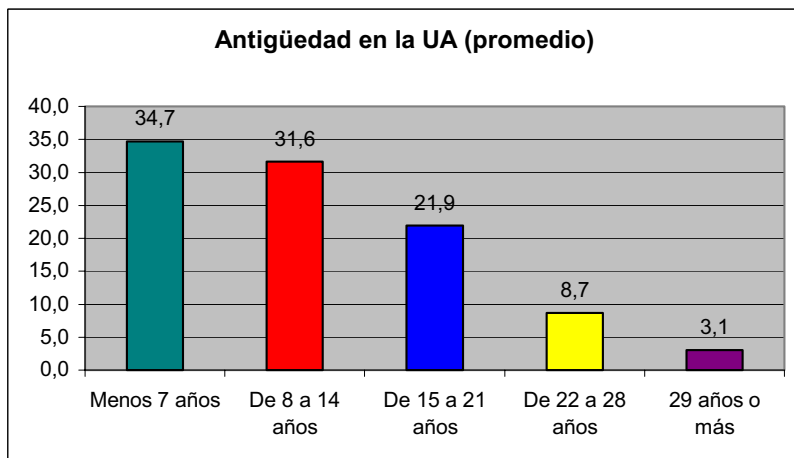
#### ***Antigüedad en la UA:***

En base a las respuestas obtenidas se han establecido, para el análisis estadístico, cinco grupos de respuesta que van desde un primer grupo de «Menos de 7 años» a el último con «29 años o más».

Los resultados indican que según aumenta el número de años de permanencia en la Universidad, disminuye el número de profesoras, un 34,7% de la muestra analizada lleva menos de 7 años trabajando en la Universidad, siendo este grupo de edad donde se concentra la mayoría de las encuestadas. Mientras que son muy pocas las que se encuentran trabajando desde hace al menos 22 años.

## Informe: Académicas en la Universidad de Alicante

### Gráfico:



### Área de conocimiento

Los datos obtenidos no se corresponden a la presencia de mujeres en cada una de las cinco grandes áreas de la Universidad. Si bien es cierto que coincide que las áreas con mayor proporción de profesoras (son por este orden, Ciencias de la Salud, Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas), son aquellas donde se concentra la mayoría de las encuestadas las proporciones no están equilibradas.

El área de Ciencias Sociales y Jurídicas es la que concentra una mayor proporción de profesoras, un 48,5% representando a casi la mitad de las encuestadas. Le siguen en me-

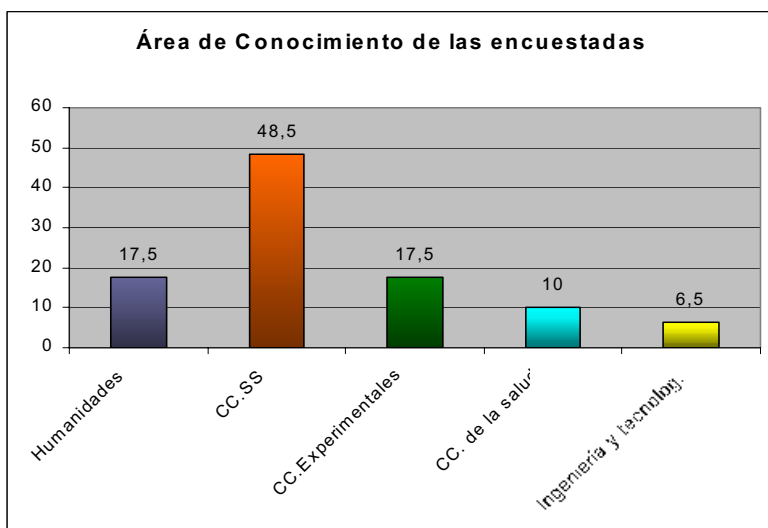


nor cantidad las que pertenecen a Humanidades y Ciencias Experimentales y como grupo minoritario las profesoras de Ciencias de la Salud e Ingeniería y Tecnología.

Teniendo en cuenta que en Ciencias de la Salud las mujeres representan a más de la mitad de se profesorado sorprende el bajo porcentaje de respuesta dentro de este área.

En cuanto a el alto porcentaje de respuesta en Ciencias Sociales y Jurídicas, podría deberse a una mayor predisposición a participar en este tipo de estudios por parte de las profesoras que pertenecen a esta área.

### Gráfico:



**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

**Tabla: «Frecuencia y Porcentaje de encuestadas por áreas»**

	Frecuencia	Porcentaje válido
<b>Humanidades</b>	35	17,5
<b>Ciencias Sociales y Jurídicas</b>	97	48,5
<b>Ciencias Experimentales</b>	35	17,5
<b>Ciencias de la Salud</b>	20	10
<b>Ingeniería y Tecnología</b>	13	6,5
<b>Total</b>	200	100

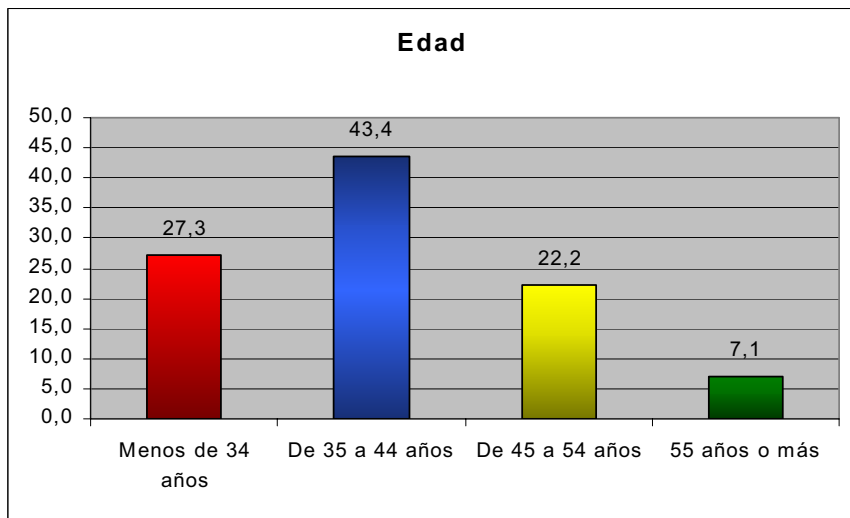
### ***Edad***

El rango de edad establecido en base las respuestas de las encuestadas va desde «menos de 34 años» a «55 o más».

La mayoría tiene entre 34 y 44 años, siendo la franja de «35 a 44» la que concentra a un mayor numero de profesoras, mientras que son muy pocas las que tienen más de 54 años.

La media de edad de la muestra analizada es de 40,20 años.

**Gráfico: «Distribución de las encuestadas por edad»**

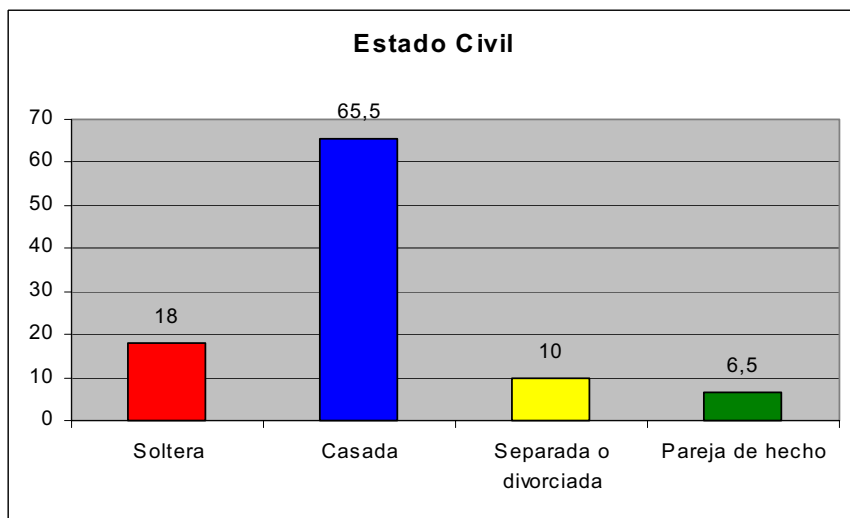


### ***Estado Civil***

La mayor parte de las profesoras están casadas, le siguen en escasa proporción las solteras, las separadas o divorciadas y la que tienen pareja de hecho.

**Informe:  
Académicas en la Universidad de Alicante**

**Gráfico: «Distribución de las encuestadas por estado civil»**



**Tabla: «Frecuencia y Porcentaje de encuestadas por estado civil»**

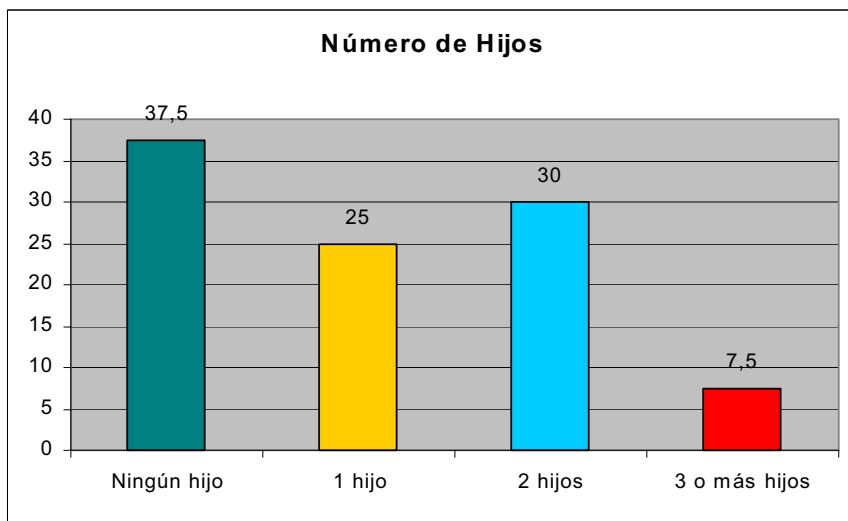
Estado Civil		
	Frecuencia	Promedio
Soltera	36	18
Casada	131	65,5
Separada o divorciada	20	10
Pareja de hecho	13	6,5
<b>Total</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

### *Número de hijos*

En cuanto al número de hijos, un 37,5% de las docentes no tiene hijos y entre las que manifiestan tenerlos tan sólo el 7,5% tienen 3 o más.

La media es de 1,10 hijos.

**Grafico: «Distribución de las encuestadas por número de hijos»**



**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

**Tabla: «Frecuencia y promedio de encuestadas por número de hijos»**

<b>Número de Hijos</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>Promedio</b>
<b>Ningún hijo</b>	75	37,5
<b>1 hijo</b>	50	25
<b>2 hijos</b>	60	30
<b>3 o más hijos</b>	15	7,5
<b>Total</b>	200	100

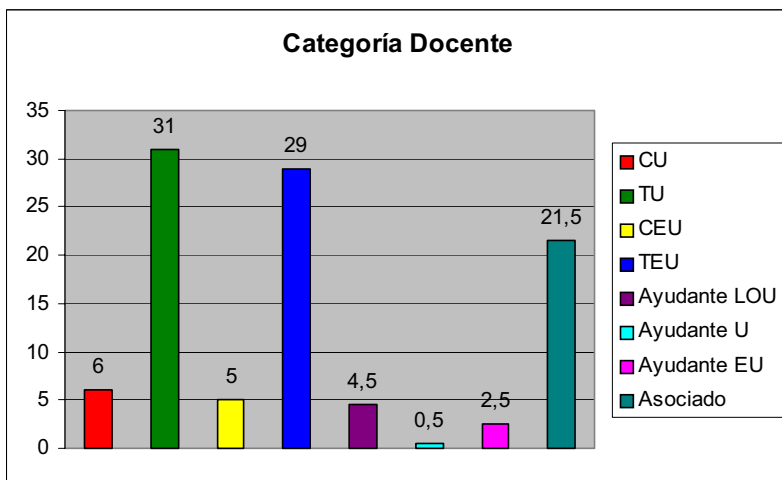
### *5.1.2 Situación Actual*

#### *Categoría Docente*

El colectivo de Titulares de Universidad es el que tiene una mayor representatividad entre la muestra analizada, seguido de las Titulares de Escuela Universitaria.

El resto de categorías docentes tienen una escasa representación entre las profesoras encuestadas.

**Gráfico: «Distribución de encuestadas por categoría docente»**



**Tabla: «Frecuencia y promedio de encuestadas por categoría docente»**

	Frecuencia	% válido
<b>Catedráticas de Universidad</b>	12	6
<b>Titulares de Escuela Universitaria</b>	62	31
<b>Catedráticas de Escuela Universit.</b>	10	5
<b>Titulares de Escuela Universitaria</b>	58	29
<b>Ayudantes LOU</b>	9	4,5
<b>Ayudantes Universitarias</b>	1	0,5
<b>Ayudantes Escuela Universitaria</b>	5	2,5
<b>Asociadas</b>	43	21,5
<b>Total</b>	200	100

### ***Cruce: Categoría Docente-Antigüedad en la Universidad***

Hemos visto como se distribuyen las encuestadas en las diferentes categorías docentes. Pero ¿cómo es esa distribución si atendemos al número de años que llevan en la Universidad?. Para saberlo hemos cruzado la categoría docente con la variable «antigüedad en la Universidad», obteniendo los siguientes resultados:

- La mayoría de Asociadas lleva menos de 7 años trabajando en la Universidad.
- Lo mismo que en caso anterior ocurre con el total de Ayudantes de Escuela Universitaria y la mayoría de Ayudantes de Universidad que forman parte de la muestra analizada.
- Los Titulares de Escuela Universitaria se concentran mayoritariamente en la franja que va de los 8 a los 14 años de antigüedad.
- Casi todas las Catedráticas de Universidad y de Escuela Universitaria permanecen en la Universidad desde hace al menos 15 años.
- Y más de la mitad de los Titulares de Universidad se concentra en la franja de 8 a 14 años de antigüedad.

### ***Cruce: Categoría Docentes-Conciliación vida familiar y laboral***

Para las encuestadas la conciliación de la profesión y las responsabilidades familiares ha resultado mayoritariamente



difícil para todas las categorías docentes, excepto en el caso de las Ayudantes de Universidad (LOU)tal y como vemos en la tabla:

**Tabla: «Cruce de variables: Categoría Docente–  
Conciliación vida familiar y vida laboral»**

Conciliación profesión y familia					
Categoría Docente		Muy difícil	Algo difícil	Un poco difícil	Nada difícil
<b>CU</b>	Recuento	4	2	1	3
	%	40	20	10	30
<b>TU</b>	Recuento	8	23	17	8
	%	14,3	41,1	30,4	14,3
<b>CEU</b>	Recuento	3	1	3	3
	%	30	10	30	30
<b>TEU</b>	Recuento	8	16	18	15
	%	14,0	28,1	31,6	26,3
<b>Ayudante LOU</b>	Recuento		1	1	3
	%		20	20	60
<b>Ayudante U</b>	Recuento	1			
	%	100			
<b>Ayudante EU</b>	Recuento	1	3		1
	%	20	60		20
<b>Asociado</b>	Recuento	4	17	5	14
	%	10	42,5	12,5	35

Un 90% de las Catedráticas de Universidad señalan que compaginar la vida familiar y laboral ha resultado difícil en

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

diferente grado. Lo mismo ocurre con el 85% de las Titulares de Universidad, el 70% de las Titulares de Escuela Universitaria y el 65% de las Asociadas.

***Cruce: Categoría Docente-Edad***

Respecto a la concentración de encuestadas en las distintas categorías docentes según la edad, destaca el que:

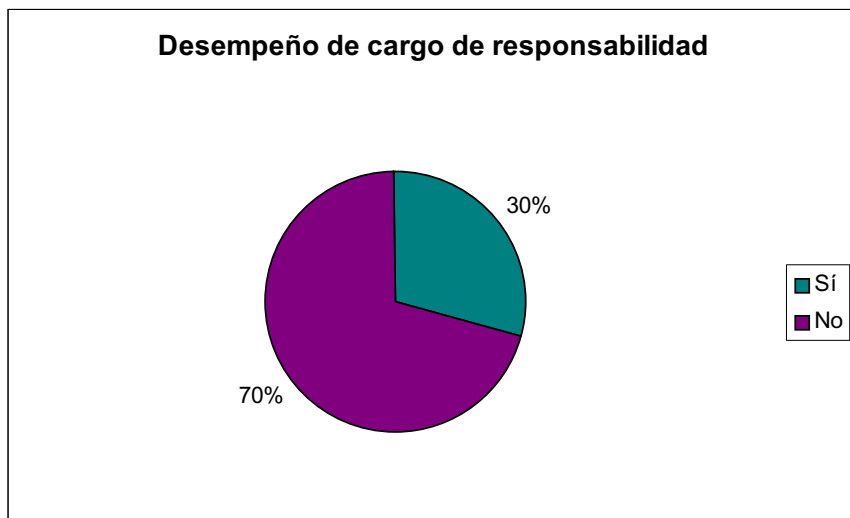
- La mayor concentración de Asociadas se encuentra en la franja de edad de los 35 a los 44 años.
- Casi la totalidad de Ayudantes de Escuela Universitaria no supera los 34 años.
- Ninguna de las Ayudantes de Universidad tiene más de 44 años.
- Las Titulares de Escuela Universitaria se concentran sobre todo en la franja de edad de los 35 a los 44 años.
- Más de la mitad de las Catedráticas de Escuela Universitaria tiene a partir de 45 años, y ninguna de ellas tiene menos de 35 años.
- Las mayor parte de la Titulares de Universidad están concentradas a partir de los 35 años.
- Y por último, las catedráticas de Universidad son en su mayoría mayores de 44 años, no siendo ninguna de ellas menor de 35.

### *Desempeño de cargo*

Del total de entrevistadas, sólo un 30% manifiesta desempeñar algún cargo de responsabilidad. Este porcentaje es superior al que representan el total de profesoras en los Equipos de Gobierno de la Facultad.

La diferencia entre el promedio de profesoras y profesores en los cargos de responsabilidad queda representada en el siguiente gráfico:

**Gráfico: «Promedio de encuestadas en cargos de responsabilidad»**



**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

Sin embargo no podemos establecer dicha comparación ya que los cargos especificados por las encuestadas no coinciden con los que se han tenido en cuenta en el análisis del total de los datos.

Es decir, en el caso de las profesoras que reconocen desempeñar algún cargo de responsabilidad en la Universidad, estos hacen referencia exclusiva a los detentados en los Equipos de Gobierno, sin no que incluyen otros que implican responsabilidades administrativas y de representación en otros sectores de la universidad.

**Tabla: «Frecuencia y promedio de encuestadas en cargos de responsabilidad»**

<b>Desempeño de Cargo de Responsabilidad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje válido</b>
<b>Sí</b>	59	29,5
<b>No</b>	141	70,5
<b>Total</b>	200	100

***Cruce: Desempeño de Cargo-Antigüedad en la Universidad***

Entre las encuestadas que manifiestan desempeñar algún cargo de responsabilidad encontramos que se distribuyen según su antigüedad en la Universidad de la siguiente manera:

**Tabla: «Cruce de las variables: desempeño de cargo y Antigüedad en la Universidad»**

		Antigüedad en la UA			
		«Menos 7 años»	«8 a 14 años»	«15 a 21 años»	«22 a 28»
Desempeño de cargo	Sí	10	19	22	7
	%	17,2	32,8	37,9	12,1

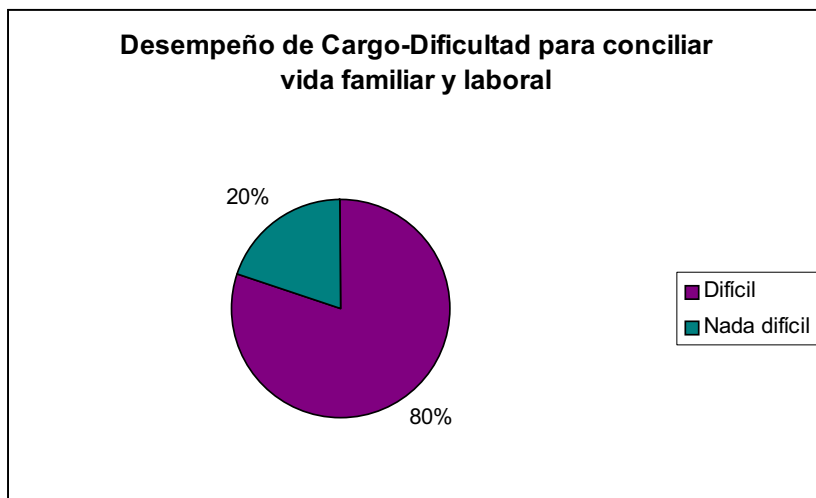
La mayoría de las profesoras que ocupa algún cargo de responsabilidad lleva un mínimo de 8 años en la Universidad.

***Cruce: Desempeño de Cargo - Dificultad para conciliar vida familiar y laboral.***

Si en lugar de la Antigüedad tenemos en cuenta el grado de dificultad para conciliar la vida laboral y familiar veremos como la mayor parte de las profesoras que desempeñan algún cargo de responsabilidad reconocen que les ha resultado difícil en algún grado:

**Informe:  
Académicas en la Universidad de Alicante**

**Gráfico: «Cruce: Desempeño de cargo-Dificultad para conciliar vida familiar y laboral»**



***Cruce: Desempeño de cargo– Categoría docente***

Por otro lado si atendemos a su categoría docente, observamos como entre las docentes que desempeñan algún cargo hay una gran concentración de Titulares de Universidad. Además todas ellas pertenecen al cuerpo de funcionarios docentes a excepción de una Ayudante de Universidad (LOU). La especificación de los cargos de responsabilidad nos aporta más información ya que según lo expuesto por estas profesio-

ras muchos de ellos no tienen que ver con las figuras presentes en los Equipos de Gobierno de la Facultad.

**Tabla: «Desempeño de Cargo-Categoría docente»**

		Categoría docente						Total
		CU	TU	CEU	TEU	AYU (LOU)	ASOC	
Desempeño de cargo	Sí	5	27	4	13	1	9	59
	%	8,5	45,8	6,8	22,0	1,7	15,3	100

***Cruce: Desempeño de Cargo - Edad***

La edad de quienes ocupan un cargo de responsabilidad es en la mayoría de los casos, superior a los 34 años.

**Tabla: «Cruce: Desempeño de cargo-Edad»**

		Edad			
		Menos de 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 o más
Desempeño de cargo	Sí	5	32	17	4
	%	8,6	55,2	29,3	6,9

***Apoyos en su trayectoria profesional***

La mayoría de las encuestadas, en concreto 182, reconocen haber recibido apoyo a lo largo de su trayectoria profesional. A ellas se les ha pedido que contesten en referencia al grado de apoyo recibido por parte de «profesores», «colegas

**Informe:  
Académicas en la Universidad de Alicante**

de universidad», «director del departamento» y «personas ajenas a la Universidad».

**Gráfico: «Promedio de mujeres según apoyo recibido»**



**Tabla: «Frecuencia y promedio de encuestadas según apoyo»**

<b>Apoyos</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Promedio</b>
<b>Sí</b>	182	91
<b>No</b>	18	9
<b>Total</b>	200	100



### *Apoyo de profesores*

En mi opinión el apoyo por parte de los profesores es importante en cuanto a que el momento del inicio de la carrera académica puede estar condicionado o incentivado, en alguna medida, por las opiniones y ánimos que de estos hayan recibido las profesoras objeto de estudio.

Los datos muestran como el 56,5%, de las profesoras que han recibido apoyo en su carrera académica, cree que sus profesores les apoyaron «Mucho» o «Bastante», el 20% piensa que lo hicieron «Poco» un 23,3% no sintió ese respaldo. Tal y como muestra la tabla:

**Tabla: «Promedio de encuestadas que han recibido apoyo de Profesores»**

<b>Apoyo de Profesores</b>	<b>Porcentaje válido</b>
<b>Mucho</b>	20,9
<b>Bastante</b>	35,6
<b>Poco</b>	20,3
<b>Nada</b>	23,2
<b>Total</b>	100

Por lo que más de la mitad de las profesoras pudieron sentirse animadas en el inicio de su trayectoria profesional por quienes fueron sus profesores y posible reflejo de sus expectativas profesionales.

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

### *Apoyo de colegas de Universidad*

Este otro tipo de apoyo es igualmente importante, en tanto que la solidaridad o las muestras de apoyo entre compañeros pueden resultar un revulsivo en casos de posible desmotivación y sino impulso para continuar en la carrera académica al menos contribuyen a que exista un buen «clima» en el trabajo.

Encontramos aquí que un alto porcentaje de profesoras, 70,4%, reconocen haber recibido «Mucho o Bastante» apoyo de los compañeros de profesión.

**Tabla: «Promedio de encuestadas que han recibido apoyo de Colegas de universidad»**

<b>Apoyo de colegas de universidad</b>	
	<b>Porcentaje válido</b>
<b>Mucho</b>	29,6
<b>Bastante</b>	40,8
<b>Poco</b>	16,2
<b>Nada</b>	13,4
<b>Total</b>	100

### *Apoyo del Director de Departamento*

A lo largo de la carrera académica, e apoyo del Director de Departamento, puede ser determinante en la toma de decisión respecto a la orientación de esta. Por ejemplo en cuanto

a posibilidades de promoción respecto a la categoría docente.

En esta pregunta un 47,7% reconoce haber recibido apoyo del Director del departamento en un alto grado.

Tabla: «Promedio de encuestadas que han recibido apoyo de Profesores»

<b>Apoyo del director del departamento</b>	<b>Porcentaje válido</b>
<b>Mucho</b>	24,7
<b>Bastante</b>	23,0
<b>Poco</b>	23,6
<b>Nada</b>	28,7
<b>Total</b>	100

### ***Apoyo de personas ajenas a la Universidad***

Por personas ajenas a la Universidad entendemos, a la familia, pareja, amigos que nada tengan que estén fuera del ámbito académico.

Los datos muestran que el 68,9% de las profesoras se han sentido «Mucho» o bastante» respaldadas por personas de fuera de su lugar de trabajo.

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

**Tabla: «Promedio de encuestadas que han recibido apoyo de Personas ajenas a la Universidad»**

<b>Apoyo de personas ajenas a la universidad</b>	
	<b>Porcentaje válido</b>
<b>Mucho</b>	37,2
<b>Bastante</b>	31,7
<b>Poco</b>	13,3
<b>Nada</b>	17,8
<b>Total</b>	100

***Opinión sobre presencia femenina en puestos de responsabilidad en la UA***

La mayoría de las encuestadas, en concreto 150, creen que hay «Pocas» o «Muy Pocas» mujeres en los puestos de responsabilidad de la Universidad de Alicante. Mientras que tan sólo un 10,5% opina que son bastantes las mujeres que ocupan dichos puestos.

Tabla: «Opinión sobre la presencia femenina en puestos de responsabilidad»

<b>Opinión sobre la presencia femenina</b>	
	<b>Porcentaje válido</b>
<b>Bastante</b>	10,5
<b>Regular</b>	11,0
<b>Poco</b>	59,7
<b>Muy poca</b>	18,8
<b>Total</b>	100

### ***Preparación Académica***

Respecto a la pregunta de si las mujeres tienen «más», «igual» o «menos» preparación académica que los hombres, casi la totalidad de las encuestadas, un 90,8%, opina que la preparación de ambos es equiparable.

### ***Ambición o interés***

En cuanto al grado de ambición profesional, un 62,3% creen que hombres y mujeres son «Igual» de ambiciosos en este sentido, un 29,8% que las mujeres lo son «menos» y un 7,9% opina que las mujeres superan en ambición a los hombres.

### ***Dedicación profesional***

Cuando se les pregunta por el grado de dedicación de hombres y mujeres en la carrera académica, un 72,3% de las profesoras responde que no existen diferencias entre sexos, un 20,5 % piensa que las mujeres tiene mayor dedicación y un 7,2% responde que esta es menor.

### ***Capacidad de decisión***

Son mayoría las que opinan que hombres y mujeres están equiparados en este aspecto. Las que creen que las mujeres tienen mayor capacidad de decisión, representan un 13,8% y de forma contraria piensan un 11,3% de las encuestadas.

### ***Apoyo de los departamentos***

Otra cuestión plantea si el grado de apoyo recibido por parte de los departamentos está en función del sexo. A este respecto más de la mitad opina que nada tiene que ver ya que un 57,7% responde que hombres y mujeres reciben «igual» grado de apoyo, un 2,1% cree que los departamento apoyan «más» a las mujeres y un porcentaje relativamente alto 40,2%, cree que las mujeres reciben menos apoyo que los hombres.

### ***Capacidad organizativa***

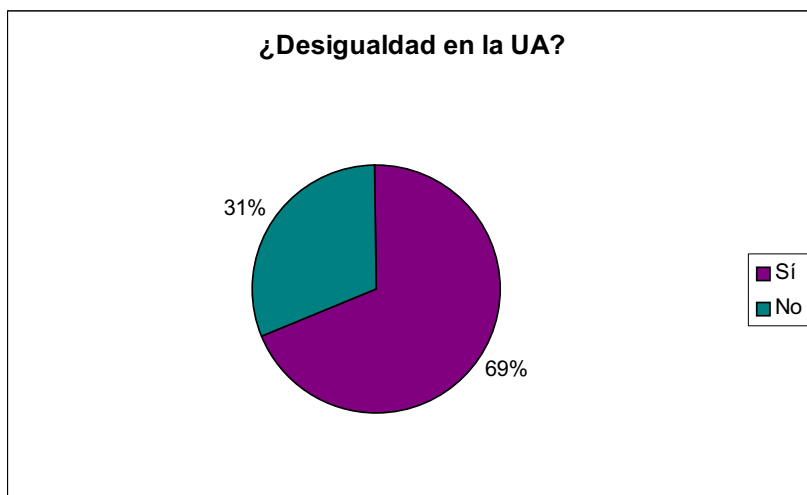
Más de la mitad tiene la percepción de que las profesoras son más organizadas que los profesores, un 43,1% opina que lo son por igual y tan sólo un 3,1% que los hombres les superan en este sentido.

### ***¿La UA reproduce las desigualdades de género existentes en la sociedad?***

Una gran parte de las encuestadas, en concreto 134, opina que la Universidad de Alicante no es una institución igualitaria para hombres y varones.

La encuesta plantea a las profesoras que expresen su grado de acuerdo o desacuerdo respecto una serie afirmaciones, dentro del presente apartado sobre «percepción de la situación actual» tendremos en cuenta dos de ellas. Los resultados aparecen brevemente expuestos a continuación:

**Gráfico: «Promedio según opinión sobre la existencia de desigualdad en la UA»**



***Cruce: Opinión sobre la Presencia de Mujeres en lo puestos de responsabilidad-¿La UA reproduce las Desigualdades de Género?***

Para saber si las variables referentes a la Opinión sobre la «presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad» y la opinión sobre «si la UA reproduce las desigualdades de género» están correlacionadas las hemos cruzado.

Los resultados indican que del total de encuestadas que opinan que la presencia femenina en puestos de responsa-

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

bilidad es poca o muy poca la mayoría afirma que la Universidad de Alicante reproduce las desigualdades de género, mientras que para la gran parte de las que creen que la presencia de mujeres en dichos cargos es «Bastante» o «regular», las desigualdades no están presentes en la Universidad.

**Tabla: Cruce Opinión sobre la Presencia de Mujeres en lo puestos de responsabilidad-¿La UA reproduce las Desigualdades de Género?**

		¿La UA reproduce las desigualdades de género?		Total
		Sí	No	
<b>Presencia Mujeres</b>	Bastante	4,5%	25%	10,60%
	Regular	2,3%	32,1%	11,10%
	Poca	68,4%	37,5%	59,30%
	Muy poca	24,8%	5,4%	19%
<b>Total</b>		100%	100%	100%

***«Las posiciones de poder académico son fácilmente accesibles para las mujeres»***

Las respuestas confirman que el 68,8% de la muestra analizada, está de acuerdo con esta afirmación ya que opinan que los puestos de poder no resultan fácilmente accesibles para la mujer, mientras que un 30,2% se muestra en desacuerdo con la posición anterior.



**Tabla: «Las posiciones de poder académico son fácilmente accesibles para las mujeres»**

<b>Grado de Acuerdo o Desacuerdo</b>	
	<b>Porcentaje válido</b>
<b>Muy de acuerdo</b>	5,6
<b>De acuerdo</b>	24,6
<b>En desacuerdo</b>	50,8
<b>Muy en desacuerdo</b>	19,0
<b>Total</b>	100

«Las mujeres han de esforzarse más que lo hombres para recibir el mismo grado de reconocimiento en su campo o especialidad»

Las mayoría de las encuestadas, 71,2%, muestran su acuerdo con esta afirmación y el 28,7% restante no está de acuerdo.

**Tabla: «Opinión sobre si Las mujeres han de esforzarse más que lo hombres para recibir el mismo grado de reconocimiento en su campo o especialidad»**

<b>Grado de Acuerdo o Desacuerdo</b>	
	<b>Porcentaje válido</b>
<b>Muy de acuerdo</b>	37,9
<b>De acuerdo</b>	33,3
<b>En desacuerdo</b>	23,6
<b>Muy en desacuerdo</b>	5,1
<b>Total</b>	100

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

### *Conciliación profesión y familia*

Para conocer la percepción de las profesoras respecto al grado de dificultad que ha supuesto para ellas el compaginar la «vida familiar» y la «vida laboral», las alternativas de respuesta han planteado diferentes grados de dificultad que van desde Muy difícil a Nada Difícil. La mayoría manifiesta haber encontrado algún grado de dificultad en este sentido, mientras que para un 25,5% parece haberles resultado fácil.

**Tabla: «Opinión sobre grado de dificultad en Conciliación profesión y familia»**

<b>Grado de Acuerdo o Desacuerdo</b>	
	<b>Porcentaje válido</b>
<b>Muy difícil</b>	15,8
<b>Algo difícil</b>	34,2
<b>Un poco difícil</b>	24,5
<b>Nada difícil</b>	25,5
<b>Total</b>	100

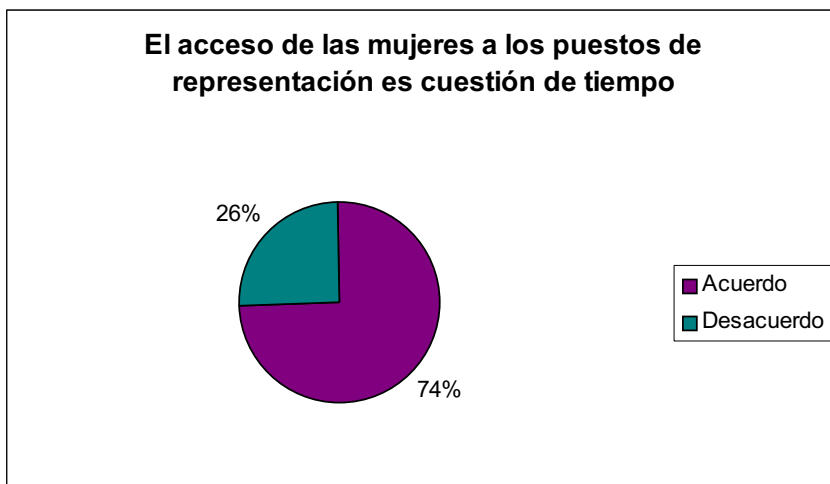
#### *5.1.3 Expectativas y percepción de futuro*

Otra de las afirmaciones sobre la que las profesoras debían expresar el grado de acuerdo o desacuerdo, tiene relación con el panorama futuro de las mujeres en la Universidad. Se ha planteado de la siguiente manera:

**«El acceso de las mujeres a los puestos de representación en la UA es cuestión de tiempo»**

La mayoría de las encuestadas se muestra de acuerdo con esta afirmación.

**Gráfico: Opinión sobre si «El acceso de las mujeres a los puestos de representación en la UA es cuestión de tiempo»**



**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

**Tabla: «El acceso de las mujeres a los puestos de representación en la UA es cuestión de tiempo»**

<b>Grado de Acuerdo y Desacuerdo</b>	<b>Porcentaje válido</b>
<b>Muy de acuerdo</b>	24,4
<b>De acuerdo</b>	49,7
<b>En desacuerdo</b>	22,8
<b>Muy en desacuerdo</b>	3,1
<b>Total</b>	100

El tema de las «expectativas de futuro» se ha planteado a través de la siguiente pregunta abierta:

***¿Cómo cree que será su futuro profesional? ¿Cuáles son sus expectativas?***

Las respuestas han sido codificadas para facilitar su análisis en base a las aportadas por las profesoras. Cabe señalar que la variedad de respuestas ha dificultado su codificación por lo que muchos de los casos han sido incluidos dentro de la respuesta «Otros».

Los resultados aparecen expuesto a continuación:

### ***Seguir como hasta ahora/Estabilizarme***

Un 44% ha respondido afirmativamente, expresando así su intención de seguir con la docencia en la Universidad y su deseo de conseguir la cierta estabilidad profesional.

### ***Obtener el doctorado***

El 6,5 % tiene entre sus expectativas la obtención del doctorado. Cabe señalar que la muestra analizada está compuesta por profesorado femenino numerario y no numerario, por lo que muchas de ellas tendrán esta expectativa cumplida.

### ***Acceder a la categoría de profesora titular***

De igual modo que en la respuesta anterior consideraremos que esta es una expectativa no común al total de la muestra analizada. Así lo expresa el bajo porcentaje de encuestadas, 11,5%, que han contestado afirmativamente.

### ***Acceder a la cátedra o a un puesto de responsabilidad***

Son muy pocas las encuestadas que manifiestan su deseo de acceder a una cátedra o puesto de responsabilidad en la Universidad., tan sólo un 10%. Tendremos en cuenta no sólo que muchas de las profesoras no tienen esta aspiración sino que dentro de la muestra representada hay algunas catedráticas y un 30% de profesoras que ocupan ya algún cargo de responsabilidad.

### ***Abandonar la docencia/Desvincularme de la Universidad***

Un 2,5% del total de encuestadas ha expresado que su intención es desvincularse de la Universidad en un futuro.

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

**Otros:**

El 43% de las profesoras tiene entre sus expectativas alguna de las siguientes: realizar la tesis, ampliar o mejorar currículum, dirigir proyectos de investigación y en el caso de algunas plantean su futuro como incierto.

Con la intención de conocer la percepción de las profesoras sobre su futuro profesional se ha formulado la siguiente pregunta:

***¿Podría decirme, como ve el panorama laboral de las profesoras universitarias en un futuro?***

Se trata de una pregunta abierta que ha sido fácilmente codificada tras la lectura y clasificación de las respuestas de las encuestadas, obteniendo los siguientes resultados:

***Sin cambios, igual que ahora***

Es muy escaso el número de encuestadas (14, un 7%) que opina que el futuro no deportará ningún cambio en la situación de las profesoras universitarias.

***Difícil para las mujeres***

Un 20% de las encuestadas cree que el futuro será difícil para ellas.

### ***Con cambios positivos para las mujeres/con mayor protagonismo y poder***

Muchas de las encuestadas son optimistas respecto a los cambios que están experimentando las profesoras universitarias y opinan que esto les reportará un mayor protagonismo en un futuro. (39%)

### ***Difícil para hombres y mujeres***

Son pocas (9,5%) las que han expresado que el futuro de hombres y mujeres les parece que será igualmente difícil para unos y otras.

### ***Dependerá de un misma igual que ocurre con los hombres***

Algunas encuestadas creen que la cuestión del género no condiciona el futuro profesional de las docentes universitarias y que este será lo que sea en función de su trabajo.

### ***Habrá igualdad de género***

Muy pocas (8%) se han mostrado especialmente optimistas llegando a manifestar que el futuro del profesorado en la Universidad será igualitario para hombres y mujeres.

### ***Otros:***

El 8 % de los casos han aportado respuestas muy diversas y diferentes a las ya mencionadas.

## **5.2 Conclusiones**

Las profesoras de la Universidad de Alicante han aportado, a través de la encuesta, información acerca de su situación actual, sus expectativas y su visión del futuro de las académicas en el conjunto del profesorado universitario.

Su contribución ha permitido realizar un perfil de las profesoras en base a la muestra analizada. De manera que, podemos decir que la incorporación a la vida académica de las encuestadas es relativamente reciente y coincide con el creciente acceso de la mujer como profesional universitaria que comenzó a experimentarse hace dos décadas ya que muy pocas superan ese periodo en la Universidad.

Además la media de edad de la muestra no supera los 41 años, siendo muy pocas las que están por encima de los 45. Teniendo en cuenta que la edad de inicio de la carrera académica suele ser a partir de los 24 años aproximadamente, esta circunstancia coincidiría también con el auge de la profesionalización femenina en el ámbito universitario.

Respecto a la edad de las encuestadas que pertenecen al cuerpo de docentes funcionarias esta es mayor respecto de las no funcionarias.

Su presencia es mayoritaria en las áreas de conocimiento consideradas feminizadas como son Ciencias Sociales y Ju-



rídicas y Humanidades. Aunque entre la muestra analizada hay muy poca representación de las profesoras de Ciencias de la Salud que es el área con mayor presencia de mujeres en la UA. Esto y la gran proporción de encuestadas en Ciencias Sociales y Jurídicas podría responder a una mayor sensibilización o interés de estas últimas por los estudios de género y en concreto por el fenómeno estudiado.

La mayoría de las encuestadas están casadas y de las que tienen hijos son pocas las que tienen más de uno y muy pocas las que tienen más de dos.

En la muestra analizada aparecen representados todas las categorías docentes analizadas a lo largo de este estudio aunque lo están de forma mayoritaria las que pertenecen a los colectivos de, Titulares de Universidad, Titulares de Escuela Universitaria y Asociadas. Siendo escasa la representación entre el resto de categorías docentes. Algo que en caso de las catedráticas era de esperar dada su minoritaria presencia en la universidad.

En cuanto a la antigüedad en la institución universitaria por categorías docentes, «las más jóvenes» son las Asociadas, Ayudantes de Universidad, Ayudantes de Escuela Universitaria y las Titulares.

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

El periodo mínimo de antigüedad observado entre las Catedráticas de Universidad y de Escuela Universitaria es de quince años. Dadas las características y requisitos de acceso a las cátedras es comprensible que las docentes que pertenecen a este colectivo tengan una vida académica «más larga».

Casi la totalidad de la muestra analizada coincide en señalar que la conciliación de la vida laboral y familiar les ha resultado o les resulta difícil.

Así lo indica la mayoría en el cuestionario y en el caso de algunas de ellas de manera detallada en comentarios que de forma voluntaria y espontánea han remitido junto a sus respuestas.

No es extraño que la mayoría coincida en reconocer la dificultad que para ellas ha supuesto compaginar trabajo y familia.

Sandra Acker considera que son tres los problemas más sutiles a los que se enfrenta cualquier mujer trabajadora, pero especialmente las profesionales, en sus variadas formas y grados, de acuerdo a la naturaleza de su trabajo y las circunstancias familiares:

*«El primero de estos problemas implica las demandas conflictivas de la familia y la carrera; el segundo, la relativa*

*indefensión de las minorías; el tercero, el dominio que ejercen los hombres sobre el conocimiento y la práctica»*

Señala además que ninguno de estos problemas se puede considerar una discriminación abierta o pública sino que más bien están inmersos en la vida diaria. Más aún, en la actualidad donde el conciliar trabajo y responsabilidades domésticas es algo cotidiano en la vida de hombres y mujeres. Sin embargo las «responsabilidades extraprofesionales» siguen recayendo en mayor parte en la mujer que no sólo está a cargo del cuidado de los hijos sino también de los «mayores», como alguna de las encuestadas también ha señalado.

La mujer desde que se incorporase al mercado laboral ha desempeñado un doble rol, el de «madre y ama de casa» y el de «trabajadora» que supone un problema en mayor o menor medida. Dicho problema reside en lo llamado por sociólogos «conflictos de rol» o también en la dificultad de «la temporalización de los ciclos, el familiar y el de la carrera»(Fogarty et al. 1971; Hochschild 1975).

*«Incluso aunque una mujer pospusiera tener hijos o hijas hasta que terminara su educación superior, la llegada de estos o estas todavía coincidiría con la edad y la situación en la que se espera que, desde su carrera, hiciera alguna contribución a su campo... En gran medida, el éxito aca-*

**Informe:  
Académicas en la Universidad de Alicante**

*démico se basa en la «productividad» investigadora y de publicaciones, que se mide en función de la edad» (Acker,1995)*

Además, dicha «productividad» no implica una garantía de éxito.

En el caso concreto de la muestra analizada, las que afirman ocupar algún cargo de responsabilidad representan a un tercio de las encuestadas. Es un promedio bajo pero supera al obtenido en los datos globales. Esto ocurre porque en el análisis de los datos secundarios se ha tenido en cuenta determinados cargos en los equipos de dirección y Órganos de Gobierno de la Universidad mientras que muchas de las encuestadas hacen referencia a otro tipo de cargos de representación.

Las encuestadas reconocen mayoritariamente haber recibido apoyos a lo largo de su trayectoria profesional. Estos han provenido sobre todo de personas ajenas a la universidad y de sus compañeros de profesión.

En cuanto a la percepción que tienen sobre si mismas, se consideran igual que los hombres en la mayoría de los aspectos planteados (preparación, ambición e interés, dedicación profesional y capacidad de decisión).

Las diferencias afloran respecto a la capacidad organizativa puesto que la mayoría considera que las mujeres son más organizadas que los hombres. En mi opinión esta percepción que tienen sobre si mismas esta estrechamente relacionada con el hecho de que muchas de ellas han hecho y hacen un gran esfuerzo para compaginar las responsabilidades familiares y domésticas con la profesión.

Por otro lado a pesar de creer que están igual de preparadas, en cuanto a formación, que los hombres son mayoría las que opinan que deben esforzarse más que ellos para obtener el mismo grado de reconocimiento en su campo o especialidad.

Más de la mitad, piensa que la Universidad de Alicante reproduce las desigualdades de género existentes en la Sociedad correspondiéndose este dato con aquellas que opinan que la presencia femenina en los puestos de poder es poca.

Entre sus expectativas de futuro destaca el deseo generalizado de seguir con la docencia y estabilizarse en el puesto de trabajo. Existe un grupo minoritario que expresa su intención de acceder a la cátedra y otras a un puesto de titular. En el caso de las últimas, justifica que sean pocas el que la mayoría de las profesoras que han contestado a la encuesta formen ya parte de este colectivo.

**Informe:  
Académicas en la Universidad de Alicante**

Son muchas las que piensan que favorecidas por cambios positivos que están experimentándose y otros que están por venir, la Universidad será en un futuro un espacio donde las mujeres y en concreto las profesoras tendrán un mayor protagonismo. Mientras que existe una minoría, a la que tras observar los datos considero muy optimista, que opina que la igualdad de género será una realidad.

Las encuestadas forman parte de las mujeres que están experimentando y a la vez impulsando un cambio social que posibilitará, en alguna medida, un futuro más igualitario en el ámbito universitario.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acker, S.** *Género y Educación. Reflexiones Sociológicas sobre las mujeres, la enseñanza y el feminismo.* Narcea. Madrid, 1995
- Alasuutari P.,** *Researching Culture. Qualitative Method and Cultural Studies.* SAGE Publications. London, 1995
- Amorós, C.** *10 palabras clave sobre mujer.* Ed. Verbo Divino. Navarra, 1995
- Almarcha, A.** *Autoridad y privilegio en la Universidad Española: estudio sociológico del profesorado universitario.* Centro de Investigaciones Sociológicas. Madrid, 1982
- Ballarín et al.** *Libro Blanco de los estudios de las Mujeres,* 1995
- Borderías, C., Carrasco, C. y Alemany, C.** *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales.* Icaria, Barcelona, 1994.
- Fenollosa, C.** *Acercamiento al fenómeno de la desigualdad sexual en la Universidad Jaume I.* Asparkía. 1992. Investigación Feminista 1, 15-37.
- Fernández Villanueva, C.** *La mujer en la universidad española: Docencia,*

**Informe:  
Académicas en la Universidad de Alicante**

*investigación y poder. Datos y aspectos cualitativos.* Revista de Educación 290, 161-171

**Flecha García, C,** *Las Primeras universitarias en España.* Narcea. Madrid, 1996

**García de León, M. A. y García de Cortázar, M.,** *Mujeres en minoría (una investigación sobre élites femeninas).* CIS, Número 16. Opiniones y Actitudes

**García de León, M. A. y García de Cortázar, M.** *Las Académicas (profesorado universitario y género).* Instituto de la Mujer. Madrid, 2001

**Gonzalez Río, M.J.,** *Metodología de la Investigación Social. Técnicas de Recolección de datos.* Aguacleara. Alicante, 1997

**Guil Bozar, A.** *Desvelando techos de cristal.: Los Consejos de Departamentos Universitarios.* Actas del II Congreso Internacional de AUDEM. Universidad de Alicante Mayo de 2001

**Grup d'estudis sobre Sentiments, Emocions i Societat** del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona *El sexisme a la UAB. Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic,* Universidad Autónoma de Barcelona. 2004



**Lisazoain L. y Joaristi L.**, *Gestión y análisis de datos con SPSS*. Thomson Editores. Madrid, 2003

**Lipovetsky, G.**, *La tercera mujer*. Anagrama. Barcelona, 1999

**Los estudios de las Mujeres en las Universidades españolas, 1975-1991**. Libro Blanco, Instituto de la Mujer, Madrid 1995; Síntesis de estudios e investigaciones del Instituto de la Mujer, 1990-1994, cuadernos Bibliográficos, Número 7

**Ramos Gorospe, E.** *Mujeres en la Universidad*. Instituto de Ciencias de la Educación y la Dirección General de la Mujer. Junta d Extremadura. Badajoz, 1999

**Saltzman, J.** *Equidad y género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio*. Cátedra. Madrid, 1992.

**Storey, J.** *An Introductory Guide to Cultural Theory and Popular Culture*. The University of Georgia Press Athens. United States, 1993

**Villota, P de.** *Globalización y Género*. Icaria. Barcelona, 2001

#### **Otras fuentes consultadas:**

– *Panorama sociolaboral de la mujer en España*. Boletín elaborado por el gabinete de Estudios del Consejo Económico y Social (CES). Número 29. III-2002. <http://www.ces.es>

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

- Estatutos de la Universidad de Alicante <http://www.ua.es> (Normativa) Universidad de Alicante.
- European Commission, Research Directorate General: <http://www.cordis.lu/improving/women/home.htm>
- International Gender, Science and Technology Information Map: <http://www.wigsat.org/GSTPMap.html>
- La Universidad española en cifras. Informe de la CRUE (Conference de Rectores de las Universidades Españolas) <http://www.crue.org/observatorio.htm>
- Ley de la Generalitat para la igualdad entre mujeres y hombres. Generalitat valenciana. CIDAJ/ Ley 9/2003 de 2 de Abril. <http://www.gva.es/cidaj/cas/c-normas/9-2003.htm>
- Ley Orgánica de Universidades. 6/2001, de 21 de Diciembre. <http://www.boe.es/boe/dias/2001-12-24/seccion1.html>
- Los Recursos informativo-documentales para los Estudios de las mujeres. Panorámica breve desde Europa. Isabel de Torres. Mujeres en Red. <http://www.nodo50.org/mujeresenred.net>
- International Gender, Science and Technology Information Map: <http://www.wigsat.org/GSTPMap.html>

## ANEXO

### Departamentos

<b>DEPARTAMENTO:</b>	<b>V</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>% V</b>	<b>% M</b>
AGROQUÍMICA Y BIOQUÍMICA	9	12	21	43	57
ANÁLISIS ECONÓMICO APLICADO	33	18	51	65	35
ANÁLISIS GEOGRÁFICO REGIONAL	14	7	21	67	33
ANÁLISIS MATEMÁTICO	9	2	11	82	18
BIOTECNOLOGÍA	10	3	13	77	23
CIENCIA DE LA COMPUTACIÓN E INT. ART.	44	10	54	81	19
CIENCIAS AMBIENTALES Y RECURSOS NATUR.	17	8	25	68	32
CIENCIAS DE LA TIERRA Y DEL MEDIO AMBIENTE	28	4	32	88	13
CIENCIAS HISTÓRICO-JURÍDICAS	7	10	17	41	59
CONSTRUCCIONES ARQUITECTÓNICAS	37	8	45	82	18
DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO Y D. PENAL	9	7	16	56	44
DERECHO CIVIL	11	9	20	55	45
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEG. SOCIAL	24	8	32	75	25
DERECHO MERCANTIL Y DERECHO PROCESAL	18	16	34	53	47
DIDÁCTICA GENERAL Y DIDÁCTICAS ESPECÍFICAS	15	9	24	63	38

**Informe:  
Académicas en la Universidad de Alicante**

DISCIPLINAS ECONÓMICAS Y FINANCIERAS	17	7	24	71	29
ECOLOGÍA	19	3	22	86	14
ECONOMÍA APLICADA Y POLÍTICA ECONÓMICA	20	9	29	69	31
ECONOMÍA FINANCIERA, CONTABILIDAD Y MARK.	58	40	98	59	41
ENFERMERÍA	18	35	53	34	66
ESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN OPERATIVA	14	7	21	67	33
ESTUDIOS JURÍDICOS DEL ESTADO	31	12	43	72	28
EXPRESIÓN GRÁFICA Y CARTOGRAFÍA	51	6	57	89	11
FILOLOGÍA CATALANA	26	10	36	72	28
FILOLOGÍA ESPAÑOLA, LINGÜÍSTICA GENERAL	25	21	46	54	46
FILOLOGÍA INGLESA	32	25	57	56	44
FILOLOGÍAS INTEGRADAS	23	37	60	38	62
FILOSOFÍA DEL DERECHO Y DERECHO INTERNAC.	12	7	19	63	37
FÍSICA APLICADA	10	2	12	83	17
FÍSICA, INGENIERÍA DE SISTEMAS Y T <sup>a</sup> DE LA SE	41	7	48	85	15
FISIOLOGÍA, GENÉTICA Y MICROBIOLOGÍA	13	11	24	54	46
FUNDAMENTOS DEL ANÁLISIS ECONÓMICO	41	16	57	72	28
GEOGRAFÍA HUMANA	20	5	25	80	20
HISTORIA MEDIEVAL Y MODERNA	16	6	22	73	27
HUMANIDADES CONTEMPORÁNEAS	22	11	33	67	33
INGENIERÍA DE LA CONSTR., OBRAS PUBLIC.	58	2	60	97	3

## Susana Antón Sevilla

INGENIERÍA QUÍMICA	21	9	30	70	30
INNOVACIÓN Y FORMACIÓN DIDÁCTICA	10	11	21	48	52
INTERUNIVERSITARIO DE ÓPTICA	23	23	46	50	50
LENGUAJES Y SISTEMAS INFORMÁTICOS	46	13	59	78	22
MATEMÁTICA APLICADA	22	7	29	76	24
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS	33	15	48	69	31
PREHIS., ARQ, Hª ANTIGUA, FIL. GRIEGA Y FIL. LAT.	22	7	29	76	24
PSICOLOGÍA DE LA SALUD	7	8	15	47	53
QUÍMICA ANALÍTICA, NUTRICIÓN Y BROMATOLOG.	16	4	20	80	20
QUÍMICA FÍSICA	18	2	20	90	10
QUÍMICA INORGÁNICA	10	10	20	50	50
QUÍMICA ORGÁNICA	15	4	19	79	21
SALUD PÚBLICA	16	16	32	50	50
SOCIOLOGÍA I Y TEORÍA D ELA EDUCACIÓN	16	9	25	64	36
SOCIOLOGÍA II, PSICOLOG., COMUNIC. Y DIDÁCT.	52	44	96	54	46
TECNOLOGÍA INFORMÁTICA Y COMPUTACIÓN	29	3	32	91	9
TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES	6	11	17	35	65

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

## Áreas de Conocimiento

<b>5 GRANDES ÁREAS:</b>	<b>V</b>	<b>M</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% Varones</b>	<b>% Mujeres</b>
HUMANIDADES	208	136	344	60	40
CCS. SOCIALES Y JURÍDICAS	400	260	660	61	39
CCS. EXPERIMENTALES	324	117	441	73	27
CCS DE LA SALUD	51	68	119	43	57
INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA	230	35	265	87	13
<b>TOTAL</b>	1213	616	1829	66	34

<b>CIENCIAS DE LA SALUD:</b>	<b>M</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% Varones</b>	<b>% Mujeres</b>
Anatomía y Embriología Humana	1	3	67	33
Enfermería	46	73	37	63
Farmacología	4	5	20	80
Fisiología	3	8	63	38
Genética	4	7	43	57
Inmunología	1	2	50	50
Medicina Preventiva y Salud Pública	5	9	44	56
Microbiología	4	9	56	44
Nutrición y Bromatología	0	3	100	0
<b>TOTAL</b>	68	119	43	57

## Susana Antón Sevilla

<b>HUMANIDADES:</b>	<b>M</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% Varones</b>	<b>% Mujeres</b>
Análisis Geográfico Regional	6	18	67	33
Arqueología	3	6	50	50
Ciencias y Técnicas Historiográficas	2	4	50	50
Estudios Árabes e Islámicos	6	17	65	35
Filología Alemana	6	9	33	67
Filología Catalana	10	35	71	29
Filología Eslava	2	3	33	67
Filología Francesa	21	29	28	72
Filología Gallega y Portuguesa	0	1	100	0
Filología Griega	1	2	50	50
Filología Inglesa	24	53	55	45
Filología Italiana	2	2	0	100
Fil. Latina	2	10	80	20
Filosofía	1	3	67	33
Geografía Física	1	3	67	33
Geografía Humana	2	14	86	14
Historia Antigua	1	5	80	20
Historia Contemporánea	3	16	81	19
Historia del Arte	4	6	33	67
Historia de la Ciencia	1	4	75	25
Historia e Instituciones Económicas	7	25	72	28
Historia Medieval	2	8	75	25
Historia Moderna	2	4	50	50
Lengua española	8	18	56	44

**Informe:  
Académicas en la Universidad de Alicante**

Lingüística general	6	10	40	60
Literatura Española	7	15	53	47
Música	1	5	80	20
Prehistoria	0	5	100	0
Teoría de la Literatura Comparada	0	3	100	0
Teoría e Historia de la Educación	3	5	40	60
Traducción e Interpretación	2	6	67	33
<b>TOTAL</b>	136	344	60	40

<b>CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS:</b>	<b>M</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% Varones</b>	<b>% Mujeres</b>
Antropología Social	4	6	33	67
Ciencia Política y de la Administración	2	6	67	33
Comercialización e Investigación de Mercados	14	28	50	50
Comunicación Audiovisual y Publicidad	19	38	50	50
Derecho Administrativo	6	23	74	26
Derecho Civil	9	20	55	45
Derecho Constitucional	5	15	67	33
Derecho del Trabajo y de la seguridad Social	8	32	75	25
Derecho Eclesiástico del Estado	3	5	40	60
Derecho Financiero y Tributario	6	13	54	46
Derecho Internacional Privado	3	9	67	33
Derecho Internacional Público y Relaciones Internals.	3	8	63	38
Derecho Mercantil	9	20	55	45



## Susana Antón Sevilla

Derecho Penal	4	8	50	50
Derecho Procesal	7	14	50	50
Derecho Romano	5	7	29	71
Didáctica	3	5	40	60
Didáctica de la Ciencias Experimentales	0	4	100	0
Didáctica de la Ciencias Sociales	3	5	40	60
Didáctica de la Expresión Corporal	3	6	50	50
Didáctica de la Expresión Musical	2	2	0	100
Didáctica de la Expresión Plástica	4	5	20	80
Did. de la Lengua y Literatura	0	5	100	0
Did. de la Matemática	6	8	25	75
Didáctica y Organización Escolar	2	8	75	25
Economía Aplicada (y Política Económica)	23	71	68	32
Economía Financiera y contabilidad	26	70	63	37
Filosofía del Derecho	4	10	60	40
Fundamentos del Análisis Económico	16	57	72	28
Métodos de Investigación, Diagnóstico en Educación	4	6	33	67
Organización de Empresas	15	48	69	31
Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos	2	5	60	40
Psicología Básica	1	3	67	33
Psicología Evolutiva y de la Educación	5	13	62	38
Psicología Social	6	10	40	60
Sociología	17	50	66	34
Trabajo Social y Servicios Sociales	11	17	35	65
<b>TOTAL</b>	260	660	61	39

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

<b>CIENCIAS EXPERIMENTALES:</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>% Varones</b>	<b>% Mujeres</b>
Análisis Matemático	2	10	80	20
Biología Celular	2	11	82	18
Bioquímica y Biología Molecular	8	14	43	57
Biología Vegetal	0	2	100	0
Botánica	2	8	75	25
Ciencia de la Computación e Inteligencia Artificial	10	54	81	19
Ecología	3	22	86	14
Estadística e Investigación Operativa	7	21	67	33
Estratigrafía	0	5	100	0
Física Aplicada	5	29	83	17
Física de la Materia Condensada	1	3	67	33
Física de la Tierra	1	5	80	20
Fisiología Vegetal	7	16	56	44
Geodinámica Interna	0	3	100	0
Geodinámica Externa	0	5	100	0
Geometría y Topología	0	1	100	0
Lenguajes y Sistemas Informáticos	13	59	78	22
Matemática Aplicada	7	29	76	24
Óptica	23	46	50	50
Palenteología	0	2	100	0
Petrología y Geoquímica	1	5	80	20
Química Analítica	4	17	76	24
Química Física	2	20	90	10
Q. Inorgánica	10	20	50	50
Q. Orgánica	4	19	79	21
Radiología y Medicina Física	0	1	100	0
Zoología	5	14	64	36
<b>TOTAL</b>	<b>117</b>	<b>441</b>	<b>73</b>	<b>27</b>

## Susana Antón Sevilla

<b>INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA:</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% Varones</b>	<b>% Mujeres</b>
Arquitectura y Tecnología de la Computación	3	32	91	9
Construcciones Arquitectónicas	8	45	82	18
Edafología y Química Agrícola	4	7	43	57
Expresión Gráfica en la Arquitectura	1	20	95	5
Expresión Gráfica en la Ingeniería	4	14	71	29
Ingeniería, Cartografía, Geodésica y Fotogrametría	0	5	100	0
Ingeniería de la Construcción	2	21	90	10
Ingeniería del Terreno	0	5	100	0
Ingeniería de Sistemas y Automática	0	12	100	0
Ingeniería de los Transportes	0	5	100	0
Ingeniería Eléctrica	0	2	100	0
Ing. Hidráulica	0	6	100	0
Ing. Química	9	30	70	30
Mecánica de los Medios Continuos y Tª de la Estruct.	0	19	100	0
Proyectos Arquitectónicos (Composición Arquitect.)	1	20	95	5
Teoría de la Señal y Comunicaciones	3	15	80	20
Urbanística y Ordenación del Territorio	0	7	100	0
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>265</b>	<b>87</b>	<b>13</b>

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

### Personal docente distribuido por categoría y sexo en la UA

TOTAL PDI					IC			TRF	
	V	M	TOTAL	% V	% M	%Total	%V	%M	IRF
CATEGORÍA PDI									
CU	157	22	179	13	4	10	88	12	0,36
CEU/TU	275	153	428	23	25	23	64	36	1,06
TEU	222	155	377	18	25	21	59	41	1,22
AYU	30	33	63	2	5	3	48	52	1,56
AYUE	7	12	19	1	2	1	37	63	1,88
ASOC	522	241	763	43	39	42	68	32	0,94
<b>TOTAL</b>	1213	616	1829	100	100	100	66	34	1

### Personal docente distribuido por categoría y sexo (5 Grandes Áreas)

CCS DE LA SALUD									
	Absolutos			Porcentajes			TRF		
	V	M	TOTAL	% V (IC)	% M (IC)	%Total	%V	%M	IRF
CATEGORÍA PDI									
CU	1	1	2	2	1	2	50	50	0,88
CEU/TU	11	7	18	22	10	15	61	39	0,68
TEU	7	24	31	14	35	26	23	77	1,35
AYU	2	3	5	4	4	4	40	60	1,05
AYUE	1	0	1	2	0	1	100	0	0
ASOC	29	33	62	57	49	52	47	53	0,93
<b>Total</b>	51	68	119	100	100	100	43	57	1

## Susana Antón Sevilla

HUMANIDADES										
						IC			TRF	
		V	M	TOTAL	% V	% M	% Total	%V	%M	IRF
CATEGORÍA PDI	PDI									
CU		53	7	60	25	5	17	88	12	0,30
CEU/TU		60	49	109	29	36	32	55	45	1,14
TEU		23	18	41	11	13	12	56	44	1,11
AYU		5	13	18	2	10	5	28	72	1,83
AYUE		0	0	0	0	0	0	0	0	0,00
ASOC		67	49	116	32	36	34	58	42	1,07
<b>Total</b>		208	136	344	100	100	100	60	40	1

CCS. SOCIALES Y JURÍDICAS						IC			TRF	
	V	M	TOTAL	% V	% M	% Total	%V	%M	IRF	
CATEGORÍA PDI										
CU	35	7	42	9	3	6	83	17	0,42	
CEU/TU	77	60	137	19	23	21	56	44	1,11	
TEU	59	62	121	15	24	18	49	51	1,30	
AYU	10	10	20	3	4	3	50	50	1,27	
AYUE	6	10	16	2	4	2	38	63	1,59	
ASOC	213	111	324	53	43	49	66	34	0,87	
<b>Total</b>	400	260	660	100	100	100	61	39	1	

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

<b>CIENCIAS EXPERIMENTALES</b>										
					<b>IC</b>				<b>TRF</b>	
		<b>V</b>	<b>M</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% V</b>	<b>% M</b>	<b>% Total</b>	<b>V</b>	<b>M</b>	<b>IRF</b>
<b>CATEGORÍA PDI</b>	<b>PDI</b>									
CU		50	7	57	15	6	13	88	12	0,12
CEU/TU		102	28	130	31	24	29	78	22	0,22
TEU		59	39	98	18	33	22	60	40	0,40
AYU		8	3	11	2	3	2	73	27	0,27
AYUE		0	1	1	0	1	0	0	100	1,00
ASOC		105	39	144	32	33	33	73	27	0,27
<b>Total</b>	<b>TOTAL</b>	324	117	441	100	100	100	73	27	0

<b>INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA</b>										
		Abso- lutos				<b>IC</b>			<b>TRF</b>	
		<b>V</b>	<b>M</b>	<b>TOTAL</b>	<b>% V</b>	<b>% M</b>	<b>% Total</b>	<b>V</b>	<b>M</b>	<b>IRF</b>
<b>CATEGORÍA PDI</b>	<b>PDI</b>									
CU		18	0	18	8	0	7	100	0	0
CEU/TU		25	9	34	11	26	13	74	26	2
TEU		74	12	86	32	34	32	86	14	1,06
AYU		5	4	9	2	11	3	56	44	3,37
AYUE		0	1	1	0	3	0	0	100	7,57
ASOC		108	9	117	47	26	44	92	8	0,58
<b>Total</b>	<b>TOTAL</b>	230	35	265	100	100	100	87	13	1

## Departamentos: Total PDI y desglose por áreas de conocimiento

Con los datos recopilados se han elaborado tablas de los 53 departamentos y de cada una de sus áreas de conocimiento.

A continuación muestro la tablas de dos de los departamentos:

### Ejemplos: Departamentos nº 1 y nº 53)

#### Nº 1 Departamento de Agroquímica y Bioquímica

Áreas de Conocimiento:

Edafología y Química Agrícola

Bioquímica y Biología Celular

#### *Departamento de Agroquímica y Bioquímica*

		V	M	TOTAL	% V	% M	% Total	V	M	IRF
<b>CATEGORÍA PDI</b>	<b>PDI</b>									
CU		2	1	3	22	8	14	67	33	0,58
CEU/TU		2	3	5	22	25	24	40	60	1,05
TEU		1	2	3	11	17	14	33	67	1,17
AYU/AYU (LOU)		1	1	2	11	8	10	50	50	0,88
Ayte. Escuela Universitaria		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Asociado		3	5	8	33	42	38	38	63	1,09
	<b>TOTAL</b>	9	12	21	100	100	100	43	57	1

**Informe:  
Académicas en la Universidad de Alicante**

ÁREA de Edafología y Química Agrícola											
		V	M	TOTAL	% V	% M	% Total	V	M	IRF	
CATEGORÍA PDI	PDI										
CU		1	0	1	33	0	14	100	0	0	
CEU/TU		0	2	2	0	50	29	0	100	1,75	
TEU		0	0	0	0	0	0				
AYU/AYU (LOU)		1	1	2	33	25	29	50	50	0,88	
Ayte. Escuela Universitaria		0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Asociado		1	1	2	33	25	29	50	50	0,88	
	<b>TOTAL</b>	3	4	7	100	100	100	43	57	1	

ÁREA de Bioquímica y Biología Molecular											
		V	M	TOTAL	% V	% M	% Total	V	M	IRF	
CATEGORÍA PDI	PDI										
CU		1	1	2	17	13	14	50	50	0,88	
CEU/TU		2	1	3	33	13	21	67	33	0,58	
TEU		1	2	3	17	25	21	33	67	1,17	
AYU/AYU (LOU)		0	0	0	0	0	0				
Ayte. Escuela Universitaria		0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Asociado		2	4	6	33	50	43	33	67	1,17	
	<b>TOTAL</b>	6	8	14	100	100	100	43	57	1	



## Nº 2 Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales

Área: Trabajo Social

### *Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales*

		V	M	TOTAL	% V	% M	% Total	V	M	IRF
<b>CATEGORÍA PDI</b>										
CU		0	0	0	0	0	0			
CEU/TU		0	1	1	0	9	6	0	100	1,55
TEU		4	8	12	67	73	71	33	67	1,03
AYU/ AYU (LOU)		0	0	0	0	0	0			0
Ayte. Escuela Universitaria		1	0	1	17	0	6	100	0	0
Asociado(+LOU)		1	2	3	17	18	18	33	67	1,03
<b>TOTAL</b>		6	11	17	100	100	100	35	65	1

### *Equipos de Dirección de Centros*

<b>Equipos de Dirección de Centros</b>					
<b>Facultades y Esc. Politécnica Sup.</b>	V	M	Total	% V	% M
<b>Nivel 1</b>	6	0	6	100	0
<b>Nivel 2</b>	24	14	38	63	37
<b>Total</b>	30	14	44	68	32

<b>Equipos de Dirección de Centros</b>					
<b>Escuelas Universitarias</b>	V	M	Total	% V	% M
<b>Nivel 1</b>	2	3	5	40	60
<b>Nivel 2</b>	6	8	14	43	57
<b>Total</b>	8	11	19	42	58

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

*Equipos de Dirección de Facultades y Escuela Politécnica*

<b>NIVELES</b>		<b>V</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>% V</b>	<b>% M</b>
1: Decanos/as y Dtores/as		6	0	6	100	0
2: Vicedecanos/as, Subdtores/as y Sec		24	14	38	63	37
	<b>Total</b>	30	14	44	68	32
<b>Facultad CCs Económicas y Empresariales</b>						
<b>NIVELES</b>		<b>V</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>% V</b>	<b>% M</b>
1: Decanos/as y Dtores/as		1	0	1	100	0
2: Vicedecanos/as, Subdtores/as y Sec		3	4	7	43	57
		4	4	8	50	50
<b>Fac. de Ciencias</b>						
<b>NIVELES</b>		<b>V</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>% V</b>	<b>% M</b>
1: Decanos/as y Dtores/as		1	0	1	100	0
2: Vicedecanos/as, Subdtores/as y Sec		5	2	7	71	29
		6	2	8	75	25
<b>Fac. de Derecho</b>						
<b>NIVELES</b>		<b>V</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>% V</b>	<b>% M</b>
1: Decanos/as y Dtores/as		1	0	1	100	0
2: Vicedecanos/as, Subdtores/as y Sec		2	3	5	40	60
		3	3	6	50	50
<b>Fac. de Educación</b>						
<b>NIVELES</b>		<b>V</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>% V</b>	<b>% M</b>
1: Decanos/as y Dtores/as		1	0	1	100	0
2: Vicedecanos/as, Subdtores/as y Sec		4	1	5	80	20
		5	1	6	83	17

## Susana Antón Sevilla

<b>Fac. de Filosofía y Letras</b>						
<b>NIVELES</b>		<b>V</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>% V</b>	<b>% M</b>
1: Decanos/as y Dtores/as		1	0	1	100	0
2: Vicedecanos/as y Subdtores/as		3	4	7	43	57
		4	4	8	50	50
<b>Escuela Politécnica Superior</b>						
<b>NIVELES</b>		<b>V</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>% V</b>	<b>% M</b>
1: Decanos/as y Dtores/as		1	0	1	100	0
2: Vicedecanos/as, Subdtores/as y Sec		7	0	7	100	0
		8	0	8	100	0

### *Equipos de Dirección de Departamentos*

<b>Equipo de Dirección de Departamentos</b>					
	<b>V</b>	<b>M</b>	<b>Total</b>	<b>% V</b>	<b>% M</b>
Directores	41	12	53	77	23
Subdirectores	16	3	19	84	16
Secretarios	36	14	50	72	28
Total	93	29	122	76	24

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

*Claustro Universitario y Consejo de Gobierno*

<b>Claustro de la UA</b>					
	<b>Mujeres</b>	<b>Varones</b>	<b>Total</b>	<b>% M</b>	<b>% V</b>
Funcionarios doctores	37	109	146	25	75
F.no doctores	4	14	18	22	78
Asociados	4	2	6	67	33
Ayudantes y becarios	1	4	5	20	80
Total	46	129	175	26	74
<b>Consejo de Gobierno</b>					
	<b>Mujeres</b>	<b>Varones</b>	<b>Total</b>		
	11	30	41		

**CARTA DE PRESENTACIÓN Y CUESTIONARIO:**

Estimada profesora:

Como alumna de doctorado, en periodo investigador, me dirijo a usted para solicitar su colaboración en el estudio «Académicas en la Universidad de Alicante» que vengo realizando desde el pasado octubre. Dicho estudio está dirigido por la profesora, María José Frau y cuenta con una ayuda de investigación del Centro de Estudios sobre la Mujer (CEM).

El interés principal de esta investigación es además de conocer la distribución por sexos y categorías académicas del personal docente e investigador que forma parte de esta institución, saber cual es la percepción de las académicas sobre su situación presente y cuales son sus expectativas de futuro

## Susana Antón Sevilla

dentro de la Universidad.

La investigación será publicada por el CEM para lo que deberá concluirse antes de septiembre. Por todo ello le pido su ayuda.

Estoy realizando una encuesta por correo electrónico, con el fin de agilizar el proceso, dirigida a cada una de las profesoras de la UA. Su ayuda para mi es inestimable por lo que le pido encarecidamente que cumplimente el cuestionario y me lo reenvíe. Por supuesto, se preservará el anonimato.

Le agradezco muy sinceramente y de antemano su colaboración. Sin ella no podré concluir esta investigación. GRACIAS

Susana Antón Sevilla

(Adjunto se indicaba un número de FAX y una dirección de correo electrónico)

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

## **Cuestionario**

(p-0) **Número de cuestionario.....**

(p-1) **1. ¿Cuántos años hace que trabaja en la universidad?**  
..... Años

(p-2) **2. ¿A que área de conocimiento pertenece?**

.....

- 1. Humanidades**
- 2. Ciencias Sociales y Jurídicas**
- 3. Ciencias Experimentales**
- 4. Ciencias de la Salud**
- 5. Ingeniería y Tecnología**

(p-3) **3. ¿Cuál es su categoría docente?**

- Catedráticos de universidad ..... (1)
- Titulares de universidad..... (2)
- Catedráticos de escuela universitaria. .... (3)
- Titulares de escuela universitaria ..... (4)
- Ayudante (LOU) ..... (5)
- Ayudante de universidad ..... (6)
- Ayudante de escuela universitaria ..... (7)
- Asociado ..... (8)

(p-4) **4. ¿Desempeña algún cargo de responsabilidad en la universidad?**

- Sí ..... (1)
- No ..... (2)

**(p-5) 5. En caso afirmativo, indique por favor, cual:**

- Secretaría de departamento..... (1)
- Dirección del departamento..... (2)
- Secretaría de facultad o escuela..... (3)
- Vicedecanato o subdirección..... (4)
- Decanato o dirección de escuela ..... (5)
- Otros ( por favor, especifique)..... (6)

**(p-6) 6. Considera usted, que a lo largo de su trayectoria profesional ¿ha habido personas que le han apoyado y motivado para iniciar o continuar la vida académica? (NOMINAL)**

- Sí ..... (1)
- No ..... (2)

**(p-7) 7. Si ha contestado afirmativamente podría indicar para cada uno de los siguientes grupos de personas, ¿en qué grado se ha sentido apoyado por ellos?**

	Mucho	Bastante	Poco	Nada
<b>(p7-1)</b> - Profesores cuando estudiaba	1	2	3	4
<b>(p7-2)</b> - Colegas de universidad	1	2	3	4
<b>(p7-3)</b> - Director del Departamento	1	2	3	4
<b>(p7-4)</b> - Personas ajenas a la Universidad	1	2	3	4

**(p-8) 8. En su opinión, la presencia femenina en los puestos de responsabilidad de la universidad es:**

- Mucha..... (1)
- Bastante. .... (2)
- Acorde al total del profesorado ..... (3)
- Poca..... (4)
- Muy poca ..... (5)

**Informe:  
Académicas en la Universidad de Alicante**

**(p-9) 9. Respecto a su respuesta anterior, ¿a qué cree que se debe?**

- (p9-1)** Desigualdad de género/ Poder en manos de los hombres/  
Endogamia/ Falta de apoyo
- Sí ..... (1)
  - No ..... (2)
- (p9-2)** Dificultades para conciliar vida laboral y familiar
- Sí ..... (1)
  - No ..... (2)
- (p9-3)** Factor cultural/ roles tradicionales propios de una sociedad  
patriarcal
- Sí ..... (1)
  - No ..... (2)
- (p9.4)** Falta de interés/ por decisión personal
- Sí ..... (1)
  - No ..... (2)
- (p9.5)** Igualdad de género (en la UA más que en otras instituciones  
o ámbitos)
- Sí ..... (1)
  - No ..... (2)
- (p9.6)** Otros
- Sí ..... (1)
  - No ..... (2)

**(p-10) 10. Indique, por favor, si cree que las profesoras universitarias  
tienen respecto de sus homólogos varones más, igual o  
menos:**

	Más	Igual	Menos
<b>(p10-1)</b> Preparación académica	1	2	3
<b>(p10-2)</b> Ambición e interés	1	2	3



## Susana Antón Sevilla

(p10-3) Dedicación	1	2	3
(p10-4) Capacidad de decisión	1	2	3
(p10-5) Apoyo por parte de los departamentos	1	2	3
(p10-6) Disponibilidad de horario	1	2	3
(p10-7) Capacidad organizativa	1	2	3

**(p-11) 11. Tal y como indican diversos estudios «el mercado laboral reproduce las desigualdades de género existentes en nuestra sociedad» ¿Cree usted que en la universidad de Alicante ocurre lo mismo?**

- Sí ..... (1)
- No ..... (2)

**(p-12)12. Indique, por favor, en la siguiente escala el grado de acuerdo o desacuerdo que usted crea conveniente para cada una de las siguientes afirmaciones:**

	Muy de Acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
<b>(p12-1)</b> El acceso de las mujeres a puestos de representación en la universidad es cuestión de tiempo	1	2	3	4
<b>(p12-2)</b> Las posiciones de poder académico son fácilmente accesibles para las mujeres	1	2	3	4

**Informe:  
Académicas en la Universidad de Alicante**

**(p12-3)**

Las mujeres han de esforzarse más que los hombres para recibir el mismo grado de reconocimiento en su campo o especialidad

1            2            3            4

**(p12-4)**

La universidad es un espacio en el que llegar a posiciones altas es cuestión de esfuerzo

1            2            3            4

**(p12-5)**

En la universidad se encuentra más igualdad social que en otras instituciones

1            2            3            4

**(p12-6)**

A las mujeres les falta currículum para llegar a posiciones altas en la universidad

1            2            3            4

**(p12-7)**

La sociedad está organizada de tal forma que dificulta que las mujeres alcancen poder o prestigio en instituciones como la Universidad

1            2            3            4

**(p12-8)**

Las docentes mujeres, en general no desean cargos académicos

1            2            3            4

**(p12-9)**

Los docentes, en general, no desean cargos académicos

1            2            3            4

**(p12-10)**

La Universidad es un campo mayoritariamente masculino en el que las profesoras están aisladas

1	2	3	4
---	---	---	---

**(p12-11)**

Las profesoras carecen de grupos informales de poder en los que apoyarse para su promoción

1	2	3	4
---	---	---	---

**(p-13) 13. ¿Cómo cree que será su futuro profesional?  
¿Cuáles son sus expectativas?**

**(p13.1)** Seguir como ahora, continuar con la docencia y la investigación / estabilizarme

- Sí .....(1)
- No .....(2)

**(p13.2)** Obtener el doctorado

- Sí .....(1)
- No .....(2)

**(p13.3)** Acceder a la categoría de profesora titular

- Sí .....(1)
- No .....(2)

**(p13.4)** Acceder a la cátedra/ acceder a un puesto de responsabilidad en la Universidad

- Sí .....(1)
- No .....(2)

**(p13.5)** Abandonar la docencia/ desvincularme de la Universidad

- Sí .....(1)
- No .....(2)

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

**(p13.6) Otros**

- Sí ..... (1)
- No ..... (2)

**(p-14)14. ¿Podría decirme, como ve el panorama laboral de las profesoras universitarias en un futuro?**

**(p14.1) Sin cambios, igual que ahora**

- Sí ..... (1)
- No ..... (2)

**(p14.2) Dificil para las mujeres**

- Sí ..... (1)
- No ..... (2)

**(p14.3) Con cambios positivos para las mujeres / con mayor protagonismo y poder**

- Sí ..... (1)
- No ..... (2)

**(p14.4) Dificil para hombres y mujeres**

- Sí ..... (1)
- No ..... (2)

**(p14.5) Dependerá de una misma igual que ocurre con los hombres**

- Sí ..... (1)
- No ..... (2)

**(p14.6) Habrá igualdad de género**

- Sí ..... (1)
- No ..... (2)

**(p14.7) Otros**

- Sí ..... (1)
- No ..... (2)

**Datos demográficos:**

**(p-15) 15. ¿Cuál es su edad?**

..... Años

**(p-16) 16. ¿Está usted actualmente...?**

- Soltero/a.....(1)
- Casado/a .....(2)
- Separado/a-Divorciado/a.....(3)
- Viudo/a .....(4)
- Pareja de hecho .....(5)

**(p-17) 17. ¿Cuántos hijos/as tiene?**

..... Hijos/as

**(p-18) 18. Finalmente, si es su caso, indique en que medida le ha resultado o le resulta difícil compaginar las obligaciones domésticas y/o familiares con el desempeño de su trabajo en la universidad?**

- Muy difícil .....(1)
- Algo difícil .....(2)
- Un poco difícil.....(3)
- Nada difícil .....(4)

**Sin su colaboración no podría llevar a cabo esta investigación.**

**Muchas gracias**

**Informe:  
Académicas en la Universidad de Alicante**

1. Síntesis de estudios e investigaciones del Instituto de la Mujer 1990-1994. Instituto de la Mujer Madrid. p.162
2. García de León y García de Cortázar *Las Académicas (profesorado universitario y género)* p.16
3. La hegemonía de la ideología del régimen franquista sobre las mujeres, reforzaba el pensamiento tradicional sobre la condición femenina.
4. Real Orden de 2 de septiembre de 1871
5. Aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam el 17 de junio de 1997 y en vigor desde 1 de mayo de 1999.
6. Artículo 2 del Tratado de Ámsterdam.
7. De 18 de diciembre de 1979 y que entró en vigor el 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el artículo 27(1).
8. LEY 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. (2003/3783)
9. Boletín elaborado por el gabinete de Estudios del CES. Número 29
10. Comisión Europea. *National Policies on woman and Science in Europe*, 2002, grupo Helsinki; comisión Europea. Política científica de la Unión europea: Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros, grupo ETAN, 2001.
11. Se trata de un grupo creado por la comisión Europea formado por funcionarios y expertos en cuestiones de género de los 15 países de la UE, así como de otros 15 países asociados al V Programa Marco de Investigación y Desarrollo de la Comunidad Europea.

**12.** Resoluciones del Consejo, de 20 de mayo de 1999 y 26 de junio de 2001, sobre Mujeres y Ciencia; comunicación de la Comisión, de 17 de febrero de 1999, Women and science: mobilising women to enrich European research (COM(99))76 final; Resolución del Parlamento europeo, de 3 de febrero de 2000.

**13.** Ana Guil Bozar «Desvelando techos de cristal.: Los consejos de departamento universitarios» Actas del II Congreso Internacional de AUDEM. Universidad de Alicante Mayo de 2001

**14.** Ref.:Libro Blanco de los estudios de las Mujeres (Ballarín et al.,1995:19-21)

**15.** Fuente: *Los recursos informativo-documentales para los Estudios de las Mujeres. Panorámica breve desde Europa.* Isabel de Torres Ramírez. Universidad de Granada. Instituto de Estudios de la Mujer. [http://www.mujeresenred.net/isabel\\_de\\_torres.html](http://www.mujeresenred.net/isabel_de_torres.html)

**16.** *Acercamiento al fenómeno de la desigualdad sexual en la Universidad Jaime I.* Asparkía. Investigación Feminista 1,15-37.

**17.** Las cinco grandes áreas de conocimiento según la clasificación del Consejo de Universidades son: Humanidades, Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias Experimentales, Ciencias de la Salud e Ingeniería y Tecnología.

**18.** La mayoría de elaboración propia y otras han sido tomadas del cuestionario de profesores titulares contenido en el estudio «Las Académicas (profesorado universitario y género)».

**19.** Fuente: Memoria curso académico 2002-2003. [http://www.ua.es/secretaria.gral/va/memoria/2002\\_03/13\\_vic\\_orden/datospdi.htm](http://www.ua.es/secretaria.gral/va/memoria/2002_03/13_vic_orden/datospdi.htm)

**Informe:  
Académicas en la Universidad de Alicante**

20. Tabla de elaboración propia a partir de los datos de la Memoria del curso académico 2002-2003
21. Los porcentajes que aparecen en la tabla han sido calculados para cada categoría sobre las cifras absolutas y el total del profesorado correspondiente al año reflejado en las distintas columnas de la tabla «Evolución global del PDI por categoría».
22. Fuente: Memoria curso académico 2002-2003. Los porcentajes, no incluidos en la tabla de la Memoria, representan la proporción de hombres y mujeres respecto del total para cada franja de edad.
23. Los datos de la tabla corresponden a la Memoria de curso 2002-2003
24. Las Académicas (Profesorado universitario y género). Instituto de la Mujer. Madrid 2001
25. En la tabla Tasa de Representación Femenina: columna que contiene el porcentaje de mujeres en cada grupo de edad, calculados sobre el total de PDI en ese grupo de edad.
26. Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre. Artículo 47, sobre el Personal Docente e Investigador de las Universidades públicas
27. Los datos sobre PDI Visitante, Emérito y Becarios de investigación no forman parte de la muestra observada en el presente estudio pero si han sido recopilados de igual forma que el resto de categorías docentes con el fin de que sean útiles para la ampliación de este trabajo en un futuro.
28. Art. 56, Ley Orgánica de Universidades.
- 29....en los términos que establezca el Estatuto.(Art. 49 de la LOU).



**30.** Fuente: Directorio de la página web de la Universidad de Alicante.

**31.** Todos los gráficos y tablas referidos a la Situación actual de las profesoras ha sido realizados a partir de los datos de elaboración propia obtenidos de las fuentes secundarias mencionadas.

**32.** «En cifras del curso 97-98, el total de profesorado universitario en España lo forman 74.098 profesores/as, de los cuales el 67% son varones\_un total de 50.005 profesores,-mientras que el 33% son mujeres-es decir, 24.093 profesoras.» Paula Cirujano. pp. 225.

García de León y García de Cortázar, 2001.

**33.** Los Catedráticos/as de Escuela Universitaria(CEU) y Títulares de Universidad (TU) han sido computados como una misma categoría dadas las características similares del puesto docente.

Así como las categorías de AYU/AYU(LOU) Y ASO/ASO(LOU)

**34.** Vease Acker,1994 y Flecha, 1996

**35.** «Género y Educación» Acker,1994. Narcea –Ediciones

**36.** El Anexo de este trabajo contiene un listado de las áreas de conocimiento de la UA agrupadas en las 5 Grandes áreas.

**37.** Fuente: «Las académicas (profesorado universitario y género)», pp. 229

**38.** En el presente estudio, el área de Ciencias de la Salud de la Universidad de Alicante contempla tan sólo 9 pequeñas áreas de conocimiento mientras que el estudio de García de León y García de Cortázar incluye dentro de esta misma área(Ciencias de la Salud) todas las pequeñas áreas presentes en el total de universidades españolas.

**Informe:**  
**Académicas en la Universidad de Alicante**

39. Mujeres en Minoría (una investigación sobre élites femeninas), García de Cortázar y García de León. CIS.Nº 16 Opiniones y actitudes.
40. Anexo: Tablas con los datos referentes a cada una de las Grandes Áreas.
41. Anexo
42. Anexo: Tabla de la distribución del Total del profesorado por sexo en los Departamentos
43. Los Órganos Colegiados no han sido objeto de estudio dada la amplitud del mismo.
44. Dentro de este nivel se encuentra la figura del Gerente que ha sido eludido en este estudio ya quién ocupa este cargo no forma parte del Personal Docente e Investigador de la UA (durante el periodo de recogida de los datos para esa investigación).
45. Su director no es docente por lo que no forma parte del estudio.
46. Los Directores de Secretariado no forman parte del Consejo de Dirección de la UA. Sin embargo han sido incluidos en este apartado al tratarse de una figura relevante dentro de los Secretariados adscritos a los Vicerrectorados y que detentan miembros del profesorado de la UA.
47. Gráficos y tablas de todo el apartado: elaboración propia. Fuente: datos obtenido de la página web de la UA.
48. Como ya se ha indicado anteriormente, la presente investigación tiene como objeto de estudio al personal docente que forma parte de los siguientes colectivos docentes: CU, CEU/TU, TEU, AYU/AYU(LOU), AYUE, ASO/ASO (LOU).