

TRABAJO FINAL DE MÁSTER

Aproximación a
las desigualdades
de género en el
Personal Docente
e Investigador de
la Universidad de
Barcelona.

Laura Campillo Martínez

NIUB: 15730551

Màster d'estudis de dones, gènere i ciutadania

Tutora: María Teresa Bartual Figueres

Agradecimientos

*A Teresa, que no sólo me ha enseñado,
me ha acompañado y cuidado en este proceso.
Gracias por la paciencia infinita, por la constancia y por la dedicación.*

*A todxs y cada unx de lxs profesorxs que han hecho posible la investigación,
por su interés y disposición.*

Resumen

Las cifras estadísticas muestran la reducida presencia de mujeres en la categoría profesional de mayor reconocimiento académico en el contexto universitario de la Universidad de Barcelona (UB). Además, la revisión de la literatura, confirma la existencia de este problema en otras universidades nacionales e internacionales. En este contexto, la presente investigación tiene como objetivo estudiar la existencia de posibles desigualdades de género entre el Personal Docente e Investigador (PDI) de la Universidad de Barcelona, centrandó el análisis en el proceso de promoción y consolidación de la carrera académica. Para ello, se han revisado los datos estadísticos sobre el contexto actual del PDI, se han llevado a cabo 28 entrevistas en profundidad y se ha realizado una encuesta al total de la plantilla. La información ha sido analizada mediante técnicas cualitativas y tablas de contingencia. Los resultados constatan que las posibilidades de las mujeres del PDI, para consolidar la carrera académica, son menores que las de sus homónimos, debido, principalmente, a una serie de desigualdades de género estructurales (heredadas del modelo *male breadwinner*) y la configuración de un modelo universitario ciego a las limitaciones de género, provocando así, la existencia de un techo de cristal difícilmente franqueable para las mismas y, como consecuencia, una brecha salarial de género indirecta entre los hombres y las mujeres del PDI de la UB.

Palabras Clave: género, desigualdad, conciliación, consolidación, techo de cristal, brecha salarial.

Abstract

Statistical data shows the reduced presence of women in the professional category of greater academic recognition within the university setting of the University of Barcelona (UB). In addition, a revision of literature confirms the existence of this issue in other national and international universities. On this matter, the current investigation aims to study the existence of possible gender inequality among the teaching and research staff of UB. The analysis focuses on the promotion and consolidation processes. Statistical data on the current teaching and research staff has been revised, 28 in-depth interviews have been carried out, and an all-staff survey has been conducted. The data has been analysed using qualitative techniques and contingency tables. Results demonstrate that women who form part of the teaching and research staff have fewer possibilities for professional development than their male counterparts, mainly due to a series of structural gender inequalities (inherited from the male breadwinner model) and the configuration of a university model which is oblivious to gender constraints. Consequently, there is a glass ceiling which is difficult to break through, creating a gender pay gap between men and women who comprise the teaching and research staff at UB.

Key Words: gender, inequality, conciliation, consolidation, glass ceiling, gender pay gap.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	6
2.	MARCO TEÓRICO: ENCUADRE TEÓRICO FEMINISTA.....	8
2.1	Breve repaso histórico: las mujeres en mundo del “trabajo”.....	8
2.1.1	Valor social atribuido al trabajo productivo/trabajo reproductivo	9
2.1.2	Trabajo productivo/trabajo reproductivo y su interdependencia.....	10
2.2	Las consecuencias de la división sexual del trabajo para las mujeres.	11
2.2.1	Roles de género desiguales, diferentes usos del tiempo y hegemonía del tiempo de trabajo.	11
2.2.2	Políticas de conciliación VS corresponsabilidad.....	17
2.2.3	Segregación horizontal y vertical: Brecha salarial y techo de cristal.	21
3.	ESTADO DE LA CUESTIÓN	24
4.	CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN	28
4.1	Composición del PDI de la Universidad de Barcelona.....	31
5.	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	34
6.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	36
6.1	Análisis de los resultados de las Entrevistas	36
6.1.1	Desigualdades de género en la consolidación de la carrera académica y limitaciones específicas de género para las mujeres del PDI	37

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la
Universidad de Barcelona

6.1.2 Diferentes usos del tiempo, doble presencia de las mujeres y dificultades para conciliar: consecuencias en la carrera académica.....	52
6.1.3 Techo de cristal y brecha salarial de género.....	69
6.2 Análisis de los resultados de la Encuesta	78
6.2.1 Desigualdades de género en la consolidación de la carrera académica y limitaciones específicas de género para las mujeres del PDI	78
6.2.2 Diferentes usos del tiempo, doble presencia de las mujeres y dificultades para conciliar: consecuencias en la carrera académica.....	82
6.2.3 Techo de cristal y brecha salarial de género.....	83
7. CONCLUSIONES.....	85
8. BIBLIOGRAFÍA	96

1. Introducción

El Trabajo Final de Máster que se presenta surge a partir del interés personal por intentar conocer cuáles son los factores que continúan delimitando la capacidad de las mujeres para participar, en igualdad de condiciones que los hombres, en el mercado de trabajo.

La reducida presencia de mujeres en espacios de poder y mayor reconocimiento académico en el contexto universitario español es un hecho sabido y reconocido socialmente, a pesar de la expectativa puesta en la universidad pública como institución garante de derechos y como ejemplo de neutralidad, imparcialidad y meritocracia. De este modo, con el fin de delimitar el objeto de estudio, mi motivación se ha centrado en intentar conocer qué elementos provocan la existencia de desigualdades de género en la consolidación de la carrera académica del Personal Docente e Investigador (PDI).

En esta línea, la importancia de la investigación reside en la necesidad de conocer en profundidad cuál es la experiencia de género vivida por las mujeres y los hombres del PDI de la Universidad de Barcelona (UB), en pleno 2019, y en el momento en que comienza a elaborarse el diagnóstico para el III Plan de Igualdad de la universidad. Así, desde un análisis comparativo de género, la intención principal es visibilizar la realidad vivida por el Personal Docente e Investigador, pero también, que el presente trabajo sirva de aportación enriquecedora para futuros estudios de género en este ámbito.

De este modo, la presente investigación tiene como **objetivo general** estudiar las posibles desigualdades de género existentes entre el Personal Docente e Investigador (PDI) de la Universidad de Barcelona, poniendo el foco de atención en el proceso de desarrollo, promoción y consolidación de la carrera académica. El objetivo general se desglosa en tres **objetivos específicos**: (1) Conocer si las mujeres del Personal Docente e Investigador tienen mayores limitaciones que sus compañeros para desarrollar sus trayectorias

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la Universidad de Barcelona profesionales y concretar cuáles son dichas limitaciones. (2) Observar si existe, simultáneamente, lo que conocemos como “techo de cristal”, por el cual las mujeres del PDI estarían realizando mayores esfuerzos que sus homónimos para poder desarrollar sus carreras profesionales. Y (3), estimar la posible existencia de una brecha salarial de género en el Personal Docente e Investigador.

Previo al desarrollo de la investigación, se plantean una serie de hipótesis, las cuales podrían coincidir o no con la realidad existente. Las **hipótesis** iniciales son las siguientes: (1) La capacidad de las mujeres del PDI para desarrollar la carrera profesional se ve reducida, debido a una serie de desigualdades estructurales latentes en la sociedad que se trasladan al ámbito laboral, sufriendo éstas mayores limitaciones que sus compañeros de profesión. (2) La persistencia de los roles heredados del modelo *male breadwinner* y la desigual distribución de los usos del tiempo entre hombres y mujeres limita la capacidad de las mujeres para la promoción en la investigación (techo de cristal). (3) La falta de corresponsabilidad en los hogares y la existencia de un supuesto techo de cristal tiene como consecuencia directa para las mujeres del PDI mayores dificultades para acceder a categorías profesionales mejor remuneradas y de mayor reconocimiento y, por lo tanto, se podría estar produciendo una brecha salarial de género.

De este modo, el texto de la investigación se organiza de la siguiente manera: En el apartado 2, se aborda el marco teórico de la investigación. Seguidamente, en el apartado 3, se revisan las contribuciones relacionadas con la investigación que conforman el estado de la cuestión. En el apartado 4, se analiza el contexto en que se sitúa la investigación poniendo énfasis en el estado actual del PDI de la UB. En el apartado 5 se explica la metodología utilizada. En el apartado 6, se analizan los resultados obtenidos tras la explotación de un conjunto de entrevistadas en profundidad y de una encuesta. Por último, en el apartado 7, se presentan las conclusiones de la investigación.

2. Marco teórico: encuadre teórico feminista

2.1 Breve repaso histórico: las mujeres en mundo del “trabajo”.

Si nos remontamos a las sociedades pre-industriales de la primera mitad del siglo XIX, la distancia entre el trabajo productivo y reproductivo no era tan grande. La casa/taller formaban una unidad de producción inseparable y en ellas las familias trabajaban y convivían al mismo tiempo. De este modo, ocurría que no había una delimitación concreta entre el espacio doméstico y el espacio de trabajo. Del mismo modo, tampoco se limitaba de forma tan estricta la separación entre el trabajo productivo y reproductivo, ya que la familia consideraba todas las actividades que se llevaban a cabo en el espacio casa/taller como un aporte fundamental para la supervivencia de la misma. En este sentido, las mujeres artesanas adquirían los conocimientos productivos necesarios para, incluso, llegar a dirigir los talleres y, simultáneamente, realizaban las tareas de cuidado y mantenimiento de las familias (Vicente, 1990).

Romero (1997) señala que la industrialización será un proceso definitivo en la reconfiguración de los modelos familiares, así como en la diferenciación entre el trabajo productivo y reproductivo. No obstante, apunta también la existencia de numerosas resistencias, ya que la transición hacia el nuevo modelo socio-económico y familiar que se proponía con la llegada de la industrialización suponía un proceso de ruptura entre lo productivo y lo reproductivo.

Así, los nuevos modelos de familia, trabajo y salario que se configuraron en el proceso de constitución del liberalismo supusieron una forma nueva de entender el concepto de trabajo y el discurso sobre el salario familiar que intentaba penetrar en la sociedad. Sin embargo, éste que se suponía que debía ser aportado fundamentalmente por el cabeza de familia (varón), fue más un modelo ideológico que una realidad. No es cierto que a partir

de la industrialización las mujeres dejasen de aportar económicamente en el ámbito productivo. De hecho, Borderías (2003:272) en su estudio sobre la transición de la actividad femenina en el mercado de trabajo barcelonés entre los años 1856-1930, señala que:

los datos existentes para Barcelona no avalan la idea de una disminución de la actividad femenina en la segunda mitad del XIX. La depresión de la actividad femenina que se aprecia en el último Censo Nacional de Población del siglo XIX fue consecuencia, reconocida por las instituciones estadísticas estatales, de la aplicación de los propios criterios censales (Borderías, 2003:272).

Así, la realidad es que el trabajo de las mujeres seguía siendo completamente necesario para garantizar la supervivencia de muchas familias, por lo que su trabajo no era ni anecdótico ni complementario.

No obstante, a pesar del trabajo realizado por parte de muchas mujeres, sí cabe afirmar que este nuevo discurso ideológico actuó de forma muy eficaz en la formación de un mercado laboral fuertemente segmentado que, a priori, situaba a los hombres como cabezas de familia y sustentadores principales, relegando a las mujeres a las tareas del espacio doméstico, del cuidado y la crianza (Arbaiza, 2000).

2.1.1 Valor social atribuido al trabajo productivo/trabajo reproductivo

A partir de este momento va a existir una pretensión clara, por parte de aquellos que apoyaban una reforma de la sociedad, de asociar las actividades reproductivas, históricamente desarrolladas por mujeres, con un discurso biologicista que asumía que la naturaleza había dotado a las mismas de mayores capacidades para llevar a cabo las actividades relacionadas con el cuidado y el mantenimiento familiar (Arbaiza, 2000).

En este sentido, se observa cómo la sociedad pre-industrial va a suponer un antes y un después en lo que se conoce como “división sexual del trabajo” y, como consecuencia, en la presencia o no de las mujeres en los lugares donde se llevaba a cabo el trabajo considerado “productivo”.

Los discursos biologicistas y las teorías y políticas neoliberales ayudaron al afianzamiento de la división sexual del trabajo, relegando a las mujeres a la realización de los trabajos que se desarrollaban en el hogar y promoviendo la asociación constante de lo económico, lo objetivo y lo perteneciente al espacio público con lo masculino, frente a lo subjetivo, lo visceral, lo familiar, en definitiva, lo perteneciente al espacio privado con lo femenino (Pérez, 2004).

La consecuencia directa ha sido una devaluación constante del trabajo femenino, tanto el realizado para el mercado de trabajo, a través del subregistro o no-registro del mismo, como el desarrollado por las mismas en el ámbito doméstico. Además, este último trabajo ha sufrido de forma simultánea una constante invisibilización y la consideración del mismo como un trabajo innato al hecho de ser mujer, sin posibilidad alguna de equiparar éste al trabajo productivo (Borderías, 2003).

2.1.2 Trabajo productivo/trabajo reproductivo y su interdependencia

La explícita separación de los espacios donde se realizan ambos trabajos, productivo y reproductivo, ha favorecido la consideración de los mismos como actividades paralelas e independientes acentuando, además, la centralidad del llamado trabajo productivo frente al reproductivo. En consecuencia, se ha configurado la existencia de éste último como un apéndice del primero. Ello implica asumir un esquema interpretativo que no termina de alejarse de la dimensión patriarcal.

En contraposición, el análisis de la realidad evidencia aspectos que la dicotomía producción/reproducción no revela. Así, merecen especial consideración tanto la existencia de limitaciones asociadas a la estricta definición de ambos conceptos (ya que, por ejemplo, dentro de la llamada esfera reproductiva también se producen alimentos), como la existencia de relaciones de interdependencia entre ambos tipos de trabajo...

De este modo, la apreciación de estas consideraciones debería conducir a interpretar las actividades relacionadas con la producción y reproducción como parte de un único proceso, que incorpora ambas actividades con el mismo nivel de importancia e intensidad, centrandolo su desarrollo en el objetivo final, la satisfacción de las necesidades humanas (Carrasco, 2017).

2.2 Las consecuencias de la división sexual del trabajo para las mujeres.

2.2.1 Roles de género desiguales, diferentes usos del tiempo y hegemonía del tiempo de trabajo.

La ideología que pretendía extenderse de principios del s. XIX determinaba una serie de roles sociales diferenciados para los hombres y las mujeres, que se han reproducido y perpetuado a lo largo de la historia y que permanecen estando presentes en la actualidad, influyendo directamente en la vida de todas las personas (Carrasco, 2011).

Según, Amaia Pérez Orozco (2006), dicho roles forman parte de una estructura macrosocial y han sido sustentados por la familia nuclear tradicional, que los ha tomado como norma social y ha hecho un reparto “estricto” de los mismos, a partir del cual el hombre ha asumido de manera privilegiada la posición de ganador del pan mientras que la mujer ha asumido como figura principal la de ama de casa.

Este reparto tan desigual ha provocado gravísimas consecuencias para las mujeres en el mercado laboral y, simultáneamente, ha desligado a los hombres de sus responsabilidades

en el cuidado. Dice Orozco (2006:22) que a los hombres *“lo roles de género les garantizan cierto derecho a no cuidar (...) pero, al mismo tiempo, se convierten en privilegio social en la medida en que se asocia a una cierta norma de género...”*.

El reparto desigual de los roles, como consecuencia de la división sexual del trabajo dada en el mercado laboral, ha supuesto también una diferenciación clara de los espacios en los cuales han estado y están presentes los hombres y las mujeres, quedando los primeros legitimados y naturalizados en el espacio público mientras que las segundas han quedado relegadas al espacio privado.

Pero la división sexual del trabajo no sólo ha marcado la asignación diferenciada de los roles de género, sino que también ha provocado que tanto hombres como mujeres utilicemos nuestros tiempos cotidianos de manera diferenciada. Así, el uso desigual de los tiempos entre hombres y mujeres es uno de los factores que más influye en la capacidad de acceso y las oportunidades que tienen las mujeres en el mercado de trabajo (The World Bank, 2012).

Diferentes autoras como Legarreta (2008) apuntan que, en la actualidad, las personas pasamos la mitad de nuestro día intentando cubrir nuestras necesidades básicas como son el descanso, los cuidados personales o la comida, mientras que tan sólo un cuarto de nuestras jornadas diarias se destina al trabajo remunerado. Asimismo, en los resultados de la Encuesta de Empleo del Tiempo (2009-2010) se señala que, en España, la duración media diaria que dedicamos las mujeres y hombres a los cuidados personales es de 11:30 horas y 3:38 horas para las responsabilidades del hogar y la familiar. Sin embargo, si se hace un análisis más exhaustivo, puede observarse que el tiempo dedicado a cada una de estas actividades es diferente para los hombres y las mujeres (INE, 2011).

En el año 2006, el Eurostat señalaba que en países como España o Italia las mujeres dedicaban casi el doble de tiempo que los hombres al trabajo doméstico, mientras que las mismas dedicaban la mitad de tiempo que los hombres al trabajo remunerado (EUROSTAT, 2006). Gálvez-Muñoz et al., (2011:134), a través de un estudio comparativo sobre los usos del tiempo entre hombres y mujeres en 15 países diferentes de la Unión Europea, explican que el principal problema no reside en el número de horas que las mujeres dedican al trabajo remunerado, ya que se equipara en mayor medida con número de horas que destinan los hombres. Sin embargo, el verdadero problema está en que las mujeres dedican mucho más tiempo al trabajo de cuidado doméstico-familiar que los hombres en todos los países analizados. **(Ver Gráfico 1, Anexo 1).**

Según el INE (2011:3), la media de horas que dedican las mujeres españolas al trabajo remunerado sigue estando por debajo de la media de horas que dedican los hombres, 6:43 y 7:55 respectivamente. Del mismo modo, a pesar de que los resultados de la Encuesta de Empleo del Tiempo (2009-2010) indiquen que *“se ha reducido en más de media hora la diferencia del tiempo medio dedicado al trabajo doméstico entre hombres y mujeres”*, sigue existiendo una diferencia de casi dos horas más de dedicación al cuidado de las responsabilidades doméstico-familiares por parte de las mujeres. **(Ver Tabla 1).**

Sin embargo, esto no es algo característico únicamente de las familias que responden al modelo familiar conocido como *“male breadwinner”*, es decir, aquellas en las que se presupone al hombre como principal sustentador económico. Este fenómeno ocurre del mismo modo en las familias en las que existe doble ingreso. De este modo, en España mientras que los hombres destinan mucho más tiempo al trabajo remunerado en detrimento del trabajo doméstico, las mujeres tienen a disminuir sus jornadas laborales para dedicar este tiempo al trabajo en el hogar y la familia (Moreno, 2008).

La consecuencia directa es el hecho de que las mujeres deben estar mucho más presentes en el espacio privado –espacio doméstico- para suplir la falta de presencia masculina. En esta línea, Gálvez-Muñoz et al., (2011) señalan que el número de horas que las mujeres dedican al trabajo reproductivo y de cuidados se incrementa cuando comienzan a convivir en pareja, con un hombre, en una relación heteronormativa, independientemente de si están casadas o no, y más aún con la llegada del primer hijo/a. Del mismo modo, The World Bank (2012), en el capítulo 5, centrado en “*Gender differences in employment and why they matter*”, señala que el matrimonio supone para las mujeres un aumento en la dedicación de tiempo destinado a cuidado doméstico-familiar, mientras que no supone ningún cambio para los hombres (The World Bank, 2012).

En este sentido, se produce lo que Pilar Carrasquer (2009) denomina la *doble presencia* de las mujeres en los espacios productivos y reproductivos. Esta doble presencia afecta directamente en el devenir de las mismas, en su trayectoria vital y laboral, viéndose éstas envueltas en una situación de doble discriminación, tanto en el ámbito público como en el ámbito privado: “*en el primero por ver limitada su capacidad productiva por el desgaste del trabajo no remunerado que ellas hacen de manera exclusiva y, en el segundo, porque son ellas quienes mayoritariamente se ocupan y son responsables del trabajo doméstico*” (Fernández y Díaz, 2016:2).

Así, la maternidad o el cuidado de otros familiares son factores determinantes para que las mujeres pasen más tiempo en el hogar y, por ende, menos en el lugar de trabajo remunerado y, además, la presencia de hijos en el hogar tiene como consecuencia un aumento del número de horas de la jornada laboral por parte de los padres, así como la realización de horas extras por parte de los mismos (Moreno, 2008).

Sin embargo, la división sexual del trabajo no sólo ha comportado la asignación diferenciada de roles, la legitimación del espacio público para los hombres y el espacio

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la Universidad de Barcelona
privado para las mujeres o la distribución desigual de los usos del tiempo cotidiano entre unos y otros. La transformación socio-económica y el nuevo modelo familiar trajeron consigo un cambio definitivo en la consideración del trabajo productivo y reproductivo, pasando el trabajo reproductivo directamente a un segundo plano, devaluándose su valor para el mantenimiento social y de la clase obrera (Romero, 1997).

En este sentido, la asociación de la idea de trabajo productivo como único trabajo tomó fuerza y tuvo como consecuencia directa la centralidad hegemónica del tiempo de trabajo en la vida de las personas. Así, Teresa Torns (2008) en su estudio “Tiempos de trabajo, tiempos de vida” señala que el tiempo de trabajo es entendido como el uso social de tiempo más extendido. El tiempo de trabajo es socialmente concebido como la medida por la cual comprendemos y organizamos el resto de tiempos de nuestra vida diaria.

El tiempo de trabajo remunerado es el eje central sobre el que la mayoría de personas definen su proyecto de vida en las sociedades de bienestar (...) esa centralidad refuerza las desigualdades entre hombres y mujeres, tanto en el mercado de trabajo como en la vida cotidiana (Torns, 2008:256).

En esta línea y bajo la estricta idea de entender el tiempo de trabajo como tiempo central se deja de lado lo que Laura Balbo (1991) denominaba “tiempo de vida”, es decir, aquel que comprende otras actividades más allá del trabajo productivo, que son necesarias para alcanzar el bienestar humano, entre ellas las tareas de cuidado que suponen la reproducción de la especie humana (Torns, 2008).

Como consecuencia directa, la sociedad concibe y asocia directamente el tiempo con las horas que dedica a desempeñar su trabajo remunerado, por lo que el tiempo ha pasado a entenderse en clave de horario laboral. Sin embargo, esta es una concepción del tiempo entendida desde una mirada masculina, ya que tal y como expresa Ángeles Durán, si la

relación entre tiempo y trabajo se entendiese en femenino, entonces la jornada diaria sería interminable debido a la carga de trabajo que soportan las mujeres por su doble presencia en los espacios productivos y reproductivos (Torns, 2005; Carrasquer, 2009).

Así, al mismo tiempo que la sociedad pre-industrial y actual ha otorgado dicha centralidad al tiempo de trabajo remunerado, se han invisibilizado todas aquellas actividades que configuran el tiempo de vida y, por tanto, el tiempo invertido en ellas no se ha tenido ni se tiene en consideración. Como consecuencia, socialmente, las tareas de cuidado no son consideradas “trabajo” estrictamente hablando, a pesar de que, por un lado y como se indicaba anteriormente, la relación que existe entre el trabajo productivo y el trabajo reproductivo es estrecha e interdependiente y, por otro lado, a pesar de que las tareas que comportan el trabajo reproductivo ocupen gran parte del tiempo cotidiano, especialmente el de las mujeres que aun actualmente son las que se encargan mayoritariamente de las actividades de cuidado doméstico-familiar. Es paradójico que éstas tareas, las de cuidado, tan sólo sean consideradas al mismo nivel que un trabajo remunerado cuando los cuidados son externalizados y contratados (Torns, 2005).

Sin embargo, el reparto desigual de los tiempos tiene implicaciones directas en la vida de las mujeres, sobre todo en el momento en que las mujeres intentan hacer compatibles el tiempo que destinan al trabajo productivo y el tiempo que dedican al trabajo de cuidados. Es en este momento en el que las mujeres se encuentran con muchas más dificultades que los hombres. En este sentido, Martínez y Casanueva (2009) señalan que la tendencia es que las mujeres realicen jornadas laborales más cortas que los hombres, acogándose con mayor facilidad a jornadas parciales o medias jornadas, lo cual les permite en mayor medida conciliar el tiempo de trabajo doméstico y familiar con el tiempo de trabajo remunerado. No obstante, tal y como señalan algunos estudios, la mayor presencia de mujeres en trabajos a tiempo parcial o de media jornada no siempre es sinónimo de una

aceptación voluntaria por parte de las mismas. De hecho, Torns (2005) señala que, en España, a diferencia de otros países europeos, a pesar de que en todos ellos haya una gran tradición del modelo *male breadwinner* que obliga a las mujeres a ocuparse de las tareas de cuidado, las mujeres españolas no aceptan voluntariamente y con agrado este hecho.

En esta línea, otras autoras apuntan que:

“el tiempo parcial resulta, así, la mejor manera de mantener la división sexual del trabajo a la hora de realizar el reparto de la carga total laboral (...) si son las mujeres las que más utilizan este tipo de empleos, parece lógico y correcto que ellas sean las únicas que tienen que conciliar, con lo que se cierra así el círculo que convierte la conciliación en una cuestión que afecta exclusivamente a las mujeres” (Borràs, Torns y Moreno, 2007:87).

Así, autoras como Carrasquer (2005) afirman que las actuales propuestas de conciliación únicamente están encaminadas a reducir el número de horas de ocupación de las mujeres, sin incidir directamente en el tiempo laboral de los hombres. De este modo, podría afirmarse que las actuales políticas de conciliación favorecen la perpetuación de un sistema económico que reproduce la división sexual del trabajo, relegando la presencia de las mujeres al espacio privado y perjudicando directamente su vida productiva.

2.2.2 Políticas de conciliación VS corresponsabilidad.

Antes de conocer la crítica que hacen algunas autoras feministas a las políticas públicas actuales de conciliación de la vida familiar y laboral, es necesario comprender que, tal y como señalan algunas especialistas en el tema como Torns (2011:6), la conciliación de la vida familiar y la vida laboral no es algo nuevo, sino *“una nueva manera de denominar una vieja cuestión”*. De hecho, Torns (2011:6) señala que *“el tema es tan antiguo como el hecho de trabajar bajo la disciplina laboral que impuso el capitalismo industrial en el*

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la Universidad de Barcelona s.XIX”, una disciplina de trabajo que supuso para las mujeres hacer malabarismos con su tiempo, ya que éstas debían hacerse cargo de los cuidados domésticos y familiares sin descuidar de su actividad laboral.

Ahora sí, las críticas de algunas teóricas feministas hacia estas políticas de conciliación se deben a que éstas, por un lado, están orientadas a favorecer únicamente la conciliación del tiempo de trabajo y tiempo de cuidados de las mujeres, sin interpelar directamente a los hombres y, por otro, que están pensadas desde una *“lógica productivista, donde el empleo y la disponibilidad laboral son el único horizonte que importa”* (Torns, 2005:21). Sin embargo, para entender el por qué de estas críticas es necesario saber el origen de las políticas de conciliación.

Torns (2011) señala que el surgimiento de las políticas de conciliación no se produce como demanda de la población europea, sino que surge en primer lugar como producto del interés político de aumentar las tasas de empleo femenino, como objetivo derivado del Tratado de Lisboa, y simultáneamente, paliar la decadente tasa de fecundidad de las mujeres a finales de los 90 y principios del 2000.

En este sentido, la conciliación laboral, familiar y personal ha estado regulada en la normativa internacional desde hace décadas. Por primera vez en el año 1965 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce y recomienda a los Estados a regular las condiciones de los trabajadores, y también las trabajadoras, para que pueda existir una conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares. Además, en este momento, a pesar de no hacer referencia al término de corresponsabilidad, la OIT reconoce que *“muchos de los problemas especiales que deben afrontar las mujeres con responsabilidades familiares no son problemas exclusivos de las trabajadoras, sino de la familia y la sociedad en su conjunto”* (Erro, 2009:37).

En el año 1979, la Convención de la CEDAW subrayaba que “*los Estados Partes reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia*” sobre todo cuando el peso de las responsabilidades familiares, que históricamente han recaído en las mujeres, suponen para éstas un impedimento para participar de la actividad económica (Erro, 2009:38).

A nivel estatal, el año 2007 con la creación de la Ley Orgánica 3/ 2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, supone un ambicioso paso hacia la consecución de dicha igualdad. Dicha ley recoge y reconoce una serie de derechos para todas y todos los trabajadores, que deben garantizar la posibilidad de compatibilizar la vida familiar y la vida laboral. Además, la misma, en su exposición de motivos, reconoce la necesidad de fomentar la corresponsabilidad como un criterio inspirador de la norma.

Sin embargo, Torns (2005) considera que, desde el inicio, la concepción del término conciliación ha estado directamente ligada a la relación entre trabajo y tiempo, o más bien, a la relación entre empleo y jornada laboral, habiendo sido entendida esta correlación desde un prisma mercantil y desde una mirada masculina. La misma autora coincide con la idea de Carrasquer (2005) que afirman que, tanto el diseño como la implementación de estas políticas ha estado pensado y dirigido exclusivamente para las mujeres, ya que, si éstas son capaces de conciliar, los hombres tienen plena disponibilidad para la dedicación completa al trabajo remunerado, manteniendo así el orden establecido que supone el modelo *male breadwinner* y de división sexual del trabajo.

En este sentido, la inexistencia de unas medidas de conciliación que interpelen de forma directa y efectiva a los hombres -no exclusivamente a las mujeres-, ha tenido como

consecuencia que, por un lado, los hombres realicen jornadas laborales mucho más largas y, por otro, las mujeres se acojan con mayor frecuencia a jornadas parciales o medias jornadas, además de los permisos de cuidado o permisos por maternidad.

Estas medidas han permitido que las mujeres puedan compatibilizar en mayor medida su presencia tanto en el espacio público como en el espacio privado. Sin embargo, lo han hecho en detrimento del tiempo que las mujeres pueden dedicar al trabajo productivo, suponiendo un obstáculo para las mismas y su plena participación en el mercado de trabajo. Así, se han establecido claras diferencias de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y han favorecido el sostenimiento del orden establecido de división sexual del trabajo, presuponiendo para las mujeres el rol de principales responsables y cuidadoras de la familia (Martínez y Casanueva, 2009; Torns 2011).

La apuesta actual debería ser la de implementar políticas públicas de conciliación orientadas hacia la corresponsabilidad real de hombres y mujeres, con el fin de evitar que la dedicación de tiempo a las tareas de cuidado no suponga diferencias en la vida de las unas y otros y, fundamentalmente, no tengan un impacto negativo en la carrera profesional de las mujeres.

No obstante, las nuevas propuestas no deben poner el foco de atención en las familias como únicas gestoras de sus tiempos de vida. No es tan sólo un problema privado de las familias, también lo es la configuración de los horarios laborales, comerciales, escolares, los horarios de transporte... es un problema que interpela a la configuración de las políticas que organizan la vida en las áreas urbanas y rurales. Así, según Torns (2005:26), las nuevas políticas públicas deberán estar orientadas a *“lograr la redistribución de la carga total de trabajo –entendiendo como trabajo el empleo y las tareas doméstico-familiares-, promover el cambio de la organización temporal socialmente vigente, en el*

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la Universidad de Barcelona
ámbito laboral, en la ciudad y en el conjunto de la sociedad, e impulsar el cambio de las pautas socio-culturales que amparan el modelo <<male breadwinner>>”.

2.2.3 Segregación horizontal y vertical: Brecha salarial y techo de cristal.

La división sexual del trabajo, el reparto diferenciado de los roles de género entre mujeres y hombres, la consecuente distribución desigual de los usos del tiempo y la centralidad hegemónica del tiempo de trabajo, además de las actuales políticas públicas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que centran el foco de atención en las mujeres como principales destinatarias, son aspectos que afectan directamente en la vida cotidiana de las mujeres y en su participación en el mercado laboral.

A menudo estos factores interfieren específicamente en la capacidad de las mujeres para poder desarrollar sus carreras profesionales. Además, en el contexto del mercado laboral, las mujeres deben hacer frente a algunos fenómenos que son consecuencia directa de los elementos mencionados anteriormente. Estos son: la segregación horizontal y la segregación vertical, que favorecen a su vez la brecha salarial de género y el techo de cristal.

Gallego-Morón (2017:130) define la segregación horizontal como *“la agrupación de hombres y mujeres en ocupaciones y sectores diferenciados, marcados e influenciados por arraigados estereotipos y roles de género”*. Roldán-García, Leyra y Contreras (2012:45) definen este concepto como *“la sobrerrepresentación de mujeres en determinados sectores económicos y categorías profesionales”*. Así, la segregación horizontal provoca la concentración de mujeres en ciertos tipos de profesiones, áreas o sectores, los cuales se caracterizan habitualmente por ser aquellos que cuentan con salarios más bajos, menos posibilidades de promoción y menor reconocimiento social.

Esta situación de segregación horizontal es un problema que se reproduce a lo largo de los años y que provoca, simultáneamente, la existencia de una diferencia considerable entre los salarios de los hombres y los salarios de las mujeres, produciéndose así lo que se denomina como brecha salarial de género.

En Catalunya, las ocupaciones en las que existe un mayor número de mujeres son aquellas relacionadas con los servicios de restauración, vendedoras, empleadas administrativas y de oficinas, ocupaciones elementales y técnicas y profesionales científicas intelectuales. Es en las ocupaciones más precarias donde existe una mayor brecha salarial del género, pero también en las ocupaciones de nivel más alto existe brecha salarial (CCOO, 2019).

La brecha salarial de género es *“el porcentaje adicional que cobran los hombres respecto a las mujeres, situando el salario femenino en el denominador”*. (Anghel, Conde-Ruiz y Marra de Artiñano, 2018:3) Este indicador puede hacer referencia a los ingresos semanales, mensuales o anuales y, normalmente, disminuye cuando nos fijamos en la brecha salarial por hora, sin embargo, aumenta cuando se toman como referencia la brecha salarial mensual o anual. Este aumento se debe, por un lado, al menor número de horas de trabajo que las mujeres realizan en su día a día debido a la doble presencia en los espacios productivos y reproductivos y, por otro, porque a partir del indicador de brecha salarial de género anual se tienen en cuenta una serie de factores, como los complementos salariales, que no se tienen en consideración tomando como indicador de referencia la brecha salarial de género por hora (CCOO, 2019).

Anghel et al., (2018:2) señalan la importancia de diferenciar entre el concepto de “brecha salarial de género sin ajustar” y “brecha salarial de género ajustada”. Así, entienden por “brecha salarial de género sin ajustar”, *“la diferencia porcentual bruta en salario entre hombres y mujeres independientemente de las disimilitudes subyacentes en ambos colectivos en términos de características socioeconómicas y del puesto de trabajo”* y por

“brecha salarial de género ajustada” aquella que *“busca medir la diferencia porcentual en el salario controlando dichos factores”*, es decir, teniendo en cuenta las características socioeconómicas que condicionan la situación de los hombres y las mujeres en el mercado laboral.

Teniendo en cuenta cómo inciden los factores mencionados anteriormente (de división sexual del trabajo, los roles de género, la distribución desigual de los usos del tiempo o la centralidad hegemónica del tiempo de trabajo), en la situación en que se encuentran las mujeres en el mercado laboral, es necesario tomar como indicador de referencia la brecha salarial de género ajustada. Además, los mismos autores reconocen que la brecha salarial puede ser producto tanto de la “segregación ocupacional femenina”, como de “la menor remuneración variable dentro de ocupaciones similares”, como de las dificultades que encuentran las mujeres para “compatibilizar trabajo y familia” (Anghel et al., 2018: 10).

Así, si bien es cierto que la normativa jurídica vigente no permite la existencia de desigualdades salariales cuando se trata de la misma categoría profesional, según el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores que hace referencia a la Igualdad de remuneración por razón de sexo, la realidad es que, en el año 2016, según la última Encuesta de Estructura Salarial, en Catalunya la brecha salarial de género (anual) alcanzaba un 23,4% (BOE, 1995; CCOO, 2019).

La autora Gallego-Morón (2017) señala que cabría esperar que en instituciones como la Universidad estos fenómenos se produjese en menor medida, en comparación con otros espacios de la sociedad. Sin embargo, la problemática de la segregación horizontal y la brecha salarial de género se ve agravada si tenemos en cuenta el fenómeno de la segregación vertical, que Gallego-Morón (2017:131-132) define como *“el conjunto de barreras y obstáculos invisibles, acotados y sólidos que las mujeres deben superar para acceder a los altos cargos y puestos de responsabilidad en la pirámide organizacional”*.

Y es que las mujeres, independientemente de su formación se ven abocadas a concentrarse en los niveles más bajos de las organizaciones, lo que conlleva a salarios inferiores y una capacidad menor para influir en la toma de decisiones de las empresas o instituciones. Este fenómeno se relaciona directamente con el de “techo de cristal” o “suelo pegajoso” y se refiere nuevamente a la “acumulación” de mujeres en las categorías más bajas de una estructura jerárquica.

Desde las “teorías sociosexuales o feministas” se conceptualizan estos fenómenos para explicar la segregación ocupacional que se produce en el mercado de trabajo y con el fin de entender cómo los estereotipos de género, establecidos por la sociedad, favorecen las desventajas socioeconómicas que sufren las mujeres en el seno de la misma (Roldán-García et al., 2012:46).

3. Estado de la cuestión

Desde diferentes investigaciones, nacionales e internacionales, se ha estudiado cómo la división sexual del trabajo, la asignación diferenciada de los roles de género o el uso desigual de los tiempos cotidianos han influido en la situación que ocupan las mujeres en el mercado de trabajo durante las últimas décadas, determinando la segregación laboral del mercado de trabajo y desigualdad salarial (Goldin, 2014; Blau y Kahn, 2017; Magnusson y Nermo, 2017 o Padavic, Ely y Reid 2019, entre otrxs). Algunas de estas investigaciones se han centrado, concretamente, en el estudio de la influencia de estos factores en las carreras profesionales de las mujeres que desarrollan su profesión en el mundo académico y universitario.

Desde una visión teórica y jurídica Arenas (2017), profesora de la Universidad de Alcalá de Henares, a partir de su artículo “La Igualdad de Oportunidades en la carrera universitaria: conciliación y corresponsabilidad como medios para conseguirla” plantea

que la perpetuación de estereotipos de género y la falta de medidas efectivas para la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en la realización de las tareas doméstico-familiares tienen como consecuencia que, a pesar de la elevada presencia femenina en el mundo universitario, las mujeres no disfruten de las mismas oportunidades que los hombres para desarrollar sus carreras académicas. Así, la autora propone la remodelación de la legislación actual para que las mujeres hoy en día puedan gozar de los mismos derechos que los hombres en un mundo que ha sido diseñado desde la mirada masculina y que hasta el momento no ha tenido en cuenta las especificidades propias de las mujeres.

Para explicar el hecho de que actualmente los hombres continúen teniendo mayor éxito en sus carreras académicas, desde un plano más subjetivo, los profesores de la Universitat Autònoma de Barcelona León y Mora (2010), estudiaron los factores causales de este hecho. Concluyeron que existe una construcción diferente de “los órdenes de preferencias profesionales” entre mujeres y hombres y ello conlleva a una mayor vocación científica por parte de los hombres. Desde un enfoque distinto, Gallego-Morón (2017), investigadora de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, estudia este fenómeno a través de las percepciones que el profesorado de la Universidad de Salta (Argentina) posee acerca de las barreras y obstáculos encontrados a lo largo de la carrera académica. La investigadora llega a la conclusión de que las desigualdades de género que viven las mujeres en el contexto universitario se deben en gran medida a la segregación horizontal (brecha salarial) y vertical (techo de cristal) de las mismas tanto en el mercado de trabajo como en la propia universidad.

También existen otras investigaciones internacionales que hacen referencia al techo de cristal y la brecha salarial que sufren las profesoras e investigadoras en diferentes universidades del mundo. En 2008, por ejemplo, se realizaba el mayor estudio cualitativo, hasta el momento, para la Research One University sobre la discriminación de género en

la academia. A partir de 80 entrevistas en profundidad y del manejo de datos estadísticos, Monroe et al., (2008) llegaban a la conclusión de la existencia de desigualdades de género en la academia. Estas fueron asociadas, fundamentalmente, al dominio de un modelo universitario lineal y tradicional que conllevaba diferencias en el acceso a cargos de responsabilidad, decisión y promoción y generaba diferencias salariales entre académicos y académicas. Las autoras evidenciaron, también, la existencia de una clara tensión entre la familia y la carrera académica, así como sus mayores efectos limitantes sobre la carrera profesional de las mujeres. Del mismo modo, desde Reino Unido, Melanie Ward (2001) investigaba, a partir del estudio de cinco universidades de prestigio, por qué se producía una brecha salarial del 15% entre el personal académico y explicaba que la diferencia salarial entre mujeres y hombres se debe en gran parte a las dificultades que encuentran las mujeres para poder compatibilizar la carrera académica con la vida familiar, siendo ésta una realidad muy diferente para los hombres.

Desde otro punto de vista Binder, Krause, Chermak, Tacher y Gilroy (2010) estudiaron si la brecha salarial de género que se estaba produciendo en una universidad americana se explicaba debido a la diferencia de productividad entre el profesorado masculino y femenino. En este contexto, su estudio constató la experiencia de una relación negativa entre el número de publicaciones académicas y el género. En la misma línea se sitúan las investigaciones de Carlin, Kidd, Rooney y Denton (2013) o Torres, Vázquez y Edwards et al., (2018), entre otros.

Monroe et al., (2008) no sólo estudiaron la brecha salarial en la Research One University, también la capacidad que las mujeres académicas tenían para poder promocionar en sus carreras profesionales. Las investigadoras también llegaban a la conclusión de que muchas profesoras e investigadoras debían hacer malabarismos para poder compaginar la vida familiar y laboral e, incluso, muchas de ellas tenían que elegir entre la carrera

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la Universidad de Barcelona académica o la vida familiar si se planteaban ascender en la escala de categorías profesionales universitarias, a diferencia de los hombres para los cuales sería más sencillo alcanzar determinados puestos de reconocimiento académico. A la misma conclusión llegaban Shulamit Kahn (2012), profesora de la universidad de Boston, y Mareva Sabatier (2010), investigadora en la Universidad Savoie Mont Blanc (Francia) quienes afirmaba que las mujeres tenían mayores dificultades para promocionar en la carrera académica, tanto en la University New South Wales como en el Instituto de Investigación Agraria respectivamente.

En la misma línea, se sitúan las investigaciones de Acker y Armenti (2004), Sallee, Ward y Wolf-Wendel (2015), Acker, Sandra, Michelle Webber y Elizabeth Smyth (2016) o Heijstra et al., (2015). Dichos estudios muestran como las mujeres desarrollan sus carreras académicas más lentamente debido a las responsabilidades familiares y de cuidado. Más recientemente, Heijstra Einarsdóttir y Pétursdóttir y Steinþórsdóttir (2017), a partir de un estudio llevado a cabo en las universidades de Islandia, Bélgica, Holanda, Italia, Eslovenia y Suiza, volvían a señalar que las tareas doméstico-familiares son el elemento más condicionante en las carreras académicas de las mujeres pero, además, apuntaban que las carreras de las académicas también se ven limitadas por el rol de cuidado que desempeñan también en el contexto universitario, ya que ellas, en mayor medida que sus homónimos, realizan esas actividades “invisibles” como son la organización de actividades, la atención del alumnado, la participación en diferentes comisiones... a diferencia de ellos que dedican mayor parte de su tiempo a la investigación.

A nivel estatal, la investigadora Pastor (2012) también señala la maternidad y las responsabilidades de cuidado como factores que afectan negativamente en la consolidación de las carreras académicas de las docentes e investigadoras, hasta tal punto

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la
Universidad de Barcelona

que *“un hombre con hijos tiene cuatro veces más probabilidades que una mujer con hijos y características similares de ser promocionado a catedrático”* (Pastor, 2012:4).

Por último, investigaciones como las de Misra et al., (2012) inciden en cómo influye en las carreras universitarias de las mujeres y los hombres el uso desigual de los tiempos y cómo el modelo universitario, pensado en masculino, es ajeno a las necesidades específicas de las mujeres para poder desarrollar sus carreras académicas en igualdad de oportunidades.

En función de todo lo anterior, puede concluirse que, prácticamente, todas las investigaciones nacionales e internacionales, en este campo, coinciden en que los roles de género determinan una mayor implicación por parte de las mujeres en la realización de las tareas domésticas y de cuidado familiar, marcando grandes diferencias en la capacidad de las mujeres para poder promocionar y, sobre todo, para poder consolidar sus carreras académicas. En otras palabras, la capacidad de las mujeres es mucho menos que la de sus homónimos, ya que muchos hombres sí gozan de plena disponibilidad para dedicarse a la carrera académica al sentirse desvinculados de las cargas de cuidados.

4. Contexto de la investigación

La incorporación de la mujer al mundo universitario es un tema que ha avanzado considerablemente en las últimas décadas. Actualmente, la amplia participación de las mujeres en el sistema universitario español, tanto de estudiantes como de profesionales, es un hecho y cada vez es mayor el número que las representa. Las mujeres son mayoría en el conjunto del estudiantado universitario. Representaban, en el curso 2017-2018, el 55,1 % de lxs estudiantes matriculadx en los grados y el 58,4% de lxs egresadxs. A nivel de máster, representaban el 54,8% de lxs matriculadx y el 57% de lxs egresadxs. A nivel

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la Universidad de Barcelona de doctorado, representan el 49,8% de las matriculaciones (Ministerio de Educación, Ciencia y Universidades, 2019).

La alta participación de las mujeres en los estudios superiores contrasta, en cambio, con su menor presencia en algunas categorías profesionales asociadas, principalmente, a cargos de gestión y cargos de decisión del ámbito universitario, tal como indican estudios como el de López-Bonilla, Martínez-Torres y Díaz-Fernández (2014). Una realidad que no debería darse teniendo en cuenta el marco jurídico vigente que vela por la consecución de la igualdad real y efectiva en el sistema educativo español. El artículo 23 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, dice así:

“El sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros” (BOE, 2007).

Más concretamente, la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de Universidades (LOMLOU) hace referencia a la responsabilidad que tienen las universidades para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres. Así señala:

“Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la Universidad de Barcelona acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios” (BOE, 2007, a).

No obstante, según los últimos datos proporcionados por el Ministerio de Educación, Ciencia y Universidad (2019) respecto a la composición del PDI de las universidades españolas, sólo el 40,8% son mujeres. Por categorías representan el 40,2% del Profesorado Titular, el 31% de Catedraticxs de Escuela Universitaria (categoría profesional a extinguir con la implantación del Plan Bolonia) y el 21,3% de mujeres Catedráticas de Universidad. No existen en este informe datos disponibles sobre el profesorado agregado y lxs catedraticxs agregadxs, categorías profesionales que, pese a que son una parte importante de la plantilla permanente de la UB, tienen una escasa relevancia en el conjunto de las universidades del estado español. Las mujeres suponen también un 40,3% del profesorado asociado a nivel estatal. **(Ver Gráfico 2, Anexo 1).**

La escasa representación de mujeres en la categoría de mayor reconocimiento académico también era señalada, en 2011, en la investigación realizada por el Ministerio de Ciencia e Innovación: *Libro Blanco. Situación de las Mujeres en la Ciencia Española*. En el se hacían referencia a las diferencias significativas entre los hombres y mujeres en los procesos de promoción a las cátedras universitarias en el contexto español y, más concretamente, especificaba que *“la probabilidad de que un profesor titular sea catedrático es 2,5 veces superior a la de una mujer, aunque tengan características similares (misma edad, misma antigüedad como doctores, mismo campo de conocimiento y misma productividad en artículos y libros)”* (Pastor, 2012:4)

Todo ello suscita una pregunta, ¿por qué la presencia de mujeres disminuye en aquellas categorías de mayor reconocimiento académico si la representación de las mismas es mayoritaria en los estudios de grado y máster?

En el momento inicial de la carrera, a pesar de que, tal y como indica el Ministerio de Educación, Ciencia y Universidades (2019), son más los hombres matriculados en estudios de doctorado, el INE (2017) señala que son más las mujeres que aprueban la tesis (**Ver Tabla 2**). El Ministerio de Educación, Ciencia y Universidades (2019) corrobora este dato e indica que, en el total de universidades españolas, el 59,7% del PDI doctor son mujeres respecto al 40,3% de hombres. (INE, 2017; Ministerio de Educación, Ciencia y Universidades, 2019) (**Ver Gráfico 3, Anexo 1**).

Conviene, asimismo, señalar que tampoco es paritaria la presencia de hombres y mujeres en las distintas ramas de conocimiento. Los datos que reflejan el informe realizado por el Ministerio de Educación, Ciencia y Universidades (2019) muestran un mayor número de mujeres del PDI en los estudios relacionados con las humanidades y las ciencias sociales, a diferencia de los hombres que tienen mayor representación en las ramas de conocimiento científico, ingenierías y arquitectura (**Ver Gráfico 4, Anexo 1**).

4.1 Composición del PDI de la Universidad de Barcelona

En este apartado se estudia la situación del PDI de la Universidad de Barcelona. Para ello, se establece la distinción entre el PDI Permanente (funcionario y agregado) y las principales categorías del PDI No Permanente. De este modo, las categorías, que se estudian a continuación, responden a la siguiente clasificación que aparece en la **Tabla 3**.

Según la información recopilada a partir de los datos proporcionados por UGT-Universidades, la plantilla del PDI de la Universidad de Barcelona, en 2018, la conforman un total de 6.336 personas. El cómputo analizado a continuación es de 6.086 personas, distribuidas de tal manera que resulta importante destacar que el 50% de la plantilla del PDI de la UB está formada por profesorado asociado (**Ver Gráficos 5 y 6, Anexo 1**) (UGT-Universidades, 2018).

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la
Universidad de Barcelona

La diferenciación por sexos de la plantilla conforma una estructura donde los hombres representan el 53% sobre el total de la plantilla del PDI (**Ver Gráfico 7, Anexo 1**) (UGT-Universidades, 2018).

Finalmente, se analiza la distribución de hombres y mujeres respecto al total de la plantilla y para cada categoría (**Ver Gráfico 8, Anexo 1**) y el porcentaje que representan unas y otros en cada categoría profesional (**Ver Gráfico 9, Anexo 1**). En términos generales, las categorías son bastante paritarias a excepción de aquella que está en la escala más alta de reconocimiento académico, es decir, catedráticos de universidad, para la cual es mayor el número de hombres (en términos absolutos 380 catedráticos frente a 102 catedráticas) (UGT-Universidades, 2018).

Por otro lado, puede observarse también desigualdad en la categoría de Catedráticos de Escuela Universitaria. Sin embargo, no es demasiado significativo ya que se trata de una categoría a extinguir tras la implantación del Plan Bolonia y no puede equipararse con el resto de catedráticos ya que se encuentra al mismo nivel que la categoría de Profesorado Titular. Además, en términos absolutos suponen un número muy reducido respecto al total de la plantilla analizada.

Respecto a la composición de las 16 facultades que existen en la Universidad de Barcelona, cabe destacar que algunas están más masculinizadas y otras más feminizadas (**Ver Gráfico 10**) (UGT-Universidades, 2018).

Como facultades más masculinizadas, destacan: la Facultad de Química, la Facultad de Ciencias de la Tierra, la Facultad de Matemáticas, la Facultad de Derecho, la Facultad de Filosofía, la Facultad de Economía y Empresa y la Facultad de Física (**Ver Gráficos 11, 11.1, 11.2, 11.3, 11.4, 11.5, 11.6, Anexo 1**) (UGT-Universidades, 2018).

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la
Universidad de Barcelona

Como facultades más feminizadas la Facultad de Educación, la Facultad de Ciencias de la alimentación y Farmacia y la Facultad de Filología (**Ver Gráficos 11.7, 11.8, 11.9, Anexo 1**) (UGT-Universidades, 2018).

No obstante, también existen facultades en las que prácticamente existe la paridad entre el número de hombres y mujeres. Éstas son: la Facultad de Biología, la Facultad de Biblioteconomía, la Facultad de Geografía e Historia, la Facultad de Psicología, la Facultad de Bellas Artes y la Facultad de Medicina (**Ver Gráficos 11.10, 11.11, 11.12, 11.13, 11.14, 11.15, Anexo 1**) (UGT-Universidades, 2018).

Una visión más detallada de la composición de las facultades, por sexo y por categoría, permite observar que en las facultades más masculinizadas las mujeres ocupan un espacio residual en la categoría de mayor reconocimiento, es decir, como Catedráticas de Universidad (CDU). Pese a lo que cabría esperar, en las facultades más feminizadas, los hombres también ocupan en mayor medida la categoría de Catedraticxs de Universidad y lo mismo ocurre en las facultades más paritarias (**Ver Gráficos 11, 11.1 y 11.7, Anexo 1**) (UGT-Universidades, 2018).

En las facultades masculinizadas, las categorías de Profesorado Titular de Universidad, Profesorado Titular De Escuela Universitaria y Profesorado Agregado son más paritarias que la categoría de Catedraticxs, pero siguen siendo muy masculinizadas. Y las categorías de Profesorado Lector, Investigadorxs Pre-Doctorales y Investigadorxs Post-Doctorales mejoran la relación. Este fenómeno, pero a la inversa, ocurre en las facultades feminizadas. (**Ver Gráficos 11.2, 11.3, 11.7, 11.8, 11.9, 11.10 y 11.11, Anexo 1**) (UGT-Universidades, 2018).

Es necesario volver a señalar que la categoría de profesorado asociado es la categoría más precarizada en la Universidad de Barcelona y es la mitad del total del Personal Docente

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la Universidad de Barcelona e Investigador. Destacan algunas facultades por abastecerse en gran medida de este colectivo como la Facultad de medicina, educación, derecho o economía (**Ver Gráficos 11.5 y 11.15, Anexo 1**) (UGT-Universidades, 2018).

Además, coincide que, en las facultades más feminizadas, las de educación, filología y biología, cuentan con un gran número de profesoras asociadas, mientras que las facultades más masculinizadas, como las de derecho, economía y física, se abastecen fundamentalmente de profesorado asociado masculino (**Ver Gráficos 11.2, 11.7, 11.13, Anexo 1**) (UGT-Universidades, 2018).

Por último, en cuanto a la dedicación al tiempo de trabajo por parte del PDI, los datos muestran que la mayoría del profesorado se dedica a tiempo completo a la actividad universitaria, a excepción del Profesorado Asociado, ya que la propia figura de profesxr asociadx así lo requiere, la dedicación es mayoritariamente a tiempo parcial (**Ver Gráfico 12, Anexo 1**) (UGT-Universidades, 2018).

5. Metodología de investigación

Para el desarrollo de esta investigación se han utilizado técnicas cualitativas y cuantitativas. La combinación de ambos métodos, junto con la revisión de datos estadísticos sobre el contexto actual del PDI de la Universidad de Barcelona (apartado 4), ha posibilitado la triangulación del análisis de los datos obtenidos, lo cual ha permitido contrastar las opiniones de las personas entrevistadas del PDI con los resultados cuantitativos a partir de la encuesta realizada, favoreciendo así la solidez de los resultados y de la propia investigación.

Las técnicas cualitativas han consistido en la realización de 28 entrevistas, dos de las cuales fueron realizadas en la fase exploratoria de la investigación, por un lado, a un delegado sindical de UGT que representa y participa en las reuniones de la Junta del PDI

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la Universidad de Barcelona y el Comité de Empresa de la universidad y, por otro lado, a una persona perteneciente al Instituto Interuniversitario de Estudios de Mujeres y Género (IIEDG). Estas entrevistas se llevaron a cabo con la finalidad de conocer mejor el colectivo investigado y sus necesidades en el contexto universitario. Sus respuestas y opiniones sirvieron para contrastar, diseñar y conformar el guion de las entrevistas.

Las 26 entrevistas restantes se realizaron y adaptaron a diversos perfiles del PDI. Con la finalidad de contemplar los casos más representativos del colectivo objeto de estudio, se diseñó el modelo de informantes que interesaría entrevistar (Ver Anexo 3). Así, se entrevistó a hombres y mujeres, permanentes y no permanentes, con responsabilidades y sin responsabilidades familiares y de todas las edades. La selección de las personas entrevistadas (Ver Anexo 4) siguió un muestro no probabilístico que combinó el sistema de muestreo por cuotas (para mantener la representación previamente exigida en el diseño de los informantes) y el sistema de bola de nieve, lo que implicaba que el mismo profesorado entrevistado ayudaba a realizar el contacto previo para las siguientes entrevistas. La decisión de no hacer más de 28 entrevistas se tomó como consecuencia de que, con las ya realizadas, se había llegado al punto de saturación de la información.

El guion de las entrevistas fue semi-estructurado y en el se hacía referencia a los temas clave previamente definidos (Ver Anexo 5). Las entrevistas se llevaron a cabo entre los meses de febrero y marzo de 2019 y cada una de ellas duró aproximadamente entre 30 y 45 minutos. Fueron grabadas y transcritas. Se efectuó un vaciado de la información por categorías de análisis, siguiendo los temas claves propuestos.

Respecto a las técnicas cuantitativas, se llevó a cabo una encuesta en formato google.form que se envió a toda la población, es decir, al conjunto de la plantilla del PDI. Los correos fueron obtenidos del *Directori* que aparece en la web de la UB. La encuesta se elaboró a partir del contenido de las entrevistas en profundidad y con la finalidad de poder

contrastar los resultados obtenidos gracias a las mismas. Así, la encuesta consistió en 18 preguntas, 9 de las cuales eran preguntas de carácter sociodemográfico (Ver Anexo 6). El diseño de las preguntas siguió diversos métodos: respuestas cerradas (sí, no), varias opciones de respuesta, escala Likert y preguntas ordinales. La encuesta fue anónima y se realizó en los meses de abril y mayo de 2019. Se obtuvieron 946 respuestas, lo que supone el 14,93% del total, lo que conforma una muestra representativa, con un nivel de confianza del 99% y un error muestral del 0.05.

El análisis de los resultados obtenidos a partir de la encuesta se ha llevado a cabo utilizando el programa de análisis estadístico SPSS, a partir del cual se han elaborado tablas de contingencia.

Las tablas de contingencia (Ver Anexo 2) están especialmente indicadas cuando se dispone, como es el caso de variables nominales o cualitativas, ya que permiten medir la asociación entre las dos variables que forman la tabla. La significación estadística se contrastó con la prueba Chi-cuadrado, lo que nos permitió rechazar la independencia de las variables en los casos en los que el valor estadístico mostraba un valor menor o igual a 0,05. El estudio de la relación entre las categorías asociadas a las distintas variables se contrastó mediante la figura de los residuos tipificados, de modo que si el valor del residuo era mayor a 1,96 (nivel de confianza del 95%) se asumía una relación (según el signo) significativa entre las categorías implicadas.

6. Análisis de los resultados

6.1 Análisis de los resultados de las Entrevistas

En este apartado se presentan los resultados obtenidos a partir de la explotación de las 28 entrevistas en profundidad llevadas a cabo. La valoración se efectúa desde la perspectiva

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la Universidad de Barcelona de los entrevistados. Las respuestas se contrastan con fuentes bibliográficas relacionadas con el estudio (ver apartados 2 y 3).

El análisis se desarrolla a partir de los bloques temáticos definidos en la metodología: desigualdades de género en los procesos de consolidación de la carrera académica y limitaciones específicas para las mujeres del PDI; usos del tiempo, doble presencia y conciliación; techo de cristal y brecha salarial de género.

6.1.1 Desigualdades de género en la consolidación de la carrera académica y limitaciones específicas de género para las mujeres del PDI

A lo largo de las 28 entrevistas realizadas se ha podido observar que la percepción de las entrevistadas y entrevistados sobre la existencia o no de desigualdades de género en los procesos de promoción y consolidación de la carrera académica es, en general, bastante negativa.

MOI 1.1: “Sí, sí que hay diferencias... además es que las cifras lo revelan... el % de mujeres que llegan a catedráticas es enormemente bajo (...) si por ejemplo computamos en % el nº de estudiantes que se matriculan en los grados, que muchas veces son 50% chicos 50% chicas, pero que algunas veces incluso superan este porcentaje las mujeres y luego vamos a los % de catedráticos y catedráticas... que son aproximadamente un 80% hombres y un 20% mujeres... estas cifras apenas evolucionan...”.

El hecho de que la mayoría de las personas participantes hicieran referencia, de forma directa o indirecta, a la existencia de desigualdades de género muestra la existencia de un problema latente. La percepción de este hecho por parte de lxs entrevistadxs puede verse, al mismo tiempo, como algo positivo ya que al menos evidencia la concienciación por parte del cuerpo docente entrevistado sobre esta problemática. No obstante, tal y como

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la Universidad de Barcelona

ocurría en la investigación de Gallego-Morón (2017) para la Universidad Nacional de Salta (Argentina), dicha concienciación no siempre se traduce en el reconocimiento de una realidad más compleja para las mujeres en el ámbito académico, sino que, en algunos casos, se observan posicionamientos de negación e invisibilización de este problema. Estos posicionamientos por parte del profesorado surgen amparándose en una pretendida concepción de la universidad como espacio garante de la neutralidad y objetividad.

MOI 3.3: “Al menos yo no los he vivido directamente... si en algún momento he visto alguna diferencia no creo que haya sido explícitamente por genero sino por eso, por las cargas familiares etc y por cómo nos organizamos en la sociedad... que al final acaba afectando en la disponibilidad de tus horarios... pero no por los criterios de la universidad”.

MOI 5.4: “no, yo creo que en principio no hay diferencias... que haya machismo en otras escalas... puede. Pero en los procesos de consolidación no”.

MOI 5.2: “yo creo que no... y por lo que veo de las personas que están entrando jóvenes es bastante indistinto entre hombres y mujeres y si miro, por ejemplo, las últimas personas que estamos entrando de catedráticos (...) pues pienso en que la situación es equilibrada...”.

Estas percepciones inducen a pensar que las desigualdades que se estarían reproduciendo y perpetuando en el sistema universitario son el resultado de un conjunto de discriminaciones estructurales de género presentes en nuestra sociedad. En consecuencia, tal y como señala Arenas (2017), no podemos atribuir las desigualdades de género que sufren las mujeres en la universidad únicamente a la tardía incorporación de las mismas en el mundo académico. La autora señala que:

la respuesta la encontramos nuevamente en la realidad dormida, en el número de hijos y tiempo de dedicación a los mismos y al resto de la familia y las labores domésticas. Esto unido, por un lado, a los estereotipos de género, donde la mujer <<debe>> tener una conducta cooperativa, marcada por la ausencia de ambición de poder y, por otro lado, al hecho de que para las mismas se produce un conflicto moral y un estrés continuo por sentir no estar al 100% entregadas a la familia y a su formación y productividad (Ramiro, 2017:27).

Por tanto, dichas desigualdades de género son producto de los estereotipos y roles que el sistema sexo-género ha delimitado distintivamente para las mujeres y para los hombres. Así, a lo largo de las entrevistas se observa que estos roles de género continúan estando muy marcados y presentes y que, aun actualmente, las mujeres siguen desarrollando activamente como responsabilidades propias aquellas relacionadas con el mantenimiento y la reproducción social, es decir, el cuidado y la protección del ámbito doméstico-familiar.

MOI 5.1: “Sí, en el sentido en que generalmente, por tradición y porque nuestra sociedad aun es como es, la mujer ha sido la que se ha ido encargando más de lo que es la familia. Yo personalmente no porque no he tenido hijos, pero compañeras mías sí han vivido que en los momentos que dedicas al cuidado de los otros son momentos que no dedicas a tu carrera profesional. (...) Solamente hay que mirar los % en las categorías profesionales más altas, el número de catedráticas comparado con el amplio número de catedráticos”.

MOI 3.1: “sí, pero claro tiene que ver con desigualdades externas también... entonces bueno, quiero decir que las soluciones se pueden intentar poner en la universidad, pero también hay que incidir en otros frentes...”.

Bajo este contexto, la mayoría de las mujeres participantes admiten que sus carreras profesionales se han visto influenciadas por el mismo hecho de ser mujeres y aquellas que no lo admiten explícitamente, sin embargo, señalan las mismas cuestiones que sus compañeras como limitantes en sus trayectorias profesionales.

MOI 3.1: “a priori no era consciente pero claro que sí. O sea, sí, porque tomas decisiones muchas veces teniendo en cuenta lo que tienes en casa o cómo es tu vida familiar y personal... y seguramente muchos de los méritos que podría haber adquirido si no tuviese responsabilidades familiares... pues ya los tendría, cosa que no es así y a los que no he podido optar porque bueno, tienes una edad, optas por tener hijos... y entonces todo eso te va limitando las posibilidades...”.

MOI 3.4: “Por supuesto... porque tuve que compaginarla en el momento en que tuve a mi hija... digamos que inicié el tema de empezar a hacer un doctorado cuando ella ya tenía un año... intentar desarrollar la carrera en todos estos años ha sido muy complicado”.

MOI 3.3: “mmm no. El hecho de ser mujer, no. Pueden haber afectado las cargas familiares... eso sí, cómo nos hayamos organizado dentro de mi familia o cómo nos hayamos podido organizar”.

En contraposición, los hombres no admiten tan fácilmente haber sentido que el hecho de serlo haya podido influir directamente en el desarrollo de sus carreras profesionales. Tan sólo dos hombres de los 13 profesores entrevistados señalaron que su sexo y género podría haber influido positivamente con respecto a sus compañeras en su capacidad para desarrollar y consolidar la carrera académica.

MOI 6.1: “No, no yo creo que no... porque al mismo tiempo otras profesoras de la universidad también se consolidaron como yo y como profesores

titulares de la universidad... es decir, yo no he percibido digamos que en los años que tardé en consolidarme, desde que comencé como profesor ayudante hasta que acabé como profesor titular, que el hecho de ser hombre hubiese tenido un impacto diferenciado...”.

MOI 6.2: “no... en mi caso no. Digamos que mi caso sería el normal y el caso de las mujeres sería el excepcional que se quedaban aquí y que a veces pues quizá podían tener alguna dificultad...”.

MOI 5.3: “a ver... supongo que sí... quiero decir que a pesar de que yo pueda pensar que en mi casa siempre he sido muy... que siempre he tenido muchas responsabilidades... también es verdad que, sobre todo cuando mi hijo era más pequeño y vivía en pareja, digamos que de forma más convencional, siempre las responsabilidades domésticas, quieras o no las hace la madre o la mujer... eso tiene que ver con que quieras o no tú tienes una liberación de tiempo y de energías... eso es verdad. Después, yo soy una persona que hago un cambio en este sentido y ahora yo te diría que no... de todas maneras ahora mismo seguramente la madre de mi hijo, es decir mi ex-mujer, seguramente se hace más cargo del día a día de él y no tanto yo. Y creo que eso sí ha podido influir en que yo he podido desarrollar mi carrera de manera más sencilla que una persona que no haya tenido este apoyo...”.

MOI 6.3: “si... puede ser... Bueno a ver en mi caso concreto, el no haber tenido hijos ha supuesto menos trabajo claro... si hubiese tenido hijos y hubiese sido mujer... es una hipótesis, pero yo creo que me hubiese dedicado más a mis hijos, es decir, desde el punto de vista que si yo hubiese sido mujer soltera tampoco nada me hubiera influido... ahora, si hubiese sido una mujer con hijos, entonces probablemente sí”.

Ante la evidente desigualdad que vive el profesorado permanente y no permanente en la UB, una de las preguntas incidía en si la misma Universidad de Barcelona podría tener diferentes expectativas sobre cómo desarrollarán la carrera académica los hombres y las mujeres del PDI. Como respuesta a esta pregunta, hubo diversidad en las respuestas de las y los entrevistados, pero en su mayoría consideraron que la universidad no tiene diferentes expectativas de base para las mujeres y los hombres. No obstante, también, hacían referencia a la existencia de una realidad muy diferente para las mujeres y hombres del PDI, a pesar de las expectativas que pudiera tener la universidad como institución.

MOI 3.5: “la universidad así conscientemente yo no veo que establezca diferencias...”.

En este sentido, algunos estudios señalan que las mujeres y los hombres del cuerpo docente desarrollarán sus carreras en función de las expectativas de género que se tienen de ellos y ellas. Así, la expectativa por parte de la universidad como institución normalmente es la de la máxima productividad de sus trabajadoras y trabajadores, por ejemplo, a través de las publicaciones. Sin embargo, las diferencias que puedan existir entre los hombres y las mujeres del cuerpo docente en torno a la productividad, no se deben a cuestiones biológicas, sino a cuestiones culturales y es que, a pesar de los cambios sociales, las mujeres continúan siendo las que cargan con un número mayor de responsabilidades de cuidado. De este modo, las expectativas sobre cuál será la dedicación del profesorado en el desarrollo de su carrera universitaria, así como la idea de estabilización y consolidación de la carrera académica, chocan con las normas de género que presuponen una carga de trabajo en el hogar mayor para las mujeres que para los hombres. (Salle, Ward y Wolf-Wendel, 2015)

Por tanto, se estaría reafirmando lo que señalan Acker y Armenti (2004) y es que las expectativas sociales de género sobre las mujeres y los hombres marcan las prácticas

institucionales provocando una realidad diferenciada para ellos y ellas como parte del cuerpo docente, realidad que perjudica habitualmente a la mujer. No obstante, en esta línea, las personas entrevistadas señalaron que esto se debe, además de a las expectativas de género, a otras dos cuestiones concretas:

La primera de ellas es que el diseño de los procesos de consolidación de las carreras académicas es ciego a esta distribución no equitativa de los roles de género. Cuestión que se constata con las observaciones de otras autoras que señalan que:

nuestras universidades responden a un modelo de organización muy masculinizado, patriarcal o con unos roles de género tradicionales, que todavía muestran cierta resistencia a la presencia de las mujeres en la institución y que ha diseñado su organización, el acceso y la promoción en la misma en base a unos valores y roles masculinos (Arenas, 2017:35).

Sin embargo, a pesar de la mirada masculina desde la cual está configurada la carrera académica, la realidad es que los roles de género obligan a las mujeres a desarrollar casi de forma exclusiva y diariamente actividades de cuidado que interfieren en sus vidas, provocando una inevitable doble presencia en los espacios productivos y reproductivos. Esta doble presencia no es exigida ni vivida de igual modo por la mayoría de los hombres, como puede observarse a continuación. Así, éstas ven limitada su capacidad para poder desarrollar en igualdad de condiciones con sus compañeros –de trabajo o de vida- sus carreras profesionales. (Carrerasquer, 2009)

MOI 5.3: “Sí, indirectamente sí. Puede ser no directamente, pero la dedicación que exigen no es compatible con las tareas de cuidado o la conciliación familiar...”.

MOI 4.3: “absolutamente, si, si... desde el momento en que una mujer tiene responsabilidades de cuidado, más que los hombres en la mayoría de los casos, pues ya le puede dedicar mucho menos tiempo y horas y entonces tendrá menos méritos... (...) es evidente que las mujeres son mucho más fácilmente expulsadas de la carrera académica (...) cuando digo expulsión no sólo me refiero a la expulsión física, sino que muchas mujeres se quedan estancadas y no siguen evolucionando...”

MOI 6.2: “el problema de la mujer en la carrera académica es que claro, y lo estamos viendo aquí en varios casos, y es que si están en edad reproductiva pues claro... eso va a suponer un parón (...) y ese parón penaliza...”

La segunda de las cuestiones es la percepción del contexto universitario como un ambiente más propio del género masculino, no tanto del femenino. Arenas (2017) habla de la percepción que la tiene la sociedad acerca del género masculino y del hombre como sujeto más competente que el género femenino para todo aquello que tenga que ver con el trabajo productivo, el espacio público y de producción del conocimiento.

MOI 1.2: “digamos que la universidad ofrece las mismas oportunidades independientemente del género, es decir, las posibilidades están, pero para una mujer el camino es mucho más difícil porque se encuentra muchas más trabas. Además, hay esta cosa de una percepción diferente del género y que, a veces, es inconsciente... es esta sensación de preferir lo masculino casi desde una manera inconsciente, asociar más categoría profesional, más capacidad... como algo propio del hombre y no de una mujer (...) ese matiz a veces es muy difícil de ser conscientes de que está”

MOI 1.1: “lo que te decía... para una mujer el camino es mucho más difícil porque encuentra muchas más trabas. Es muy típico lo de evaluar los currículums de manera diferente si es una mujer a si es un hombre... el hecho de que se valore si tienes o no tienes hijos durante una etapa de la vida...pero a parte de eso hay esta cosa de una percepción diferente según el género y que, a veces, es inconsciente. Es esta polarización hacia preferir lo masculino casi de una manera inconsciente... asociar pues más categoría profesional, más capacidad como propia del hombre en comparación a la de la mujer (...) la historia tiende a demostrar que los currículums académicos de las mujeres científicas están peor valorados que los de los hombres... y eso es debido a ese sesgo inconsciente”.

MOI 4.1: “Sí, yo creo que... digamos que en un entorno tan competitivo, que es tan competitivo por la falta de recursos, es muy importante ser percibido como alguien competente y creo que ser percibido como alguien competente cuando se es un chico es mucho más fácil... en el caso de las mujeres hay que hacer como un esfuerzo para estar demostrando constantemente que una es competente...”.

Consecuentemente, como parece derivarse de las entrevistas, las mujeres por el mero hecho de ser mujeres, se encuentran con una serie de factores que limitan día a día su capacidad para desarrollar sus carreras profesionales. Dichas limitaciones surgieron de forma constante y reiterada a lo largo de las entrevistas, no sólo conversando con las mujeres del PDI, sino también con algunos hombres que reconocían que las carreras de las mujeres se ven obstaculizadas, fundamentalmente en determinados momentos del ciclo de vida.

No obstante, previamente es necesario mencionar algunos factores que tanto los entrevistados como las entrevistadas consideraron que les han afectado – tanto en el caso

del profesorado permanente como en el caso del profesorado no permanente - en su intento diario de promocionar y consolidar sus carreras académicas. Destacan, tanto factores externos, como la crisis económica y con ello la reducción del número de convocatorias de plazas para el profesorado universitario, como factores internos ligados al funcionamiento de la propia universidad, tales como el aumento de los contratos temporales de profesorado asociado o el endurecimiento de las condiciones para la promoción y consolidación de la carrera académica y, además, las y los entrevistados sugirieron también la influencia de los factores personales como la vocación, capacidad intelectual, dedicación o suerte...

MOI 7.4: “yo creo que hay un factor clave que es el de la crisis económica que ha influido mucho a la hora de poder desarrollar de manera estable o con las expectativas que se venían teniendo momentos previos a la crisis (...) las expectativas eran una entonces y ahora son otras diferentes (...) -y también las diferentes reformas legislativas que han cambiado las formas de acceso las categorías profesionales que también han ido variando, la política autonómica que también ha variado, políticas que no han favorecido la estabilización”.

MOI 7.1: “hacer investigación, dedicarle horas, tener creatividad (...) y luego está el tema de que no todo depende de nosotros: tiene que haber contratos porque por mucho que estemos acreditados si no hay contratos...”.

MOI 1.1: “La capacidad personal es prioritaria (...) la cantidad de esfuerzo que tú puedas poner... la capacidad de aprendizaje (...) el cómo te desenvuelves antes diferentes situaciones... eso es lo prioritario. Pero luego hay ciertos condicionantes que actúan como frenos como es la maternidad”.

MOI 6.1: “básicamente la dedicación, también supongo que las actitudes cuentan y la vocación... es muy importante en el mundo universitario tener vocación...”.

Sin embargo, cabe señalar que, a diferencia de los hombres del PDI entrevistados, las mujeres hicieron referencia reiteradamente a la maternidad como el factor que más las ha condicionado en el desarrollo de sus carreras. A pesar de que las mujeres entrevistadas que han sido madres eran las más concienciadas, las mujeres entrevistadas que no tenían responsabilidades familiares también empatizaban con las mujeres-madres.

MOI 3.2: “Al hombre no le castiga el hecho de ser padre, ni el hecho de tener pareja, ni de casarse, ni el hecho de separarse, ni el hecho de nada... y en cambio a las mujeres la maternidad yo creo que es el factor clave, no que nos perjudica pero sí que nos condiciona (...) en mi caso esto me ha pasado, yo no tuve a mis hijos hasta muy tarde, hasta intentar conseguir una mínima estabilidad (...) y una vez tienes hijos, mi currículum se ha resentido, es decir... para mí mi día continua siendo de 24 horas y todo lo que podía hacer antes de llegar a casa y ponerme a escribir un artículo o hacer alguna cosa relacionada con el trabajo, pues ahora no lo puedo hacer porque tengo que hacer las tareas familiares o las tareas del cuidado de los niños”.

MOI 3.1: “seguramente muchos de los méritos que podría haber adquirido si no tuviese responsabilidades familiares... pues ya los tendría, cosa que no es así y a los que no he podido optar porque bueno, tienes una edad, optas por tener hijos... y entonces todo eso te va limitando las posibilidades”.

MOI 1.1: “una limitación no ha sido porque he podido llegar a ser catedrática, pero lo que sí está claro es que ha supuesto un esfuerzo personal pues

muy grande porque claro, yo he tenido que aportar horas al trabajo que al final quitas de tus horas de descanso o tus horas personales, o de tu actividad de ocio...Primero la jornada laboral, luego la jornada del trabajo doméstico”.

MOI 5.1: “Claramente la parte de la maternidad es lo que acaba frenando a las mujeres. Se está castigando a la mujer por el hecho de ser madre. Sí, en teoría hay una división, pero no hay muchos padres que se dediquen totalmente a los cuidados <<maternales>> y entonces a partir de aquí o no te contratan o no te promocionan o te supone un freno porque no puedes desarrollar la investigación de igual manera.”

FE1.1: “Pero en el caso de las mujeres existe este tema de la maternidad que no es un simple obstáculo. Es difícil de valorar esto desde fuera, hay que ver cómo se encuentran realmente las compañeras (...) hablando con una compañera, ella decía: <<yo sé que ser madre me va a penalizar>> es que asumir eso, en pleno siglo XXI, en la administración pública, es para llorar, pero es así... A mí, me pasó siendo un hombre. Yo asumí muchas responsabilidades porque lo creía mi obligación como padre y porque mi pareja tenía mucha actividad en lo remunerado en aquella época y yo soy perfectamente consciente de que me ha penalizado, aunque intento relativizarlo porque en ese momento ya tenía la plaza (...) en el caso de las mujeres pasa en el 99% de los casos y en el caso de los hombres –los que se implican en el cuidado- pues ese 1%”.

El número de hombres que hicieron referencia a la paternidad como factor limitante en sus carreras académicas fue escaso. No obstante, aquellos entrevistados que explicaron que su relación con la paternidad y con sus familias es o había sido corresponsable también incidieron en que esto había supuesto un obstáculo en el desarrollo de sus carreras.

MOI 7.1: “Yo tuve la hija en seguida, el año pasado tuve la segunda que ya casi tiene dos años y claro, afecta mucho tener hijos. Tener una familia dificulta dedicarle muchas horas, dificulta quedarse hasta tarde en una oficina. Yo creo que la gente que se espera a tener hijos cuando es permanente no es una mala idea”.

MOI 7.4: “a nivel personal pues cada uno con sus circunstancias... en mi caso en concreto, las circunstancias familiares también... yo fui padre antes de lo habitual y esto condicionó el tiempo que tuve antes de defender la tesis doctoral porque la manera de desarrollar mi paternidad pues fue una que igual no es la que viene siendo la habitual o la que te permite dedicarte a tiempo completo sólo a la tesis doctoral (...) después he vuelto a ser padre después de la tesis doctoral y esto supone no dedicarle tiempo completo al trabajo”.

Ello confirma la existencia de una desigualdad asociada al proceso reproductivo. Esto es, que un grado de implicación mayor por parte de las mujeres en el cuidado doméstico-familiar desde el momento en que deciden ser madres delimita las posibilidades que éstas tienen para poder dedicarse a sus carreras académicas, dificultando la permanencia de las mismas, la promoción y la consolidación. Este hecho es señalado en investigaciones nacionales e internacionales relacionadas con el mundo académico como puede observarse en Arenas (2017), Acker y Armenti (2004), Sallee et al., (2015), Heijstra, Bjarnason y Linda (2015) o en Misra et al., (2012).

Así, en el transcurso de las entrevistas el discurso de las mujeres varió desde aquellas que decidieron ser madres siendo plenamente conscientes de las consecuencias negativas que esto tendría en sus carreras profesionales, pasando por aquellas mujeres-madre que no las habían considerado y, en ese momento, estaban sufriendo dichas consecuencias, hasta llegar a las entrevistadas que reconocían haber decidido renunciar a la maternidad, de

forma voluntaria o involuntariamente, para evitar que esto supusiese el declive de sus carreras.

MOI 3.3: “he decidido no renunciar a ello, por ejemplo, a tener una familia... y así estoy, que veremos a ver si me estabilizo o no (...) pero aun a riesgo de no poder consolidarme he preferido optar por esta opción”.

MOI 4.3: “sin duda, he renunciado a la maternidad durante unos cuantos años (...) cuando he tenido pareja y me lo he planteado ha sido en plan: <<pero ¿cómo voy a tener un hijo si ni lo voy a poder mantener, pero ahora no es por eso, ahora tengo dos trabajos y en uno de ellos un sueldo bastante digno, pero es que no tengo tiempo, es que estoy a 40 horas en un trabajo y en la UB a 12 créditos... (...) no tengo tiempo ni para respirar (...) y entonces digo <<cómo voy a ser madre?>>”.

No obstante, en esta línea, se observa en el discurso de la mayoría de las personas entrevistadas –hombres y mujeres- que la decisión de la maternidad/paternidad es una decisión que en el contexto universitario se retrasa en el tiempo.

FE1.1: “Profesoras que hayan tenido hijos antes de los 30 años... puede haber algún caso, pero yo no lo recuerdo. Es muy raro. Es más bien cerca de los 40 cuando se toma esa decisión y muchas veces porque si no se toma la decisión en ese momento ya no habrá otro momento”.

MOI 1.3: “bueno, yo he renunciado a ser madre en un determinado momento de mi vida. A una edad en la que el resto de mis amigas comenzaban a tener bebés y demás pues yo es en el momento en el que me fui a EEUU a trabajar y pensé o es una cosa o es la otra. No me arrepiento eh, pero sí que yo he tenido a mi hija pues diez años más tarde que el resto de mis amigas que también habían

estudiado farmacia y optaron por otras orientaciones profesionales (...) lo veo como una renuncia de acuerdo a una trayectoria normativa pero ahí juega la libertad individual”.

MOI 3.1: “Yo si he tenido hijos más tarde o si mi vida familiar la he montado mucho más tarde es porque también le he dedicado mucho tiempo a mi trabajo (...) yo creo que, en el caso de los hombres, muchas veces, no se ven en esta tesitura de tener que elegir...”.

MOI 5.4: “Sí, quería tener plaza fija antes de iniciar una vida familiar estable. Eso ha dado lugar a que sólo podamos tener un hijo. He tenido que retrasar el momento de la paternidad”.

Este aspecto también se menciona reiteradamente en otras investigaciones como, por ejemplo, la de Acker y Armenti (2004), donde además se hace referencia incluso a una programación del momento exacto en que tener hijos e hijas con el fin de no interferir en el calendario académico o en el nivel de productividad.

Se constata, además, que la renuncia a la maternidad/paternidad o el retraso de las mismas no es el único aspecto. Se deduce de las entrevistas que la dedicación al trabajo que implica la consolidación de la carrera académica ha llevado a las personas entrevistadas a renunciar, sobre todo, a tiempo de calidad, de vida, tiempo para uno/a mismo/a, tiempo de ocio, etc. Este aspecto es especialmente recurrente en la percepción de los y las entrevistadas más jóvenes, aquellos y aquellas que están en el proceso de estabilización de la carrera académica.

6.1.2 Diferentes usos del tiempo, doble presencia de las mujeres y dificultades para conciliar: consecuencias en la carrera académica

El uso que las mujeres y los hombres hacemos de nuestros tiempos de vida es diferente. Es un hecho demostrado que las mujeres dedicamos más tiempo que los hombres al trabajo reproductivo –cuidado doméstico-familiar- mientras que los hombres dedican más horas de su día a día al trabajo productivo –el que tiene que ver con el mercado de trabajo- (Carrasco y Domínguez, 2002; Legarreta, 2008; Carrasco y Recio, 2014).

A través de las entrevistas realizadas puede observarse que en el contexto universitario ocurre lo que en la sociedad, que también las mujeres asumen una carga de trabajo de cuidados muy superior a la de los hombres. De hecho, prácticamente todos y todas las entrevistadas afirmaron que efectivamente esto sucede así, que quien se ocupa mayoritariamente de estas tareas son las mujeres y que esto influye directamente en la capacidad de desarrollo de sus carreras académicas. En el caso de los hombres entrevistados, tan sólo en casos puntuales hubo reticencia a reconocer este hecho, no obstante, a través de las respuestas pudo observarse que las argumentaciones de éstos giraban en torno a ejemplos puntuales de corresponsabilidad o se basaban en su propia experiencia personal no extrapolable al conjunto del profesorado.

Sin embargo, en el trascurso de las entrevistas, pudo constatarse que, del total de hombres entrevistados, tan sólo de dos de ellos podría inferirse una dinámica familiar de corresponsabilidad real. Y es que algunos de los que hacían referencia a una experiencia de paternidad corresponsable, se evidenciaba, posteriormente, la falacia de sus argumentaciones a partir de sus respuestas a determinadas preguntas de la entrevista, indirectas, pero orientadas a conocer el nivel de implicación de la persona entrevistada en los cuidados doméstico-familiares. Por ejemplo, una de estas preguntas consistía en hacer un pequeño resumen de la jornada diaria, insistiendo en que el enunciado de la misma no

sólo se refería a la jornada laboral, sino a la rutina diaria dentro y fuera del trabajo. En este caso, mientras las mujeres explicaban que dedican gran parte de su tiempo a la organización de la cotidianeidad y la “logística familiar”, es decir, a las tareas para el sostenimiento vital como hacer la compra, preparar desayunos, comidas y cenas o poner lavadoras... además de la dedicación de tiempo al trabajo remunerado dentro y fuera de las paredes de la universidad; los hombres se referían, en su mayoría, casi exclusivamente a la jornada laboral y si mencionaban las tareas de cuidado lo hacían desde una posición de “ayuda”, no de corresponsabilidad.

MOI 3.2: “Yo me puedo levantar, hago mis cosas de higiene y tal pero yo preparo las cosas de mis hijos como el desayuno, la ropa que se tienen que poner... y, a lo mejor, no se la pongo si me tengo que marchar a Barcelona, pero alguien se la tiene que poner y los que viene detrás de mí ya no tienen que pensar ni lo que les han de poner. Generalmente, incluso les preparo el almuerzo que se tienen que llevar a la escuela. Cuando ellos están en la escuela yo intento trabajar, e incluso los días que yo me quedo en casa los niños se quedan en el comedor (...) porque si no entonces no puedo trabajar. Los niños no salen hasta las 17.30 y hasta entonces estoy trabajando pero los días que me quedo en casa he hecho mi comida, la de mi pareja, y entonces cuando ellos llegan ya tocan las duchas, las cenas, las lavadoras... muchas veces todas estas tareas solapadas porque al mismo tiempo que pongo una lavadora se está friendo una hamburguesa para cenar... y después cuando los niños se van a dormir, con un poco de suerte si no estoy muy muy muy cansada me pongo otra vez a trabajar pero con cosas que sean más sencillas de pensar (...) contesto correos electrónicos, preparo alguna diapositiva (...) y si, claro, todo esto hoy lo he hecho yo, ayer lo hice yo y mañana lo volveré a hacer yo... y los días que yo no estoy, viene mi madre a hacer todas estas tareas....

Puede que también sea mi culpa porque según como estoy haciendo incapaz a mi pareja.... Y algunas veces el también lo ha hecho, si... pero bueno, todo como muy tutorizado (...) sí es verdad que una vez a la semana hay una persona contratada que me ayuda a hacer las tareas del hogar pero porque llegó un punto que insostenible”.

MOI 5.4: “Hoy no tenía prisa por llegar... así que me he levantado con tranquilidad... Bueno, mi mujer siempre se levanta mucho más temprano (...) yo depende del día... pero los días que no tengo especial prisa por llegar al trabajo pues me levanto más tarde. Mi hija se levanta un poco después y si estoy yo en casa también, que rara vez estamos los dos y coincidimos los dos para llevarla al colegio, pues también ayudo a que se vista, a que desayune y todo el proceso. (...) Intento acompañarla... típicamente soy yo quien se dedica a esto dos veces por semana y tres días mi mujer y, luego, a recogerla típicamente me ocupo yo y los viernes ella. Intentamos repartírnoslo así (...) podríamos llevarla a acollida pero el año pasado decidimos que pasaría más tiempo con uno de los dos pero que no haría ella más hora en el colegio que nosotros en el trabajo (...) Mi mujer trabaja al lado de casa y es una ventaja. (...) entonces vengo aquí, hablo con los estudiantes de, reviso los correos desde casa o aquí los que sean más urgentes y después me pongo con las faenas programas del día anterior. Típicamente como entre la una y las dos y después continúo haciendo tareas (...) y salgo sobre las cinco y media, seis. Y cuando llego a casa, a ver, yo soy el encargado de las lavadoras, cocinar... mis habilidades culinarias son de supervivencia... hacer la compra, pues yo soy menos estricto que mi mujer porque como para mí con unas salchichas y un arroz es suficiente pues bueno... (...) cuando es compra de peso me toca a mí (...) y después en casa tenemos a una señora que nos limpia”.

MOI 3.1: “pues mira, me levanto a las 6... por trabajar un poquito antes de que nadie se despierte... o sea, intento robarle a la mañana una horita... y entonces me preparo las clases y tal. Después ya se levanta el resto y entonces intento organizar a uno, a otro, hablas con la canguero, con las abuelas, quien les va a ir a buscar al colegio... o sea, haces toda la logística del día... o te apuntas que tienes que ir a comprar no sé qué porque en el colegio hacen un proyecto de no sé cuántos... o le dices a tu pareja <<oye que la niña tiene que ensayar música...>> y ahora por ejemplo tengo que estar aquí hasta las 20.30 y todas estas horas las aprovecho para trabajar. Y luego llegas a casa y ves una horita a tus hijos. Con suerte llegas de buen humor si te ha ido bien la clase y de mal humor si no te ha ido bien la clase y entonces lo pagan ellos... y nada, los ves media horita o una hora como mucho... porque se tienen que ir a dormir y ya... claro, esto no todos los días. Los días que no tengo clases pues los voy a buscar, los llevas al parque, vas a comprar, haces la cena... y sí, lo hago yo, sobre todo la logística y las comidas también y tengo la suerte de poder pagar a una persona que limpia en casa”.

Además, un aspecto que claramente verifica este hecho es la poca normalización y el poco uso que hacen los hombres de políticas de conciliación de la vida laboral y familiar como son los permisos de paternidad.

MOI 2.2: “Los permisos de paternidad hay pocas personas que los hayan cogido... porque generalmente la tradición ha hecho que las mujeres los cojan...”.

MOI 7.4: “yo cuando fui a pedir la cesión que me hizo mi mujer de su permiso de maternidad, en esta facultad no se había hecho nunca y no sabían muy bien qué trámites debían hacer (...) bueno, eso demuestra que no es habitual...”.

La consecuencia del poco compromiso por parte del género masculino en las responsabilidades doméstico-familiares es la inevitable doble presencia de las mujeres en los espacios reproductivos y productivos, provocando que éstas deban gestionar sus tiempos de manera que ninguna de estas dos esferas quede desatendida.

Es innegable que la parte reproductiva debe ser cubierta sí o sí para el correcto sostenimiento de la vida. Sin embargo, a partir de las entrevistas realizadas, se puede afirmar que para el desarrollo y consolidación de la carrera académica se requiere una dedicación en horas que lleva necesariamente a que el PDI sacrifique una parte importante de su tiempo diario, tiempo que podrían destinar al cuidado de las personas que les rodean y a su autocuidado.

Es por ello que resulta verdaderamente complicado para las mujeres del PDI atender el trabajo de cuidados y dedicar tiempo a la carrera académica, sobre todo en aquellas familias donde no hay un reparto equitativo de las tareas doméstico-familiares.

MOI 7.2: “no debería ser pero sí que sucede. Sí que es verdad que existe una determinada inercia, sobre todo por parte de las personas que nos dedicamos a la investigación y la ciencia que es que las cosas tienen que salir ya (...) y tienes que dedicarle tiempo quieras o no... pero de cara a la consolidación... a ver, sí hay que sacrificar tiempo. A mí me gustaría decir que no y pensar que no... a lo mejor sólo es cosa mía...”

MOI 3.4: “bueno... digamos que la parte reproductiva queda abandonada en muchos momentos... al final si yo me paro a pensar en qué momentos puedo sentarme a hacer mis artículos pues es los sábados y domingos y entonces claro... hay sábados y domingos que generalmente estoy trabajando... (...) así que sí, no hay más... esto es consagrarte 100% (...) además, yo no he podido cuidar más a

mi familia y dejar el trabajo de lado... yo soy monomarental... o sea que a quien siempre he tenido que descuidar es a ella, a mi hija... siempre. Entonces que pasaba que yo siempre me la traía a la universidad o la dejaba con amigas... pero al final siempre tienes que primar esto... lo económico y descuidar lo reproductivo...”.

MOI 6.2: “sin lugar a dudas... eso siempre es así... (...) por supuesto que sacrificas lo que tienes alrededor... entonces si tienes hijos, pues pierdes tiempo de estar con tus hijos, tiempo que también pierden ellos... estás menos con tu mujer... (...) yo, caray, cuántas veces me iría a la cama a las 4 de la mañana y claro, mi mujer no podía estar pendiente de si iba o no iba... es evidente... claro, entonces, eso tiene un coste familiar siempre y en todo caso...”.

En este sentido, cabe destacar que son más las mujeres que afirmaron haber decidido no sacrificar el tiempo destinado al cuidado doméstico-familiar y sí el tiempo de dedicación a la carrera universitaria, a sabiendas de las repercusiones negativas que ello comportaría para sus carreras profesionales. Sin embargo, la reflexión que debemos hacer es si éstas son decisiones tomadas a partir de la agencia de cada mujer o decisiones tomadas como resultado de los mandatos de género que conllevan que la sociedad espere y exija cosas diferentes de los hombres y las mujeres.

MOI 3.2: “Sí, está claro (...) está claro que tiene consecuencias (...) yo sé que ahora estoy cuidado de mis hijos y estoy muy contenta pero también sé que probablemente no acabaré siendo profesora de la universidad (...) yo sé que me estoy jugando mucho, pero bueno, es una decisión...”.

MOI 3.1: “sí, hasta que llega un momento que dices que hasta aquí (...) yo lo he decidido pero estoy renunciado a mi carrera académica que me apasiona y

podría hacer muchas más cosas aquí, pero es que también decido cuidar a mis hijos que también me apasionan...”.

Respecto al autocuidado, todas y todos los entrevistados respondieron que dedicar tiempo a cuidado de uno/a mismo/a queda completamente en un segundo plano. No obstante, una vez más se refleja la poca implicación de los hombres en las tareas de cuidado, ya que ellos aseguran desatender el cuidado de sí mismos como consecuencia de una mayor dedicación al trabajo remunerado, mientras que las mujeres señalan que el autocuidado siempre queda en tercer plano debido a las exigencias de los trabajos productivo y reproductivo.

MOI 1.1: “Sí, en mi caso creo que no he descuidado tanto el tiempo dedicado a la familia, pero sí al autocuidado... yo reconozco que durante un tiempo yo no me he cuidado, en cuanto a dedicarme tiempo para mí o tiempo para hacer cosas que me gustan porque prácticamente las horas se gastan en tiempo dedicado al trabajo diario y las tareas domésticas...”

MOI 3.2: “Eso del autocuidado ya no sé ni lo que es... es decir, el autocuidado sólo lo tengo cuando voy al extranjero y estoy sola (...) todo y con eso, por teléfono has de estar vigilando que no se escape nada. Yo hago mucho esto que casi ni te miras al espejo y estas tonterías llegan a un punto que también te afectan a tu propia autoestima... vives pendiente del reloj, no tanto del mío sino del reloj de los demás, especialmente el de los niños”.

En este sentido, tiene gran importancia cómo repercuten a nivel emocional estas decisiones tanto en el PDI femenino como en el PDI masculino.

A diferencia de otros estudios como el de Sallee et al., (2015) donde los hombres manifestaban sentirse “orgullosos” cuando debían dejar de lado sus obligaciones

laborales para cuidar de sus hijos/as, ya que esto suponía mayor corresponsabilidad por su parte, los hombres entrevistados para este estudio señalaron que el hecho de tener que decidir entre dejar de lado el cuidado doméstico-familiar o bien el trabajo de la universidad, les producían malestar en ambos casos.

Además, éstos no sentían estar descuidando una obligación cuando se referían a sacrificar el tiempo destinado al cuidado de la familia y sí cuando suponía sacrificar tiempo de dedicación al trabajo remunerado. Este hecho responde a una reproducción clara del rol asignado tradicionalmente a los hombres, extendido teórica e ideológicamente como *male-bread winner* o “ganador de pan”. Así, mayoritariamente, los entrevistados sienten como principal responsabilidad la del aporte económico a la familia, no así el cuidado doméstico-familiar.

MOI 5.4: “Me siento entre qué es lo que tengo que hacer y qué es lo que quiero hacer. Ahí está el dilema (...) desde el punto de vista laboral aquí hay muchas tareas que es que hay que hacerlas entonces para mi pasan por encima de lo que yo quiero hacer. Las tareas de la universidad consumen mucho más tiempo del que consumen las tareas de casa: cenar con la familia y estar tranquilo pues son dos horas... sin embargo, hacer una tarea de papeleo con dos horas empiezas concentrarte (...)”.

Este malestar sentido por los entrevistados era compartido por sus compañeras que, además, añadían como respuesta a la misma pregunta otros sentimientos como la frustración o la culpabilidad. Es importante destacar que las mujeres entrevistadas, a diferencia de los hombres, expresaron sentirse en estos momentos como “malas madres”, hecho señalado también en la investigación de Sallee et al., (2015).

Pero malas madres, ¿por qué? Las entrevistadas respondían que, en numerosas ocasiones, tenían la sensación de querer estar en todas partes al 100% y no llegar a estar plenamente en ningún lado porque cuando están en sus puestos de trabajo productivos, simultáneamente están pensando en toda la organización que comportan las tareas de cuidado. Y de igual modo, cuando se dedican a solucionar las tareas que requieren diariamente los cuidados doméstico-familiares, lo hacen pensando, por un lado, que disminuyen las horas de dedicación que pueden destinar al trabajo remunerado y, por otro, que este mismo hecho perjudicará considerablemente sus carreras académicas. Así, el hecho de sentirse “malas madres” se debe a, por un lado, la auto-exigencia de las mujeres por intentar encajar en los roles de género socialmente aprendidos y, por otro, al juicio que la sociedad emite sobre aquellas mujeres que disiden de la normatividad deseada (Arenas, 2017).

FE 1.1: “Mi experiencia cuando hablas con compañeros o compañeras en este caso es que ya no es sólo una cuestión del tiempo que pierden, sino que es a base también de un sentimiento de ser “malas madres” (...) porque tienen una presión muy grande.”

MOI 7.1: “el sentimiento era un poco de frustración, de culpabilidad por no estar cubriendo todas las necesidades...”.

MOI 2.2: “pues te sientes un poquito mal... y eso que no tengo hijos u otras personas en este momento a mi cargo... porque si tengo una persona con la que comparto la vida pero apenas veo y ya te sientes mal... si tuviera a una persona que dependiese de mi en casa lo pasaría realmente mal, seguro que renunciaría a muchas cosas”.

MOI 3.2: “Es la sensación de que lo haces todo mal. Es decir, ¡lo típico de la sensación de mala madre... porque no lo haces bien (...) que lo haces mal en todas partes porque vas a medias a todas partes (...) hay veces que les dices a los niños <<estad quietos porque tengo que escribir este correo!>> y después piensas <<hostia, no es de recibo... pobre canalla, tienen cuatro y dos años... ¿y les tengo que decir eso?>> (...) Sentimientos o remordimientos de conciencia de que no estás actuando bien... sí”.

Ante las dificultades del PDI para poder conciliar la vida familiar con la vida laboral, especialmente para las mujeres del PDI, la red familiar o la contratación de personas para externalizar el cuidado es esencial cuando el objetivo es intentar consolidar la carrera académica. De las 28 personas entrevistadas, 10 personas afirmaron tener una ayuda complementaria, bien de familiares o de una persona externa a la familia para poder dedicar el tiempo que necesitan al trabajo remunerado. Siete de estas personas eran mujeres, lo cual quiere decir que son ellas las que se ven obligadas a demandar esta ayuda, pero, además, de los 15 hombres que señalaron no tener ningún otro tipo de ayuda familiar, 8 de ellos también apuntaron pertenecer a familias tradicionales por lo que podría sostenerse la idea que explicaba uno de los testimonios:

FE 1.1: “Por mucho que se implique un hombre, lo más probable es que el 99% de los casos tendrá a su lado una pareja que se implica también en el cuidado. En el caso de las mujeres, la probabilidad de que eso pase es muy reducida. Lo que yo veo a mi alrededor son casos anómalos”.

Cobra aún más importancia la red familiar o la posibilidad de poder externalizar los cuidados cuando las políticas de conciliación existentes no son suficientes para poder desarrollar en unas condiciones óptimas la carrera universitaria. Prácticamente todas las

personas entrevistadas opinaban que éstas son insuficientes debido a la falta de recursos y la inexistencia de infraestructuras en la propia universidad.

MOI 1.3: “yo creo que en la universidad viven completamente al margen de la conciliación, honestamente. Aquí hasta hace poco era muy normal poner una reunión a las cinco de la tarde... No sé, tenemos clases hasta las 7 de la tarde... dónde está la conciliación aquí...”.

MOI 3.1: “si nos creemos esto de la conciliación deberíamos estar trabajando todos en la misma dirección. Yo ahora estoy trabajando de 18.30 a 20.30 con un niño de tres años (...) yo no digo que me eliminen estas clases y tenga que venir siempre por las mañanas... pero tiene que existir mayor flexibilidad. Esto no se puede cambiar si no es con una política más de base”.

MOI 3.4: “definitivamente la maternidad ha sido lo que más problemas me ha generado... sobre todo por la falta de conciliación (...) en México yo tenía a mi abuela, a mi tía, a mi madre... Y la conciliación siempre pasaba por esto... y entonces claro, en el momento en que yo llegué aquí me encontré completamente sola. No sé por qué yo pensé que aquí habría algún tipo de apoyo o de recurso... algo parecido a una guardería en la universidad... pero realmente no hay ninguna estructura que pueda ayudarte en esto... por eso al principio fue realmente crítico”.

MOI 4.3: “creo que son inexistentes... no creo que haya políticas de conciliación (...) no hay ni siquiera guarderías para dejar a los niños, cuando en otros países sí hay... o incluso en las empresas... como puede ser que en una empresa pública en la que trabajar miles de personas no haya ni si quiera una triste guardería... no sólo para el profesorado... también para las estudiantes... pero es

que tampoco hay lavabos habilitados para poder cambiar a los niños... tampoco hay medidas para favorecer que haya horarios que te permitan compatibilizar tu trabajo con tu vida personal... o sea, hay clases que son hasta las 21.30 de la noche...(...) en el caso de las profesoras asociadas no nos cubre ni si quiera las bajas por maternidad... tu eres asociada y te coges una baja por maternidad o por lactancia, que al final son como tres meses y pico... pues no las cubren... y eso que hay asignaturas que duran 4 meses... pues no las cubren y tienen que hacerlas sus compañeros y compañeras por amor al arte porque no van a cobrar por hacer esa tarea...”.

Tan sólo algunas de las personas entrevistadas que no tienen cargas familiares consideraban que estas políticas sí son suficientes.

MOI 6.1: “Sí, claro... evidentemente que ayudan porque facilitan distribuir de forma más equitativa los tiempos que dedicas al trabajo y al cuidado de la familia... facilitan que se puede llevar a cabo las dos actividades de una manera más racional y más lógica...”.

MOI 6.3: “Yo creo que el permiso de maternidad que existía ya era suficiente, pero con el contexto de un estado de bienestar como el español, yo creo que eran suficientes... entonces yo lo que haría es que si se le quiere dar este permiso al hombre, yo se lo quitaría a la mujer... que se repartan el permiso entre los dos me parece bien... que se sumen... me parece una política un tanto populista y que va en contra del sistema productivo...”.

Sin embargo, las entrevistas realizadas muestran que la falta de unas políticas de conciliación eficaces hace que el PDI se encuentre con numerosas dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, limitando su capacidad para consolidar la carrera

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la Universidad de Barcelona académica, especialmente la capacidad de las mujeres del PDI, en quienes recaen fundamentalmente las tareas de cuidado.

A esto mismo se añaden dos problemas directamente relacionados:

El primero de ellos es que, tal y como expresaban las personas entrevistadas, en la carrera académica existen algunos aspectos que son prácticamente imprescindibles para la promoción y consolidación pero que, simultáneamente, son incompatibles con la conciliación familiar. Esto es, por ejemplo, las estancias en el extranjero o la producción constante de publicaciones en diferentes revistas de impacto.

Estudios como el de Acker y Armenti (2004) señalan, en este sentido, la progresiva intensificación de las presiones por parte de las universidades en la publicación y producción de artículos de investigación. Las personas entrevistadas para el presente estudio hacían referencia también a este hecho y explicaban que la productividad exigida muchas veces es incompatible con el cuidado o la atención a uno mismo o a la familia. Además, señalaban que el máximo nivel de productividad se podía alcanzar realizando estancias en el extranjero porque te permite tener una dedicación total a la investigación y se te reduce o elimina la carga docente.

MOI 6.1: “no es sólo por el hecho de estar en el extranjero... sino porque estás en el extranjero y no tienes docencia y entonces la productividad aumenta (...) y como al final lo que se valora es el número de publicaciones de un profesor...”.

En esta línea, algunas personas entrevistadas hacían referencia al hecho de que apenas se tiene en cuenta el hecho de la maternidad y la paternidad en los procesos de acreditación para la consolidación de la carrera.

MOI 5.1: “creo que, a la hora de tener en cuenta en las oposiciones para plazas más estables, se debería tener en cuenta el hecho de conciliar o haber conciliado de una manera positiva, no comparar los currículums de una manera totalmente aséptica porque si no estos años de maternidad hay un frenazo muy grande.”

MOI 3.3: “habría que tener en cuenta esto para dar plazos más largos para la consolidación, al menos en el caso de la persona de la pareja que se encargue de los cuidados...”.

Respecto a las estancias en el extranjero, paradójicamente, prácticamente todas las personas entrevistadas hicieron referencia a la incompatibilidad de la realización de las mismas con la conciliación familiar. No obstante, ello es especialmente relevante en el caso de las mujeres, que viven con mayor dificultad la decisión de realizar una o varias estancias debido a que esto supone “descuidar” o reformular el rol de cuidado que en su mayoría desempeñan.

MOI 5.1: “Las estancias y la conciliación familia crea muchos problemas”.

MOI 7.1: “Para mi sigue siendo de los puntos difíciles... si me voy 4 días el caos familiar que esto provoca ya es importante. Hay gente que intenta hacer estas estancias durante meses, pero claro, para esto sí que necesitas que alguien se encargue plenamente del cuidado de los niños”.

MOI 5.4: “pues no.. o las haces antes de tener una familia o te las llevas. Pero estar fuera de casa semanas pues no es compatible. Yo hice mi estancia larga justo después de la tesis, sin cargas familiares”.

Cabe destacar, en este apartado, la especial dificultad que supone la realización de estancias en el extranjero para las familias monoparentales o para el profesorado asociado,

quien debe conciliar estas estancias con un segundo factor, además de la conciliación familiar, y es la tenencia de otro trabajo. Por eso, cuando se preguntaba en las entrevistas a profesorado con dichos perfiles sobre la compatibilidad de las estancias con la conciliación familiar, la respuesta era la siguiente:

MOI 1.2: “A ver si eres monoparental no, ya te lo digo, y si no eres monoparental pues obviamente si hay dos personas que se ocupen de la crianza, la educación y el cuidado de los hijos e hijas, pues yo creo que sí, pero que tiene que estar muy a la par...”.

Adicionalmente, todas y todos los entrevistados señalaron que, si bien estas estancias no son obligatorias para la consolidación de la carrera, sí son “muy recomendables” llegando al punto de ser decisivas en la selección de un currículum para la adjudicación de una plaza.

MOI 7.4: “esta desvinculación no es obligatoria en el extranjero pero sí que es verdad que luego cuando se valoran las acreditaciones sí que se valora muy positivamente la internacionalización de tu investigación (...) y se empiezan a valorar a partir de los 3 meses, sobre todo para la AQU...”

MOI 4.3: “actualmente son imprescindibles yo creo... A mi me rechazaron una acreditación para lector por no tener ninguna estancia en el extranjero... pero si tú miras en las bases pues la estancia en el extranjero igual eran 3 puntos sobre 100 pero era uno de los motivos por los que me lo rechazaron... (...) y antes era mínimo de tres meses y ahora es mínimo de 6 meses... o sea si eres asociado no lo puedes hacer porque tienes otro trabajo que no puedes dejar...”.

Directamente ligado con todo ello, el segundo problema señalado por parte de las personas entrevistadas, así como en otros estudios como el de Sallee et al., (2015) o el de

Acker y Armenti (2004) es dejar de hacer uso de estas políticas de conciliación por miedo a las repercusiones que ello puede tener en sus propias carreras académicas, ya que en el mundo universitario no se acepta fácilmente el hecho de que exista una brecha o un vacío en la productividad de la carrera académica.

MOI 5.4: por parte de los compañeros de universidad, por parte de la mayoría no está bien visto: primero, porque soy hombre y segundo porque me voy y no hago mi trabajo aquí durante ese tiempo, sobre todo por parte de los jefes... no es por el hecho de que yo vaya a buscar a mi hija sino por el hecho de que yo no esté aquí cuando él me busque”.

MOI 3.2: “yo creo que tanto por parte de la universidad como por parte de la sociedad se supone que somos las mujeres quienes tenemos que coger esos permisos... porque claro... si un hombre se lo coge es porque además es que se quiere escaquear...”.

A partir de las citas anteriores, puede observarse que también existen diferencias en la percepción del mundo universitario acerca del uso de políticas de conciliación en función del género. A pesar de que prácticamente todas y todos los entrevistados señalaban que les era indiferente si el uso de estas políticas lo hacía un hombre o una mujer, nuevamente, y coincidiendo con lo que indicaban Sallee et al., (2015), algunos hombres entrevistados manifestaron la estigmatización que suponía hacer uso de estas políticas por el hecho de ser hombres y, consecuentemente, descuidar el rol asignado de “ganador de pan” al dedicar mayor cantidad de tiempo a los cuidados. Así, evidenciaban que la percepción general cuando ellos hacen uso de estas políticas es la de estar “escaqueándose” de su trabajo remunerado, por lo que finalmente acaba siendo excepcional que ellos hagan uso de las mismas.

No obstante, también coincidiendo con el estudio mencionado anteriormente, hubo mujeres que señalaron que cuando es un hombre quien hace uso de estas políticas existe un reconocimiento social positivo de este hecho, mientras que cuando ellas hacen uso de las mismas esto se naturaliza. Así, ellas explicaban que se ha normalizado que sean ellas quienes hagan uso de las políticas de conciliación, como respuesta al rol asignado socialmente y que, de lo contrario, también sufrirían la estigmatización al no seguir el camino que marcan las normas de género.

MOI 4.2: hay mayor aceptación en el caso de que hagan uso de estas medidas las mujeres pero claro... si es un hombre todo el mundo lo aplaude”

MOI 2.3: “yo lo que sí que he visto es que cuando un hombre se queda una tarde con los hijos y tal es como... <<buu, que guay, mira este hombre...>> y cuando lo hace una mujer es lo normal porque es quien lo tiene que hacer”.

MOI 7.2: “el contexto universitario es como otro cualquiera (...) lo más normal es que lo haga una mujer y cuando hay bajas por maternidad lo más normal es que sea la mujer la que la pille (...) no digo que el hecho de esté normalmente aceptado que sea una mujer implique que esté mal visto que sea un hombre quien haga uso de estas medidas, simplemente no se da... Claro, este es el tema”.

MOI 1.2: “yo creo que recibiría muchas críticas del tipo... <<oye, pues que vaya a trabajar a otra parte... aquí hay que seguir... y creo que las mujeres tendrían más crítica>>...”.

En esta línea, es importante señalar que para evitar que continúen reproduciéndose los estereotipos de género señalados por las personas participantes sería conveniente que se reformulasen el diseño de las políticas de conciliación, ya que hasta el momento han sido

pensadas en femenino. Y en este sentido, la universidad como ente público tiene una gran responsabilidad.

La conciliación no es <<cosa de mujeres>>. La solución a los problemas de igualdad de oportunidades no pasa por conciliar la vida laboral y familiar de las mujeres, perpetuando los tradicionales roles y estereotipos de género (...) la conciliación no debería ser sólo cuestión de hombres y mujeres por igual, sino que la magnitud constitucional del tema obligaría a que fuera <<cosa de los poderes públicos>> (Arenas, 2017:20).

De este modo, el uso diferenciado del tiempo entre hombres y mujeres, la falta de una corresponsabilidad real por parte de los hombres y las dificultades para poder conciliar la vida laboral con la vida familiar, especialmente para las mujeres, se traducen en una menor implicación por parte de las mismas en el trabajo “productivo”, dando lugar a desventajas significativas para las mujeres en los procesos de consolidación de la carrera académica.

6.1.3 Techo de cristal y brecha salarial de género

Es sabido que en el contexto de la universidad de Barcelona son muchas menos las mujeres que alcanzan determinadas categorías profesionales que implican un mayor reconocimiento, remuneración y estatus. Así, la existencia del “techo de cristal” o “suelo pegajoso”, que impide a las mujeres alcanzar determinados lugares de reconocimiento y responsabilidad, es un hecho señalado que se reproduce y perpetua en diferentes universidades, tanto a nivel nacional como internacional, como así señalan Acker y Armenti (2004) y Arenas (2017).

Este hecho se produce como consecuencia directa de la asignación social diferenciada de los roles de género entre hombres y mujeres, lo que favorece las desigualdades entre los

mismos, siendo las mujeres las más perjudicadas y las que mayoritariamente disponen de menor tiempo debido a la mayor implicación en las tareas de cuidado doméstico-familiares, reduciendo así su capacidad de dedicación en las carreras profesionales y, por ende, disminuyendo simultáneamente su capacidad de desarrollo, promoción y consolidación de las carreras académicas en el contexto universitario (Arenas, 2017).

A través de las entrevistas se ha podido observar cómo, en esta temática, existe bastante conciencia con los estudios mencionados. Las mujeres entrevistadas son especialmente conscientes de los efectos que este hecho supone en sus carreras profesionales. Así, más mujeres que hombres reconocían que el rol del cuidado asignado a la mujer supone una limitación para la promoción en el contexto universitario, lo cual acaba favoreciendo la existencia de un techo de cristal, difícilmente franqueable para las mujeres.

MOI 1.1: “yo creo que se debe a una serie de dificultades que la mujer va encontrando a lo largo de su carrera académica... una serie de dificultades que un momento de la vida es la maternidad, y yo lo sé porque he tenido tres hijas y he visto cómo eso te puede frenar al lado de compañeros que tenían más disponibilidad... eso podrá cambiar si cada vez más lo hombres se implican en el cuidado de los hijos y de la casa...”

MOI 3.2: “El acceso, la entrada se da igual entre hombres y mujeres, el tema es que una vez entramos (las mujeres) después sí que comenzamos a separarnos, porque al hombre no le castiga el hecho de ser padre, ni el de tener pareja, ni el hecho de casarse o separarse, ni el hecho de nada... y en cambio, a las mujeres la maternidad yo creo que es el factor clave”.

MOI 5.3: “La incorporación de la mujer hace mucho tiempo que se ha producido... o sea yo creo que se debe a que la mujer que quiere hacer carrera

universitaria ha de renunciar a determinados aspectos que el hombre ni se lo plantea... tu puedes ser padre y tu expectativa y el modelo dominante es que te puedes dedicar al 90% al trabajo porque tienes a una <<señora>> que se dedicará de todo eso.... La realidad es esta”.

MOI 6.2: “yo creo que para explicar esto juega un papel clave el tema familiar y que cuando hay hijos, es la mujer la que acaba pasando la mayor parte de las horas dedicándose a su cuidado... y por lo tanto su promoción académica va más lenta porque tiene menos tiempo para ello y por lo tanto tardará más tiempo... y esto ayuda a que en los puestos de mando o los catedráticos sean más varones porque ellos no cuidan a los hijos...”.

No obstante, también hubo quien negó la existencia de mayores limitaciones para las mujeres en el mercado de trabajo debido a las cargas familiares aduciendo que el reducido número de mujeres en categorías profesionales como la de “catedráticas de universidad” o “catedráticas de escuela universitaria” debido a la falta de un cambio generacional en dichas categorías. Este argumento ha sido aceptado por investigaciones como la de Acker y Armenti (2004), anteriormente mencionada. Así, mayoritariamente, según algunos de los hombres entrevistados, este fenómeno se debería a la incorporación tardía de las mujeres en el contexto universitario y la necesidad de un cambio generacional, que sería la solución a este techo de cristal que durante años no ha permitido que las mujeres alcanzasen determinadas categorías profesionales, dando así por hecho que las mujeres de la actual generación disponen de iguales oportunidades para alcanzar dichos espacios de poder, responsabilidad y reconocimiento que sus compañeros del PDI y negando, indirectamente, las limitaciones específicas que ellas viven.

MOI 3.1: “yo creo que ahora cada vez más habrá más catedráticas porque las mujeres vamos ganando terreno y ya acceden más mujeres a la universidad y hay más mujeres en los ámbitos científicos, académicos...”.

MOI 8.2: “Eso era en épocas pasadas no? Pero, ¿qué edad tienen esos catedráticos y catedráticas? Posiblemente antes los hombres estudiaban y las mujeres no tanto... yo creo que se debe a algo histórico, a la necesidad de un cambio generacional... yo creo que estas barreras en la universidad no existen”.

MOI 5.2: “si miro, por ejemplo, las últimas personas que estamos entrando de catedráticos (...) pues pienso en que la situación es equilibrada... pero venimos de un retraso histórico, aún no se ha producido un cambio generacional...”.

MOI 6.1: “yo creo que es más problemático atribuir las diferencias a las dificultades que tienen las mujeres porque normalmente cuando una persona postula a catedraticx es más o menos alrededor de los 40 años y en esta edad las dificultades que pueden tener las mujeres por esta razón biológica, con es la de tener hijos, normalmente ya se ha superado (...) para mí sería un error atribuirlo al hecho biológico...”.

Además, algunos entrevistados, tan sólo dos hombres, también hicieron referencia a la falta de ambición y competitividad por parte de las mujeres para explicar el fenómeno que produce el techo de cristal.

MOI 5.2: “creo también que hay un componente social (...) yo creo que a lo largo de los años las mujeres han sido menos ambiciosas... igual es por una cuestión educativa... parece que los hombres tuviésemos que ser más competitivos. Quizá se cultiva más la competitividad en los hombres”.

MOI 6.1: “Puede ser que la razón sea que las mujeres cuando llegan a una situación estable como, por ejemplo, la de profesoras titulares, como a ellas les ha costado más en muchos casos, entonces ellas se estabilizan y el último paso digamos que al final es más cualitativo que no otra cosa porque al final también ellas llegan a una posición estable, pero puede ser que ya no les parezca tan importante alcanza la posición de mayor reconocimiento...”.

En cambio, la mayoría de mujeres volvían a señalar al imaginario colectivo, que comprende como masculino todo aquello relacionado con la ciencia, la producción de conocimiento y el ámbito público, como una posible respuesta a este fenómeno que impide a las mujeres del PDI de la Universidad de Barcelona romper ese techo de cristal y alcanzar en igualdad de condiciones las mismas categorías que sus compañeros hombres.

Además, autoras como Gallego-Morón (2017:147) apuntan a otro concepto para explicar este fenómeno y es el de *leaky pipeline*, es decir, “*el descenso en la participación a medida que se avanza hasta los cargos jerárquicos más altos, produciéndose una fuga del potencial femenino y constatándose la existencia de techo de cristal*”.

Sea del modo que sea, la realidad es que las mujeres y los hombres del PDI no parecen tener las mismas posibilidades para desarrollar sus carreras académicas y eso, a su vez, favorece la existencia de una brecha salarial de género indirecta (Binder et al., 2010). Indirecta porque, si bien es cierto que la normativa vigente (art. 28 del ET) no permite la existencia de salarios diferentes en función del género para un mismo trabajo, también lo es que las mujeres tienen más dificultades para alcanzar determinadas categorías profesionales, categorías con mayor remuneración económica que otras que sí alcanzan.

Pero, además, debido a una mayor asunción por parte de las mujeres del rol de cuidado doméstico-familiar, éstas también disponen de menor cantidad de tiempo para alcanzar

algunos incentivos económicos que proporciona la universidad como son los complementos gestión (asociados a cargos de responsabilidad académica) o de investigación.

Estos últimos tiene además especial importancia por su consideración en la remuneración y posible promoción dado que son un reconocimiento a la labor investigadora del PDI que lleva asociado un complemento salarial. Suponen, por un lado, una diferencia de salario entre quién los percibe y quién no pero, adicionalmente, en el contexto de la carrera académica, los complementos de investigación suponen mucho más ya que te abren las puertas a poder participar en diferentes actividades académicas, tal y como señalaban lxs entrevistadxs, lo cual enriquece tu currículum como profesor/a investigador/a. Pero, además, según el Real Decreto-Ley 14/2012, el sexenio “*es uno de los criterios más reconocibles para la promoción en la carrera académica*” y la tenencia o no de los mismos puede suponer un aumento o disminución de la carga docente para el profesorado (BOE, 2012).

MOI 2.3: “implica y complica no sólo por el sueldo, también por no poder estar en los tribunales de tesis o no puedes dirigir una tesis... supone que cuando hay un máster nuevo, el profesorado preferiblemente tiene que tener un complemento de estos porque quiere decir que es más bueno...”.

MOI 5.4: “Yo diría que los complementos de investigación son mucho más que un complemento salarial... en el salario no tienen demasiado impacto. (...) lo relevante de un sexenio es aquello simbólico: poder estar en un tribunal de tesis doctoral, en las comisiones evaluativas, en listados ministeriales sobre personas que tienen cierta relevancia en investigación... por tanto, yo creo que tiene mucho más valor simbólico en cuanto a su importancia y de prestigio en el escalafón de cada uno...”.

Las opiniones sobre la dedicación que se precisa para llegar a obtener estos complementos varían entre las personas entrevistadas, desde aquellas personas que opinaron que no supone un sobre esfuerzo en la dedicación diaria, hasta aquellas entrevistadas, principalmente mujeres, que sí consideraron que la falta de tiempo en la vida de las mujeres podría implicar que ellas tuviesen dificultades mayores para conseguir dichos complementos. No obstante, se puede afirmar que no existe una concienciación generalizada por parte de las personas entrevistadas sobre las dificultades añadidas que pueden tener las mujeres del PDI para conseguir estos complementos de investigación debido a una menor disponibilidad de tiempo, como resultado de la doble presencia en los espacios productivos y reproductivos.

MOI 1.1: “la verdad es que los complementos de investigación no suponen un esfuerzo añadido sobre la actividad que ya realizas (...) en los sexenios no creo que influya el hecho de ser hombre o ser mujer porque ya te digo que la actividad investigadora creo que es suficientemente buena y de calidad en la mayor parte de los casos de las personas que investigamos (...) ese complemento no establece diferencias por género...”.

MOI 5.1: “lo que hay que tener es tiempo para poder aportar estos méritos, pero no hay ninguna diferencia de género. Se premia el mérito aportado (...) en esto podemos estar tranquilos porque hay una adjudicación justa de estas plazas”.

MOI 1.2: “representan un porcentaje muy alto dentro de la dedicación porque representa elaborar los proyectos, llevarlos a cabo, publicarlos, hacer todas las revisiones de las publicaciones, elegir donde tienes que publicar.... ¡Es tanto! Igual es el 80% de la dedicación y el 20% la docencia...que luego son complementos que te los dan o no... porque tienes que pasar por un filtro y si el tribunal está de acuerdo te los conceden”.

MOI 3.3: “lo que necesitas es publicar... los criterios son idénticos, no hay diferencia entre Hombres y mujeres, pero te puede condicionar de nuevo la cantidad de horas que puedas dedicar al trabajo...”.

MOI 3.2: “implican ser constante, una dedicación constante, cada día ir escribiendo, cada día ir haciendo (...) Si tienes poco tiempo has de decidir muy bien a qué dedicas el tiempo...”.

De hecho, las personas entrevistadas atribuían, en general, la mayor o menor dificultad para obtener estos complementos de investigación al hecho de pertenecer a un área de conocimiento u otra, señalando que en las ciencias experimentales existe mayor tradición, más experiencia y más posibilidades para publicar, mientras que, en las ciencias sociales o humanidades, por el contrario, ni tienen tanta trayectoria, ni el mismo número de posibles revistas donde publicar.

MOI 4.1: “es muy raro en las carreras experimentales no llegar a los sexenios, tienes que no haber hecho prácticamente nada”.

MOI 3.2: “Yo creo que hay facultades, especialmente en las facultades de experimentales, o en las ciencias naturales en general, donde están más acostumbrados a jugar las reglas del juego que ahora imperan. Están mucho más acostumbrados que nosotros a escribir y publicar artículos, hacer investigación... y en cambio en las ciencias sociales siempre nos hemos dedicado más a la docencia y por tanto, para nosotros la publicación de artículos nunca había sido tan importante como ahora...”.

MOI 1.2: “el tema es que esas publicaciones tienen que tener un nivel, no es cualquier publicación... pero tienen que estar certificadas de una manera especial. Tienen que tener una determinada certificación. Revistas con esa

certificación hay poquísimas, menos en las áreas de conocimiento sociales y humanísticas que no en las experimentales donde tienen mucha más variedad de revistas para publicar. Claro... en ciencias sociales hay poquísimas y por tanto si todas las personas quieren publicar en esas... la revista tiene una entrada impresionante de artículos y tiene que hacer una selección, por lo que es mucho más complicado publicar”.

Finalmente, tan sólo dos hombres hicieron referencia a las dificultades que les supone a las mujeres conseguir estos complementos de investigación debido a las responsabilidades doméstico-familiares, a pesar de haber insistido en que este aspecto actúa como factor limitante en sus carreras profesionales y a pesar de que estos complementos sean los que marquen una diferencia salarial con respecto a sus compañeros del PDI.

MOI 7.4: “desde los diferentes sindicatos se está pidiendo que se tenga en cuenta el hecho de haber tenido una maternidad y una paternidad para la concesión de los sexenios porque hasta el momento no se está teniendo en cuenta... está claro que te ves perjudicado y es más difícil conseguirlos si durante esos seis años has tenido dificultades personales (...) y es complicado conseguirlos cuando tienes otras circunstancias que atender... para mí fue menos complicado acceder a ellos antes de la paternidad que después...”.

MOI 5.4: “Sí, sería posible conseguir estos sexenios con la conciliación familiar si las tareas de cuidado estuviesen repartidas de manera equitativa (...) lo que sucede es que muchas veces este trabajo no está repartido equitativamente... lo que pasa muchas veces es que en una pareja quien se encarga de todo eso es la mujer...”.

6.2 Análisis de los resultados de la Encuesta

Seguidamente, se presentan los resultados más relevantes obtenidos a partir de la encuesta llevada a cabo. El análisis se ha estructurado en los bloques temáticos que aparecen a continuación:

6.2.1 Desigualdades de género en la consolidación de la carrera académica y limitaciones específicas de género para las mujeres del PDI

Cuando se preguntó a los y las encuestadas sobre el nivel en qué valoran el grado de dificultad que tienen las mujeres y los hombres del PDI para desarrollar la carrera académica, es significativo observar que el 50% de los hombres y el 21,7% de las mujeres opinaron que el nivel de dificultad es medio. Sin embargo, el 34,9% de las mujeres opinaron que el grado de dificultad es muy alto. Este resultado muestra que las mujeres perciben mayor dificultad para desarrollar sus carreras profesionales. **(Ver Tabla 4, Anexo 2)**

Pero para conocer de forma más exhaustiva la opinión de las personas encuestadas sobre si actualmente existen diferencias de género entre el PDI de la universidad de Barcelona en el proceso de desarrollo y consolidación de la carrera académica, se les hizo a los encuestadxs la siguiente pregunta: “¿Consideras que actualmente existen diferencias entre hombres y mujeres en los procesos de consolidación de la carrera académica?”. Como resultado para esta pregunta y coincidiendo con los resultados obtenidos a partir de las entrevistas, se constata una diferencia de percepción. Un 63% de mujeres respondieron que sí perciben la existencia de grandes diferencias de género, mientras que en el caso de los hombres no se observa esta percepción, de hecho, el 51,9% de éstos consideraron que existen pocas diferencias entre hombres y mujeres en este proceso de consolidación. **(Ver Tabla 5, Anexo 2)**

A partir de estos resultados, puede observarse una mayor conciencia de las mujeres del PDI respecto a las desigualdades de género existentes en la UB. No obstante, se ha detectado también un importante porcentaje de mujeres que niegan este problema. De este modo, puede deducirse la necesidad efectuar o crear espacios de sensibilización de género entre el profesorado. La falta de conciencia respecto a las desigualdades entre hombres y mujeres en el contexto universitario puede deberse de nuevo a una pretendida concepción de la universidad como espacio garante de neutralidad y objetividad (Gallego-Morón, 2017).

Pero, ¿a qué se deben las desigualdades de género en el proceso de consolidación de la carrera académica, percibidas por el profesorado participante? Como resultado de las entrevistas pudo observarse que las mujeres y los hombres del PDI reproducen roles de género arraigados en la sociedad. Esto es, las mujeres continúan desarrollando activamente como responsabilidades propias las relacionadas con el cuidado doméstico-familiar, mientras que los hombres se desentienden mayoritariamente de este rol y continúan ejerciendo, al menos ideológicamente, la figura del sustentador principal. Así, a partir de los resultados de las entrevistas puedo concluirse que la maternidad es uno de los factores que más influye en la capacidad de las mujeres del PDI para que éstas puedan desarrollar sus carreras académicas. La consecuencia de esto son una serie de desventajas para las mujeres en el contexto universitario, producto de las desigualdades estructurales existentes en la sociedad, heredadas del modelo *male-bread winner*.

En cambio, los resultados obtenidos a partir de las encuestas muestran una realidad diferente: Para la pregunta “¿Cuál ha sido el factor que más ha incidido (negativamente) en la consolidación de tu carrera académica?”, de las 946 personas que respondieron a la encuesta, tan sólo hubo 654 respuestas para esta pregunta y solamente 96 personas señalaron la maternidad/paternidad como el elemento que más había influido

negativamente en el desarrollo de carrera académica. De total de respuestas para esta pregunta, el 16% de esas personas que consideraron la maternidad/paternidad como un factor limitante han sido mujeres y tan sólo un 2,8% hombres. **(Ver Tabla 6, Anexo 2)**

No obstante, tomando como referencia el pequeño porcentaje de personas que consideraron la maternidad/paternidad como un elemento limitante en el desarrollo de sus carreras académicas, se puede observar, a través de los **gráficos 13 y 13.1 (Anexo 1)** que este elemento es más valorado como factor limitante en el caso de las mujeres del PDI y en todas las categorías profesionales, a diferencia de lo que perciben los hombres.

Cabe destacar, no obstante, que las y los encuestados encuentran otros elementos como factores más determinantes para el desarrollo y consolidación de la carrera académica que el de la maternidad/paternidad. Estos serían fundamentalmente el de la crisis económica y el endurecimiento de las condiciones para la promoción académica **(Ver Gráfico 14, Anexo 1)**.

Probablemente, el hecho de no haber especificado o diferenciado la pregunta que hacía referencia a los factores limitantes, incidiendo concretamente en el género como variable asociada directamente a la elección del factor más influyente en la consolidación de la carrera académica, ha dado lugar a que los resultados para esta pregunta difieran, en parte, de los resultados obtenidos en las entrevistas. De este modo, los y las encuestadas perciben que elementos como la crisis y la falta de plazas o el endurecimiento de los requisitos para la promoción universitaria son los factores que podrían estar influyendo negativamente en todo el PDI independientemente del sexo/género. Cuestión, por otra parte, que también se mostró relevante en las entrevistas.

No obstante, a pesar de que los resultados obtenidos en la encuesta muestren que las personas participantes no perciben la maternidad/paternidad como el factor más limitante

en la carrera académica, se pueden observar diferencias de género respecto a este elemento. Es por eso interesante el cruce entre la variable “categoría profesional” y la variable “tenencia de hijos”, ya que puede deducirse como resultado que las mujeres del PDI, en general, tienen menos hijos que los hombres en todas las categorías profesionales **(Ver Gráfico 15, Anexo 1)**.

Este hecho podría ser un indicador de que la maternidad limita en mayor medida la capacidad de promoción y consolidación de la carrera académica de ellas, frente a la de ellos. Simultáneamente, se ratifica así uno de los resultados obtenidos a partir de las entrevistas: las mujeres se ven en la disyuntiva de decidir si tener o no hijos y en función de su decisión éstas podrían ver limitada su carrera, positiva o negativamente.

De estos resultados se desprende que la maternidad podría influir directamente en la promoción y consolidación de las carreras académicas de las mujeres y que, en cambio, la paternidad no estaría afectando del mismo modo a los hombres del PDI. También, se puede corroborar este hecho a partir de los resultados obtenidos para las cuestiones siguientes. Por un lado, para la pregunta: “¿Crees que para la promoción y consolidación de la carrera académica es necesario sacrificar el tiempo destinado al cuidado de la familia?”, es significativo observar que la mayoría de los encuestados y encuestadas, el 84% de hombres y el 89% de mujeres, han respondido que sí, que la promoción y consolidación de la carrera académica implica sacrificar mucho tiempo que podría destinarse al cuidado familiar. De este modo, tanto las mujeres como los hombres del PDI consideran que es poco compatible la conciliación de la carrera académica con la conciliación familiar, al igual que sucedía con los testimonios de las entrevistas. **(Ver Tabla 7, Anexo 2)**

En cambio, por otro lado, cuando se pregunta acerca de las ayudas de las que habrían disfrutado las mujeres y hombres del PDI como apoyo para la conciliación de los cuidados

con la actividad laboral, el 45,9% de los hombres contestaban que no habían dispuesto de ninguna ayuda para el cuidado de los hijos, respecto al 27,1% de las mujeres que afirmaban sí haber necesitado externalizar la ayuda, tanto para los cuidados domésticos como para crianza de los hijos. **(Ver Tabla 8, Anexo 2)**

De estas respuestas se deduce, o bien una muy buena organización por parte de los hombres, y al contrario por parte de las mujeres, respecto a cómo compatibilizar las responsabilidades de cuidado y las obligaciones laborales, o bien una mayor implicación en las tareas reproductivas y de cuidado por parte de las mujeres o una menor percepción de dichas necesidades por parte de los hombres. Siendo más probable lo segundo, ya que así lo demuestran los resultados de las entrevistas, este hecho podría estar favoreciendo las desigualdades de género en los procesos de consolidación de la carrera académica, al disponer éstas de menor tiempo disponible para dedicarlo al tiempo de trabajo.

6.2.2 Diferentes usos del tiempo, doble presencia de las mujeres y dificultades para conciliar: consecuencias en la carrera académica

Una mayor implicación en el trabajo reproductivo por parte de las mujeres implicaría menor disponibilidad temporal por parte de las mismas para dedicar al tiempo de trabajo productivo. Este hecho puede verse reflejado también a través de los resultados de la encuesta cuando las y los encuestados/as responden a una pregunta relacionada con el autocuidado. La pregunta es la siguiente: “¿Consideras que la consolidación de la carrera académica es compatible con el autocuidado?”. Es significativo observar que mientras más de la mitad de las mujeres es poco compatible el desarrollo de la carrera profesional con el autocuidado, para más del 60% de los hombres es bastante y muy compatible. De estos datos se desprende la cantidad de horas de que disponen los hombres y las mujeres del PDI fuera del tiempo de trabajo y para el autocuidado, así como el uso diferenciado que hacen unos y otras de los tiempos. **(Ver Tabla 9, Anexo 2)**

La doble presencia de las mujeres tanto en los espacios productivos y reproductivos y el menor tiempo disponible para las mismas, en comparación con sus homónimos, influye directamente en la productividad de las mujeres y su capacidad para promocionar y consolidar la carrera académica.

En este sentido, si se comparan los datos obtenidos a partir de las encuestas se puede estimar el número de años dedicados para alcanzar cada categoría profesional y, por ende, el número de años que se han de destinar para lograr cierta estabilidad en el mundo universitario. A través de estos cruces de datos, puede observarse en el **gráfico 16 Anexo 1)** que para adquirir cierta estabilidad en la UB y conseguir ocupar aquellas categorías de mayor reconocimiento académico, esto supone, en general, entre 7 y 20 años de dedicación.

No obstante, si desagregamos estos datos por sexo puede observarse que las mujeres, por lo general, tardan más que los hombres en alcanzar las categorías permanentes y de mayor reconocimiento. Este hecho está directamente relacionado con que exista un número considerablemente menor de mujeres que alcanzan la categoría de catedráticas. Esto es así ya que aquellas que consiguen obtener dicha categoría, lo hacen en su mayoría habiendo transcurrido al menos 20 años desde el inicio de su carrera, a diferencia de los hombres, quienes mayoritariamente consiguen alcanzar esta categoría entre los once y veinte años de dedicación a la carrera académica (**Ver Gráfico 17, Anexo 1**).

6.2.3 Techo de cristal y brecha salarial de género

Los resultados obtenidos muestran una realidad compleja para el PDI, especialmente para las mujeres que, tal y como ya señalaban algunas de ellas a partir de las entrevistas realizadas, además de ver limitada su capacidad de promoción y consolidación debido a factores comunes como es la crisis económica, también sufren el hecho de que la configuración de la carrera académica esté pensada siguiendo el patrón o modelo

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la Universidad de Barcelona tradicional, que esconde bajo la supuesta objetividad asociada a los campos académicos o científicos un sesgo fundamentalmente patriarcal. Esto hace que las mujeres del PDI se encuentren con un techo de cristal que las impide alcanzar aquellas categorías de mayor reconocimiento académico. A su vez, esto provoca la posible existencia de una brecha salarial de género entre el PDI de la UB.

Los resultados obtenidos a partir de la encuesta no permiten estimar la existencia de brecha salarial en términos numéricos, pero sí desmentir la idea, transmitida por algunos de lxs entrevistadxs, de que las mujeres no alcanzan estas categorías profesionales debido a que, aun, no se ha producido un cambio generacional que situaría la participación de las mujeres y los hombres en el mundo académico al mismo nivel. Esta idea servía para justificar el hecho de que muchas menos mujeres ocupen las categorías de mayor reconocimiento académico y, por ende, pueda existir una brecha salarial de género indirecta.

Para desmentir esta idea debemos remitirnos a los datos objetivos del contexto actual del PDI en la UB (apartado 4). A partir de ellos podemos observar como las mujeres del PDI están presentes prácticamente de manera paritaria en todas las categorías anteriores, sin embargo, se produce una diferencia importante entre el número de hombres y mujeres en la categoría de Catedraticxs (**Ver Gráfico 18, Anexo 1**).

A partir de los resultados de la encuesta y de la combinación de las variables “Categoría profesional”, “edad” y “sexo”, éstas permiten comprobar que la brecha salarial no se debería únicamente a la necesidad de un cambio generacional, ya que en las categorías inmediatamente anteriores a Catedraticxs existe un número similar de hombres y mujeres de las mismas edades, excepto en la de catedraticxs donde es evidente que el número de mujeres desciende (**Ver Gráfico 19, Anexo 1**).

Por tanto, a pesar de que los resultados de la encuesta podrían no mostrar un patrón proporcional a la población total de la UB, se podría estimar que la posible existencia de una brecha salarial de género entre el PDI de la UB sería consecuencia directa de los problemas ya comentados, que hacen referencia a las limitaciones específicas de las mujeres en la carrera académica, más que de la necesidad de un cambio generacional que permita a las mujeres llegar a esta categoría. Estas limitaciones provocan que las mujeres no experimenten el proceso de promoción y consolidación de la carrera académica en igualdad de condiciones que sus homónimos y esto hace que ellas se encuentren con más dificultades y deban hacer numerosos esfuerzos para romper un techo de cristal que las impide alcanzar dicha categoría.

7. Conclusiones

La industrialización y la posterior constitución del liberalismo supusieron para la sociedad occidental un proceso definitivo de ruptura en la relación entre el trabajo productivo y reproductivo, así como la nueva configuración de un modelo socio-económico y familiar que tuvo como resultado la formación de un mercado laboral fuertemente segmentado o lo que se conoce habitualmente como división sexual del trabajo (Vicente, 1990; Romero, 1997).

A pesar de que era innegable la interdependencia entre las actividades productivas y reproductivas, ya que el fin último de ambas era y es la satisfacción de las necesidades humanas. Y a pesar de que el calado de este nuevo modelo se diese, fundamentalmente, a nivel ideológico, ya que las mujeres continuaron participando activamente en las actividades “productivas” y su aporte era imprescindible para la supervivencia familiar, la división sexual del trabajo supuso un reparto desigual de los roles de género, a partir del cual, el hombre asumió el rol de principal sustentador de la familia, mientras la mujer

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la Universidad de Barcelona
adquiriría la figura de ama de casa (Borderías, 2003; Arbaiza, 2000; Carrasco, 2017; Pérez Orozco, 2006).

Los roles de género han estado fuertemente arraigados en nuestra sociedad y, a pesar de las numerosas resistencias por parte de las mujeres a este modelo impuesto, continúan existiendo resquicios del mismo, incluso en las familias de doble ingreso, que son la mayoría en la actualidad (Moreno, 2008). Son herencia de la división sexual del trabajo y el modelo *male bread-winner*, el uso desigual de los tiempos entre hombres y mujeres y la normativización y legitimación del espacio público para los hombres y el espacio privado para las mujeres. The World Bank (2012) señala que uno de los factores más influyentes en la capacidad de acceso de las mujeres al mercado de trabajo es el uso desigual de los tiempos entre ellas y sus homónimos.

En España, la última Encuesta de Empleo del Tiempo (2009-2010) señala una equiparación de las horas que dedican las mujeres y los hombres al tiempo de trabajo productivo. En cambio, también indica que las mujeres continúan dedicando casi el doble de tiempo que los hombres a las tareas de cuidado o trabajo reproductivo (Gálvez et al. 2011; INE, 2011). La doble presencia de las mujeres en los espacios productivos y reproductivos reduce la posibilidad de las mismas a una dedicación al mercado de trabajo en igualdad de condiciones que sus homónimos (Carrasquer, 2009).

La situación de las mujeres en el mercado de trabajo se encuentra marcada por todo lo mencionado anteriormente y, por ende, esta realidad también atraviesa a las mujeres del PDI de la Universidad de Barcelona. A continuación, se presentan las conclusiones más relevantes de la investigación en relación a los resultados obtenidos y los objetivos planteados. Además, el presente trabajo ha permitido constatar las tres hipótesis formuladas al inicio del mismo. Las conclusiones se presentan siguiendo la estructura de los bloques temáticos tratados hasta el momento.

Desigualdades de género en la consolidación de la carrera académica y limitaciones específicas de género para las mujeres del PDI

La investigación llevada a cabo ha permitido constatar la existencia de desigualdades de género, entre los hombres y las mujeres que pertenecen al PDI de la UB, en el proceso de consolidación de la carrera académica. Dichas desigualdades de género son percibidas por prácticamente todas las personas que han participado en la investigación, a través de las entrevistas y a partir de la encuesta realizada, aunque se muestran más conscientes, de la existencia de las mismas, las mujeres del PDI que los hombres. No obstante, también existen posicionamientos de negación y el intento de invisibilizar esta realidad.

Así, los resultados muestran que, si bien es cierto que existen algunos factores como la crisis económica, la escasa convocatoria de plazas o el endurecimiento de los requisitos para la promoción universitaria, factores que estarían influyendo en la capacidad de consolidación del PDI independientemente del género, también lo es que existen ciertas limitaciones específicas de género que interfieren de forma negativa, fundamentalmente, en las carreras académicas de las docentes e investigadoras.

En esta línea, la maternidad es uno de los factores más influyentes en la capacidad de las mujeres del PDI para promocionar y consolidar su carrera académica, como consecuencia del reparto desigual de los roles de género en sus vidas cotidianas. Fue escaso el número de hombres que hicieron referencia a la paternidad como uno de los factores más influyentes en su carrera académica, tanto en las entrevistas llevadas a cabo como en la encuesta. Así, ha podido observarse que las mujeres del PDI continúan desarrollando, activamente y como responsabilidades propias, aquellas relacionadas con el mantenimiento y la reproducción social lo que favorece, por un lado, que las mismas se vean en la difícil situación de tener que decidir si renunciar a la maternidad o no, a pesar de que este hecho pueda suponer el declive de sus carreras académicas y, por otro,

que en el caso de que apuesten por intentar compaginar el desarrollo de la carrera académica con la maternidad, ellas se encuentren con mayores dificultades para conseguir consolidarla respecto a sus homónimos.

De este modo, las desigualdades que estarían produciéndose en la UB serían el resultado de un conjunto de desigualdades estructurales persistentes en la sociedad. Sin embargo, ello no exime a la UB de cierta responsabilidad, ya que mantiene en la actualidad un modelo para la consolidación académica ciego a la distribución no equitativa de los roles de género. Por tanto, a pesar de que, a priori, tal y como señalaban loxs entrevistadxs, la universidad no tiene expectativas de género diferentes sobre el modo en que desarrollará la carrera académica el PDI masculino y femenino y, a pesar de que el proceso establecido para la consolidación de la carrera sea aparentemente neutral, el modo en que el Sistema Universitario Español configura este proceso no hace otra cosa sino primar la dedicación a tiempo completo por parte del profesorado para poder lograr la consolidación. Sin embargo, este modelo pensado en clave masculina, colisiona directamente y resulta casi incompatible con las normas de género establecidas socialmente, que presuponen una mayor carga de trabajo para las mujeres, teniendo que compaginar las mismas el trabajo productivo con el trabajo reproductivo y de cuidados.

Diferentes usos del tiempo, doble presencia de las mujeres y dificultades para conciliar: consecuencias en la carrera académica.

En este sentido, los resultados de la investigación permiten constatar que la configuración del proceso de consolidación de la carrera académica choca también con las actuales políticas de conciliación existentes y el uso que hacen de sus tiempos cotidianos los hombres y las mujeres del PDI. A partir de las entrevistadas realizadas, se deduce que las mujeres del PDI dedican mucho más tiempo de su día a día al trabajo de cuidados doméstico-familiar, en comparación con los hombres del PDI, quienes ofrecieron

ejemplos puntuales de corresponsabilidad. El poco compromiso, en general, por parte de los hombres en las tareas reproductivas tiene como consecuencia directa la doble presencia femenina en la esfera pública y la esfera privada (Carrasquer, 2009). Y como resultado en el contexto de la UB, una mayor implicación de las mujeres en el trabajo reproductivo supone una menor dedicación, en número de horas, por parte de las mismas al trabajo productivo, es decir, a la carrera académica. Sin embargo, la dedicación que requiere la consolidación de la carrera universitaria, no sólo temporal sino también de presencia física, es incompatible en numerosas ocasiones con la doble presencia de las mujeres. En este sentido, fueron más las mujeres que, a través de las entrevistas, reconocieron haber sacrificado tiempo de dedicación a la carrera universitaria para poder disponer de horas para el cuidado doméstico-familiar. Asimismo, respecto al tiempo destinado al autocuidado, también las mujeres aseguraron que éste quedaba siempre en segundo plano debido a las exigencias del trabajo productivo y reproductivo, a diferencia de los hombres que afirmaban desatender el autocuidado únicamente como consecuencia de un aumento en el volumen de trabajo productivo, cosa que refleja una vez más su escasa implicación en las responsabilidades de cuidado doméstico-familiares.

Pero la presencia física también es importante porque lxs entrevistadxs destacaron como elemento esencial para la consolidación de la carrera académica, además de la producción y publicación de numerosos artículos de investigación, la realización de estancias en el extranjero. En este sentido, poder realizar estancias universitarias en otros países, así como la producción constante de publicaciones es verdaderamente complicado para las mujeres del PDI, sobre todo, teniendo en cuenta que prácticamente todxs lxs entrevistadxs consideraron insuficientes las políticas de conciliación existentes en la actualidad. Sin embargo, esta parece ser la tendencia por parte de las universidades nacionales e internacionales (Acker y Artmenti, 2004).

De este modo, la incompatibilidad del proceso de consolidación de la carrera académica con la conciliación de la vida familiar es un hecho que queda constatado a partir de las respuestas de lxs participantes en la encuesta. Los resultados obtenidos señalan que el 84% de los hombres y el 89% de las mujeres perciben como poco compatible la conciliación de la carrera académica con la vida familiar. Sin embargo, este hecho hace que las mujeres del PDI se sitúen en inferioridad de condiciones respecto a sus homónimos en el proceso de consolidación de la carrera académica, ya que son ellas quienes asumen mayoritariamente la carga reproductiva en sus hogares.

Además de la insuficiencia de unas políticas de conciliación que, tal y como han criticado algunas teóricas feministas como Castells y Artís (2009) y Torns (2011), sólo ponen en el foco de atención a las mujeres como principales destinatarias sin interpelar a la corresponsabilidad de los hombres en las tareas de cuidado, también cabe destacar que las mujeres del PDI manifestaron no hacer uso de las mismas por miedo a las repercusiones que ello pudiera ocasionar en su currículum universitario. El hecho de hacer uso de estas políticas provocaría un vacío de productividad en sus expedientes y penalizaría el desarrollo de su carrera académica.

No obstante, es importante señalar que, en el caso de hacer uso de dichas políticas de conciliación, es diferente el fenómeno de aceptación social que se produce según el género: mientras que se ha “naturalizado” en el caso de las mujeres que sean ellas quienes hagan uso de las mismas, en el caso de los hombres, convive, por un lado, la estigmatización por trasgredir el rol tradicional de “ganador del pan”, al dejar de lado el trabajo productivo para dedicarse por un tiempo al trabajo de cuidados reproductivo, y, por otro, un reconocimiento social positivo de los mismos como premio a la corresponsabilidad, consideración que no se tiene hacia las mujeres del PDI debida la normalización del rol que ellas desempeñan.

Sin embargo, ante el poco éxito de las políticas de conciliación en el ámbito universitario, la externalización de los cuidados se convierte en un aspecto importante, para las mujeres y hombres del PDI, ya sea a partir de la red familiar o a partir de la contratación de servicios externos, especialmente para las mujeres sobre las cuales recae en mayor medida el peso del trabajo reproductivo.

En este sentido, también es importante destacar las diferencias de género observadas respecto a los sentimientos que produce en el PDI la imposibilidad de conciliar la vida familiar con la carrera profesional. Mientras los hombres manifestaron sentir malestar ante este problema, las mujeres añadieron en sus respuestas sentimientos como la frustración o la culpabilidad, incluso, llegando a sentirse juzgadas socialmente, y por sí mismas, como “malas madres” cuando disiden de la normatividad deseada y dedican más tiempo, del aceptado por la sociedad para las mujeres, al desarrollo de sus carreras profesionales, pero también, ante la auto-exigencia de encajar en los roles de género socialmente aprendidos.

Techo de cristal y brecha salarial de género.

Ante la realidad presentada anteriormente, es inevitable concluir este trabajo haciendo énfasis una vez más en una realidad que se reproduce y perpetua en muchas universidades, tanto a nivel nacional como internacional. Esta realidad se traduce en la existencia de un techo de cristal que impide a las mujeres docentes e investigadoras alcanzar los puestos de mayor reconocimiento académico en el mundo universitario (Acker y Armenti, 2004; Arenas, 2017). En el contexto de la investigación podía observarse objetivamente el reducido número de mujeres catedráticas existentes en la UB, en comparación con el número de hombres del PDI que pertenecen a esta categoría (un 21% de mujeres y un 79% de hombres para dicha categoría).

Los resultados obtenidos a partir de las entrevistas reflejaban la tendencia hacia un discurso que justificaba la menor presencia de mujeres en la categoría de Catedraticxs de Universidad, debido a que en la actualidad no se habría producido aún un cambio generacional que permitiera a las mujeres equipararse numéricamente con sus homónimos en dicha categoría. Esta justificación procedía mayoritariamente por parte de los hombres del PDI entrevistados.

Aceptar esta idea supondría negar las limitaciones específicas que viven las mujeres del PDI en su cotidianeidad y afirmar que las mujeres en la actualidad desarrollan sus carreras académicas en igualdad de condiciones que sus compañeros. Por ello, a partir de los resultados obtenidos en la encuesta se pretendía desmentir la afirmación de la “necesidad de un cambio generacional” y se llegaba a la conclusión, a través del contraste con los datos ofrecidos en el apartado 4, de que el cambio de generación ya se habría producido, ya que las mujeres actualmente están presentes prácticamente de manera paritaria en todas las categorías profesionales anteriores a la de Catedraticxs de Universidad.

Para explicar este hecho, las entrevistadas mujeres, en cambio, apuntaban más bien a las dificultades que tienen en su día a día para conciliar el trabajo productivo y el trabajo del hogar-familia, suponiendo para ellas una limitación a la hora de promocionar académicamente. Además, explicaban también la menor presencia de mujeres en esta categoría asociando este fenómeno al imaginario colectivo que aun impera y que relaciona al hombre con la producción de conocimiento y una mayor legitimación de la presencia del mismo en los espacios públicos y de poder (Arenas, 2017).

De este modo, se podría concluir que, como consecuencia directa de la asignación social diferenciada de los roles de género, una mayor implicación por parte de las mujeres en las actividades de cuidado doméstico-familiares y una menor disponibilidad de tiempo para dedicarlo al desarrollo de la carrera académica, se vería reducida la capacidad de las

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la Universidad de Barcelona
mismas para poder consolidar sus carreras académicas y alcanzar aquellos espacios de mayor reconocimiento académico en el contexto universitario.

En este sentido, la existencia de un techo de cristal en el contexto universitario de la UB, producto de las desigualdades estructurales y de un modelo académico ciego a las limitaciones de género, estaría dando lugar simultáneamente a una brecha salarial de género indirecta entre las mujeres y hombres que componen el Personal Docente e Investigador. Indirecta porque, como ya se señalaba en el análisis de los resultados, la normativa jurídica vigente no permite un salario diferente para el mismo trabajo. Sin embargo, el hecho de que la presencia de las mujeres del PDI en las categorías de mayor reconocimiento sea considerablemente menor y de que éstas tengan mayores dificultades respecto a sus homónimos para alcanzar algunos incentivos económicos, como son los sexenios de investigación, tal y como se ha observado a partir de las entrevistas, abalan la idea de la existencia de una brecha salarial indirecta entre el PDI de la UB. Además, cabe recordar que Anghel et al., (2018) reconocen que la brecha salarial se puede producir, por un lado, como resultado de una menor remuneración en ocupaciones similares, y por otro, como consecuencia de las dificultades que las mujeres encuentran al intentar conciliar trabajo y familiar.

Son muchos los estudios existentes acerca de estas cuestiones. Éstos corroboran que la existencia de desigualdades entre el personal docente e investigador en los procesos de promoción y consolidación de las carreras académicas no es una cuestión que se produzca únicamente en la Universidad de Barcelona. Numerosas investigadoras, nacionales e internacionales han llegado a la conclusión de que, en la actualidad, las mujeres continúan haciendo malabarismos para poder compaginar la vida familiar y laboral en el contexto universitario, llegando al límite de que muchas han de decidir entre la vida académica o la vida en familia. Esto se traduce en que las mujeres desarrollan sus carreras académicas

más lentamente y, además, se encuentran con mayores dificultades para promocionar, intentando adaptarse a modelos universitarios pensados desde lógicas patriarcales. Así, la desigualdad entre el PDI se manifiesta de forma explícita en las esferas más elevadas de la jerarquía académica, donde llegan en menor medida las mujeres, debido a que las trayectorias laborales ascendentes de las mujeres no tienen las mismas probabilidades de éxito que las de sus homónimos. (Pastor-Gosálbez, Inma, Glòria Solsona y Francesc Valls, 2008; Monroe et al. 2008; Shulamit Kahn, 2012; Sabatier, 2010, Acker y Armenti, 2004, Sallee et al. 2015; Heijstra, 2015; Acker et al. 2016).

La división sexual del trabajo, la asignación diferenciada de los roles de género y el uso desigual de los tiempos cotidianos influye directamente en la experiencia profesional de las mujeres del PDI y determina la segregación laboral y la desigualdad salarial de las mismas. Es por ello necesaria la reformulación o el rediseño del proceso de promoción y consolidación de la carrera académica que, desde una perspectiva de género, contemple la realidad de las mujeres y las desigualdades estructurales que éstas experimentan en la sociedad actual, para conseguir que tanto hombres como mujeres puedan desarrollar su actividad laboral en el mundo universitario en igualdad de condiciones.

Para finalizar, es interesante señalar hacia dónde podrían ir dirigidas las futuras líneas de investigación a partir del presente trabajo. Por un lado, desde una perspectiva interseccional, sería interesante poder profundizar en la figura del profesorado asociado, figura profesional que vertebra y sostiene la Universidad de Barcelona en la actualidad, desde la precariedad laboral. Introducir la variable clase en el análisis sobre las desigualdades de género en el proceso de consolidación de la carrera académica supondría una oportunidad para dar visibilidad a la experiencia vivida por aquellas profesoras que, además de intentar superar las mismas barreras que sus compañeras, tienen como

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la
Universidad de Barcelona

dificultad añadida el hecho de tener que compaginar la actividad docente con otra u otras actividades fuera del contexto universitario, tal y como señalaron algunas entrevistadas.

Por último, sería enriquecedor poder hacer un análisis en profundidad de cuál es la experiencia vivida por las personas pertenecientes al PDI, respecto al desarrollo y consolidación de la carrera académica, cuyos núcleos familiares disiden del modelo tradicional, de dos sustentadores en una pareja heteronormativa pero herederos del modelo *male breadwinner*, para comprobar si dicho modelo se reproduce o no en las familias no tradicionales.

8. BIBLIOGRAFÍA

Acker, Sandra y Carmen Armenti (2004): Sleepless in academia. *Gender and education*, 16(1), 3-24. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/0954025032000170309>

Acker, Sandra; Michelle Webber y Elizabeth Smyth. (2016): Continuity or Change? Gender, Family, and Academic Work for Junior Faculty in Ontario Universities, *Journal About Women in Higher Education*, 9(1), 1-20. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19407882.2015.1114954>

Arbaiza, Mercedes (2000): La cuestión social como cuestión de género. Feminidad y trabajo en España, *España Contemporánea*, 21, 395-498.

Arenas Ramiro, Mónica. (2017): La igualdad de oportunidades en la carrera universitaria: Conciliación y corresponsabilidad como medios para conseguirla. *Feminismo/s*, 29, 17-43

Binder, Melissa; Kate Krause, Janie Chermak, Jannifer Thacher y Julia Gilroy (2010): Same Work, Different Pay? Evidence from a US Public University. *Feminist Economics*, 16:4, 105-135. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/13545701.2010.530605>

Blau D, Francine y Lawrence M. Kahn (2017): The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature* 55(3), 789-865.

BOE (1995): Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-7730-consolidado.pdf>

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la
Universidad de Barcelona

BOE (2007): Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de
Mujeres y Hombres. Disponible en:
http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/ExtraIgualdad07/Docu01.pdf

BOE (2007, a): Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, de Universidades
(LOMLOU). Disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2007/04/13/pdfs/A16241-16260.pdf>

BOE (2012): Real Decreto-ley 14/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes de
racionalización del gasto público en el ámbito educativo. Disponible en:
<https://www.boe.es/buscar/pdf/2012/BOE-A-2012-5337-consolidado.pdf>

Borderías, Cristina (2003): “La transición de la actividad femenina en Barcelona
(1856-1930)”, en Carmen Sarasúa y Lina Gálvez (eds.), *Mujeres y Hombres en los
mercados de trabajo ¿Privilegios o eficiencia?*. Alicante, Publicaciones de la Universidad
de Alicante, 241-273.

Borràs, Vicent; Teresa Torns y Sara Moreno (2007): Las políticas de conciliación:
políticas laborales *versus* políticas de tiempo, *Papers*, 83, 83-96.

Disponibe en: <https://core.ac.uk/download/pdf/13271117.pdf>

Brindusa, Anghel; Ignacio Conde-Ruiz e Ignacio Marra de Artiñano (2018):
Brechas Salariales de Género en España. FEDEA. Disponible en:
<http://documentos.fedea.net/pubs/eee/eee2018-06.pdf>

Carlin S. Paul; Michael P. Kidd; Patrick M. Rooney y Brian Denton. (2013):
Academic Wage Structure by Gender: The Roles of Peer Review, Performance, and
Market Forces. *Southern Economic Journal*, 80(1), 127-146-.

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la
Universidad de Barcelona

Carrasco, Cristina y Màrius Domínguez (2002): Género y usos del tiempo: nuevos enfoques metodológicos. *Revista de economía crítica*, 1, 129-152. Disponible en: http://www.revistaeconomicacritica.org/sites/default/files/revistas/n1/8_genero_usos_tiempo.pdf

Carrasco, Cristina (2011): La economía del cuidado: planteamiento actual y desafíos pendientes. *Revista de Economía Crítica*, 11, 205-225.

Carrasco, Cristina (2017): La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción. *Ekonomiaz*, 91, 53-77.

Carrasco, Cristina y Albert Recio (2014): De los tiempos vividos a los tiempos medidos. *Revista de economía crítica*, 17, 82-97. Disponible en: http://www.revistaeconomicacritica.org/sites/default/files/revistas/n17/05_Carrasco-Recio_DelTiempoMedido.pdf

Carrasquer, Pilar (2005): El temps: masculí i plural. Apunts sobre la temporalitat sexuada de la vida quotidiana i la problemàtica de la conciliació. *Àmbits de política i societat*, 32, 22-26. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3238920>

Carrasquer, Pilar (2009): La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas. Tesis doctoral por complicación de publicaciones. Disponible en: <https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2009/tdx-0406110-152629/pco1de1.pdf>

CCOO (2019). Informe bretxa salarial de gènere 2019. Disponible en: https://www.ccoo.cat/pdf_documents/2019/informe_bretxa_2019.pdf

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la
Universidad de Barcelona

EUROSTAT (2006): *How is the time of women distributed in Europe? Statistics in Focus. Populations and Social Conditions, n° 4*. Disponible en: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistics-in-focus/-/KS-NK-06-004>

Erro, Maite y Pilar Sanz de Pablo. (2009): “*La igualdad de género en los convenios colectivos*”. Informe extraordinario. Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Vitoria-Gasteiz. Disponible en: http://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/servicio_defensa/es_def/adjuntos/igualdad.convenios.es.pdf

Fernández, Patricia y Orlanda Díaz García (2016): La corresponsabilidad de género en las políticas de conciliación: espacio del trabajo social. *Aportaciones desde el Trabajo Social*. Disponible en: https://publicaciones.unirioja.es/catalogo/online/CIFETS_2016/Monografia/pdf/TC017.pdf

Gallego-Morón, Nazareth (2017): Más allá de las estadísticas. Invisibilización y negación de la discriminación de género en la universidad. *Feminismo/s*, 29, 125-152. Disponible en: https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/68909/1/Feminismos_29_06.pdf

Gálvez-Muñoz, Lina; Paula Rodríguez-Modroño y Mónica Domínguez-Serrano (2011): Work Time Use By Gender: A New Clustering of European Welfare Systems. *Feminist Economics*, 17 (11), 125-157. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/13545701.2011.620975>

Goldin, Claudia. (2014): A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4): 1091–1119. Disponible en: https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/goldin_aeapress_2014_1.pdf

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la
Universidad de Barcelona

Heijstra, Thamar; Thoroddur Bjarnason y Gudbjörg Linda Rafnsdóttir (2015):
Predictors of Gender Inequalities in the Rank of Full Professor. *Scandinavia Journal of
Educational Research*, 59(2), 214-230. Disponible en:
<https://doi.org/10.1080/00313831.2014.904417>

Heijstra M. Thamar; Þorgerður Eirnarssdóttir, Gyöa M. Pétursdóttir y Finnborg S.
Steinþórsdóttir (2017): Testing the concept of academic housework in a European setting:
Part of academic career-making or gendered barrier to the top?. *European Educational
Research Journal*, 16(2-3), 200-214. Disponible en:
<https://doi.org/10.1177/1474904116668884>

INE (2011): Encuesta de Empleo del Tiempo (2009-2010). Resultados definitivos.
Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <https://www.ine.es/prensa/np669.pdf>

INE (2017): Estadística de Tesis Doctorales (ETD). Tesis doctorales aprobadas.
Año 2017. Disponible en:
[http://estadisticas.mecd.gob.es/EducaDynPx/educabase/index.htm?type=pcaxis&path=/
Universitaria/Tesis/2017/&file=pcaxis](http://estadisticas.mecd.gob.es/EducaDynPx/educabase/index.htm?type=pcaxis&path=/Universitaria/Tesis/2017/&file=pcaxis)

Kahn, Shulamit (2012): Gender Differences in Academic Promotion and Mobility
at a Major Australian University. *The Economic record*, 88(282), 407-424. Disponible
en: <https://doi.org/10.1111/j.1475-4932.2012.00828.x>

Legarreta, Matxalen (2008): El tiempo donado en el ámbito doméstico.
Reflexiones para el análisis del trabajo doméstico y de cuidados. *Cuadernos de
Relaciones Laborales*, 26(2), 67-80. Disponible en:
<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0808220045A>

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la
Universidad de Barcelona

León, Francisco José y Enrico Mora (2010): Género y vocación científica. Un estudio de caso basado en mecanismos. *Revista Internacional de Sociología* 68(2), 399-428. Disponible en:

<https://www.uv.es/~sociolog/arxius/ARXIUS%2019/08.%20IZQUIERDO.pdf>

López-Bonilla, Jesús Manuel; María del Rocío Martínez-Torres y María del Carmen Díaz-Fernández (2014): Diferencias de género en las universidades españolas y en sus órganos gerenciales. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*. Año 19 (66), 250-266. Universidad del Zulia (LUZ). Disponible en: <https://idus.us.es/xmlui/handle/11441/32275>

Magnusson, Charlotta. y Magnus Neramo (2017): Gender, Parenthood and Wage Differences: The Importance of Time-Consuming Job Characteristics. *Social Indicators Research*. 131(2), 797-8.

Martínez Castells, Àngels y Annalí Casanueva Artís (2009): “La crisis en femenino plural”, *Revista de Economía Crítica*, 53-74.

Ministerio de Educación, Ciencia y Universidad (2019). Datos y Cifras del Sistema Universitario Español. Publicación 2018-2019. Disponible en: <http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/datos-cifras.html>

Misra, Joya; Jennifer Hickey Lundquist y Abby Templer (2012): Gender, work time and care responsibilities among faculty. *Sociological Forum*, 27(2), 300-323. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/j.1573-7861.2012.01319.x>

Monroe, Kristen; Saba Ozyurt, Ted Wrigley y Amy Alexander (2008): Gender Equality in Academia: Bad News from the Trenches, and Some Possible Solutions.

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la
Universidad de Barcelona

Articles, 6(2), 215-233. Disponible en:

<https://pdfs.semanticscholar.org/e32b/d299efec1e4937c8cd209379cb5577301231.pdf>

Moreno, Sara (2008): Els usos del temps a Catalunya. *Condicions de vida i desigualtats a Catalunya*, 1, 405-463. Barcelona: Mediterrània. Disponible en:
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2008/138531/conviddes_a2008v1p403.pdf

Padavic, Irene; Robin J. Ely y Erin M. Reid (2019): Explaining the Persistence of Gender Inequality: The Work–family Narrative as a Social Defense against the 24/7 Work Culture. *Administrative Science Quarterly* 26, 1-51. Disponible en:
<https://doi.org/10.1177/0001839219832310>

Pastor-Gosálbez, Inma (2008): Desigualtat a la universitat per raó de gènere? La situació de les dones a la Universitat Rovira i Virgili: de la diagnosi a les mesures d'igualtat. *Revista catalana de sociologia*, 25, 55-72. Disponible en:
<http://www.mientrastanto.org/boletin-105/ensayo/las-mujeres-en-la-universidad-de-la-igualdad-de-oportunidades-a-la-igualdad-efect>

Pastor-Gosálbez, Inma (2012): Las mujeres en la universidad: ¿de la igualdad de oportunidades a la igualdad efectiva? *Revista electrónica Mientras Tanto*, 1-7. Disponible en: <http://www.mientrastanto.org/boletin-105/ensayo/las-mujeres-en-la-universidad-de-la-igualdad-de-oportunidades-a-la-igualdad-efect>

Pérez Orozco, Amaia (2004): Estrategias feministas de deconstrucción del objeto de estudio de la economía. *Foro Interno*, 4, 87-117. Disponible en:
<https://revistas.ucm.es/index.php/FOIN/article/view/FOIN0404110087A>

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la
Universidad de Barcelona

Pérez Orozco, Amaia (2006): Amenaza tormenta: la crisis de los cuidados y la reorganización del sistema económico. *Revista de Economía Crítica*, 5, 7-37. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1972567>

Roldán-García, Elena; Begoña Leyra Fatou y Leticia Contreras Martínez (2012): Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. *Portularia*, 12 (2), 43-56. Disponible en: http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/6232/Segregacion_laboral.pdf?sequence=2

Romero, Juanjo (1997): La maestría silenciosa: maestras artesanas en la Barcelona de la primera mitad del siglo XIX, Arenal. *Revista de Historia de las Mujeres*, 2(4), 275-294. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=186361>

Sabatier, Mareva (2010): Do female researchers face a glass ceiling in France? A hazard model of promotions. *Applied Economics*, 42(16), 2053-2062. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/00036840701765338>

Sallee, Margaret; Kelly Ward y Lisa Wolf-Wendel (2015): Can Anyone Have it All? Gendered View son Parenting and Academic Careers. *Innovative Higher Educacion*, 41(3), 187-202. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s10755-015-9345-4>

THE WORLD BANK (2012): Gender differences in employment and why the matter. *Worl Development Report*, 198-253. Disponible en: https://doi.org/10.1596/9780821388105_ch5

Aproximación a las desigualdades de género en el Personal Docente e Investigador de la
Universidad de Barcelona

Torns, Teresa (2005): De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos. *Cuadernos de relaciones laborales*, 23(1), 15-33. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/CRLA0505110015A/32348/0>

Torns, Teresa (2008): Tiempos de trabajo, tiempos de vida, *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 10, 253-274. Disponible en: http://ddd.uab.cat/pub/artpub/2008/131263/gacsin_a2008n10p253iSPA.pdf

Torns, Teresa (2011): Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso?. *Observatori per a la igualtat, RIEDG*, 1, 5-13. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/13318575.pdf>

Torres-Bernal, Aníbal; William F. Vásquez; Lindsay L. Edwards y Madison Giles (2018): Exploring Gender Wage Disparity in MFT Academic Programs. *Contemporary Family Therapy*, 40(4), 372-379. Disponible en: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10591-018-9462-1>

Ward, Melanie (2001): The gender salary gap in British academia. *Applied Economics*, 33(13), 1669-1681. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/00036840010014445>

Vicente, Marta (1990): El treball de les dones en els gremis de la Barcelona Moderna. *L'Avenç*, 142, 36-39. Disponible en: <https://www.docsity.com/es/tema-2-el-treball-de-les-dones-en-els-gremis-de-la-barcelona-moderna/2853564/>

ÍNDICE ANEXOS

Anexo 1: Gráficos	3
Gráfico 1: Distribución de los tiempos por Sexo en Europa. EUROSTAT: Años 2004-2006. 3	
Gráfico 2: % Mujeres y Hombres para cada Categoría en el Sistema Universitario Español. Curso 2016-2017.....	3
Gráfico 3: % PDI Doctor en el Sistema Universitario Español. Curso 2016-2017.....	4
Gráfico 4: Elaboración propia: %Mujeres y Hombres por Ramas de Conocimiento en el Sistema Universitario Español. Curso 2016-2017.	4
Gráfico 5: Valores Absolutos por Categoría respecto al Total de la Plantilla Analizada. Año 2018.....	5
Gráfico 6: % por Categorías respecto al Total de la Plantilla Analizada. Año 2018.	5
Gráfico 7: Distribución por Sexos (en %) respecto al Total de la Plantilla. Año 2018.....	6
Gráfico 8: % Hombres y Mujeres en relación al Total de la plantilla UB y por categorías. Año 2018.....	6
Gráfico 9: Hombres y Mujeres, distribución porcentual de cada categoría. Año 2018.	7
Gráfico 10: Hombres y Mujeres, distribución porcentual por Facultades. Año 2018.....	7
Gráfico 11: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Química. Año 2018.....	8
Gráfico 11.1: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Ciencias de la Tierra. Año 2018.	8
Gráfico 11.2: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Matemáticas e Informática. Año 2018.....	9
Gráfico 11.3: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Derecho. Año 2018.....	9
Gráfico 11.4: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Filosofía. Año 2018.	9
Gráfico 11.5: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Economía y Empresa. Año 2018.	10
Gráfico 11.6: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Física. Año 2018.....	10
Gráfico 11.7: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Educación. Año 2018.....	11
Gráfico 11.8: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Farmacia y Ciencias de la Alimentación. Año 2018.....	11
Gráfico 11.9: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Filología. Año 2018.....	11
Gráfico 11.10: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Biología. Año 2018.....	12
Gráfico 11.11: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Biblioteconomía y Documentación. Año 2018.....	12

Gráfico 11.12: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Geografía e Historia. Año 2018.....	12
Gráfico 11.13: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Psicología. Año 2018.....	13
Gráfico 11.14: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Bellas Artes. Año 2018.....	13
Gráfico 11.15: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud. Año 2018.....	13
Gráfico 12: Dedicación al tiempo de trabajo por Categoría. Año 2018.....	14
Gráfico 13: 1er factor limitante: Maternidad + Categoría + Sexo.	14
Gráfico 13.1: 1er factor limitante: Paternidad + Categoría + Sexo.....	15
Gráfico 14: Factores limitantes para lxs encuestadxs.	15
Gráfico 15: Categoría + Sexo + Tenencia de hijos.	16
Gráfico 16: Categorías Permanentes + Años de consolidación.	16
Gráfico 17: Categorías Permanentes + Años de consolidación + Sexo.	17
Gráfico 18: Distribución por Sexos por Categoría respecto al Total de la Plantilla. Año 2018.	17
Gráfico 19: Categorías Permanentes + Años de consolidación + Sexo.	18
Anexo 2: Tablas.	18
Tabla 1: Porcentaje de personas que realizan la actividad principal en el transcurso del día y duración media diaria dedicada a la actividad principal por dichas personas. Años 2009-2010.	18
Tabla 2: Número de tesis doctorales aprobadas en todas las universidades españolas, todas las CCAA, sexo y grupo de edad. Año 2017.....	18
Tabla 3: Categorías Profesionales del PDI de la UB.....	19
Tabla 4: Tabla de contingencia pregunta Dificultades de Género + Sexo	20
Tabla 5: Tabla de contingencia pregunta Dificultades de Género2 + Sexo	21
Tabla 6: Tabla de contingencia pregunta Factores Maternidad/Paternidad + Sexo	22
Tabla 7: Tabla de contingencia pregunta Conciliación + Sexo.....	23
Tabla 8: Tabla de contingencia pregunta Ayudas Conciliación H + Sexo.....	24
Tabla 9: Tabla de contingencia pregunta Autocuidado + Sexo.....	25
Anexo 3: Diseño Modelo de Informantes	26
Anexo 4: Personas seleccionadas para las entrevistas.....	26
Anexo 5: Guion entrevista y bloques temáticos.	28
Anexo 6: Encuesta (google.form)	30

Anexo 1: Gráficos

Gráfico 1: Distribución de los tiempos por Sexo en Europa. EUROSTAT: Años 2004-2006.

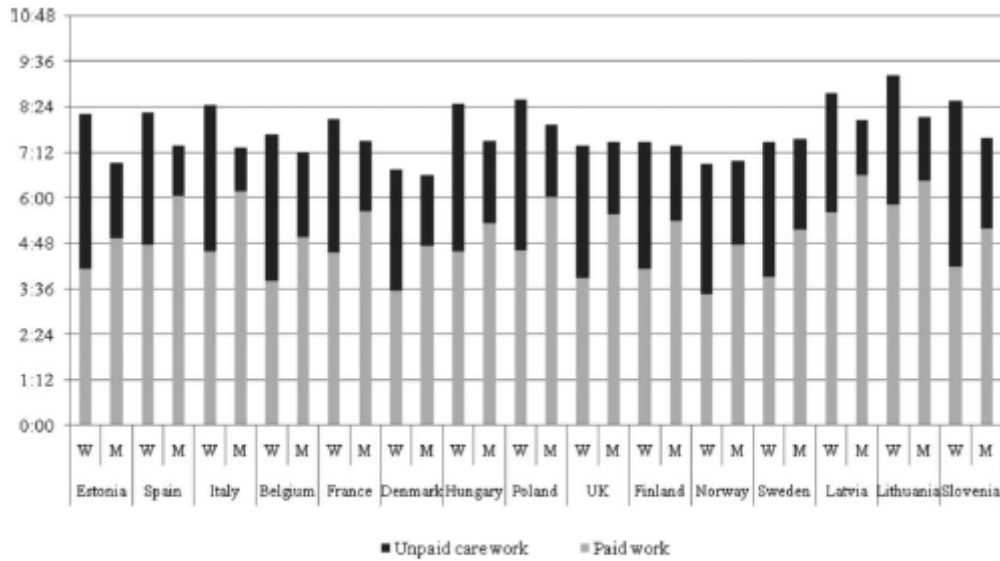
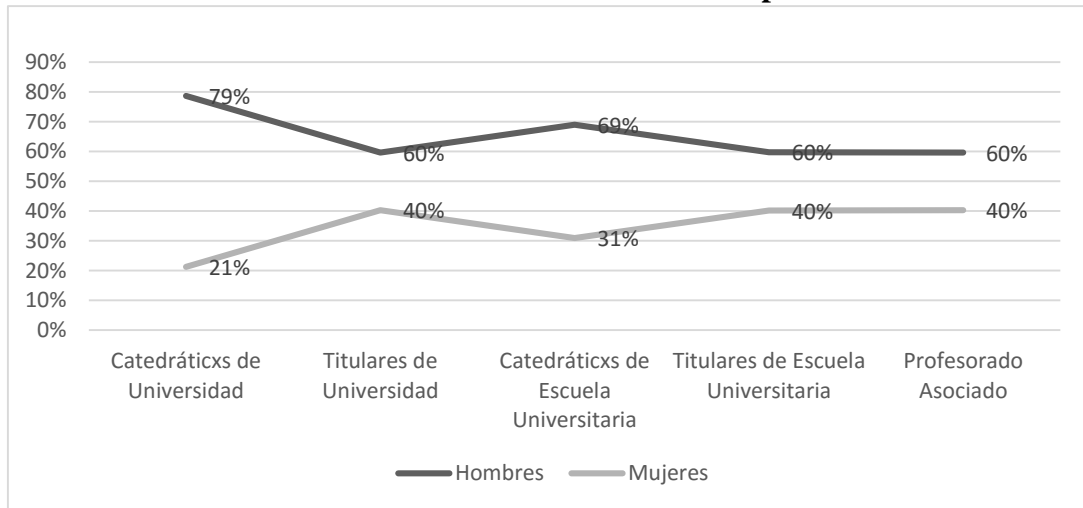


Figure 2 Structure of working time of employed women and men (hours and minutes per average day)
Note: W and M refer to women's and men's hours, respectively.
Sources: HETUS (Eurostat 2004b, 2006).

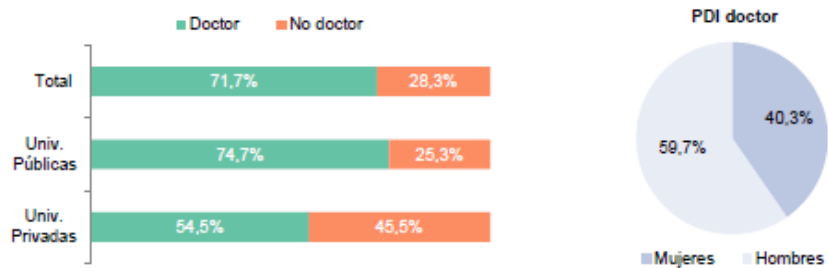
Fuente: Gálvez et al. (2011).

Gráfico 2: % Mujeres y Hombres para cada Categoría en el Sistema Universitario Español. Curso 2016-2017.



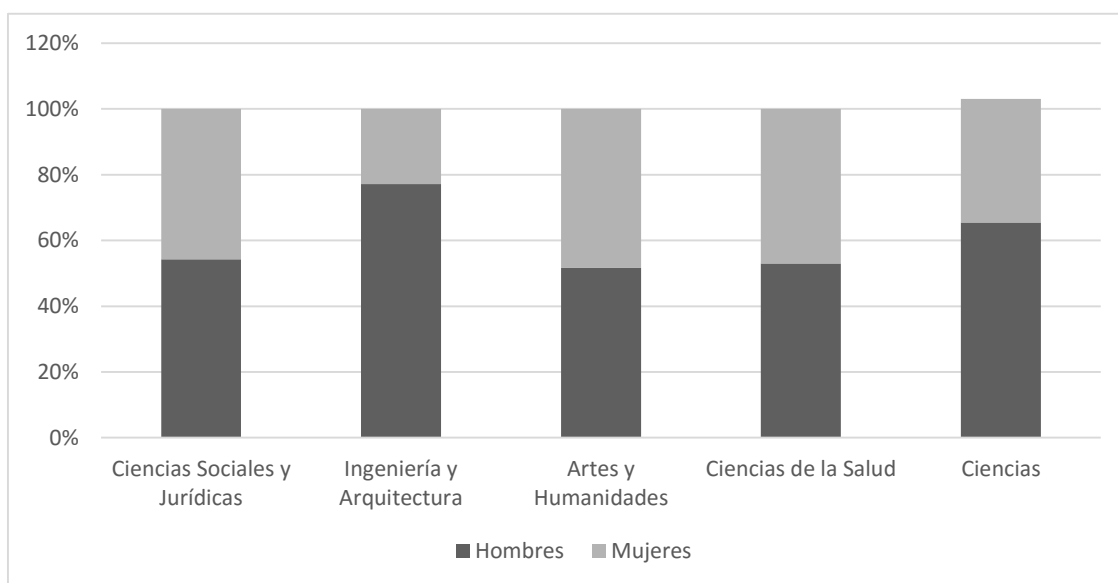
Fuente: Elaboración propia a partir de Ministerio de Educación, Ciencia y Universidades (2019).

Gráfico 3: % PDI Doctor en el Sistema Universitario Español. Curso 2016-2017.



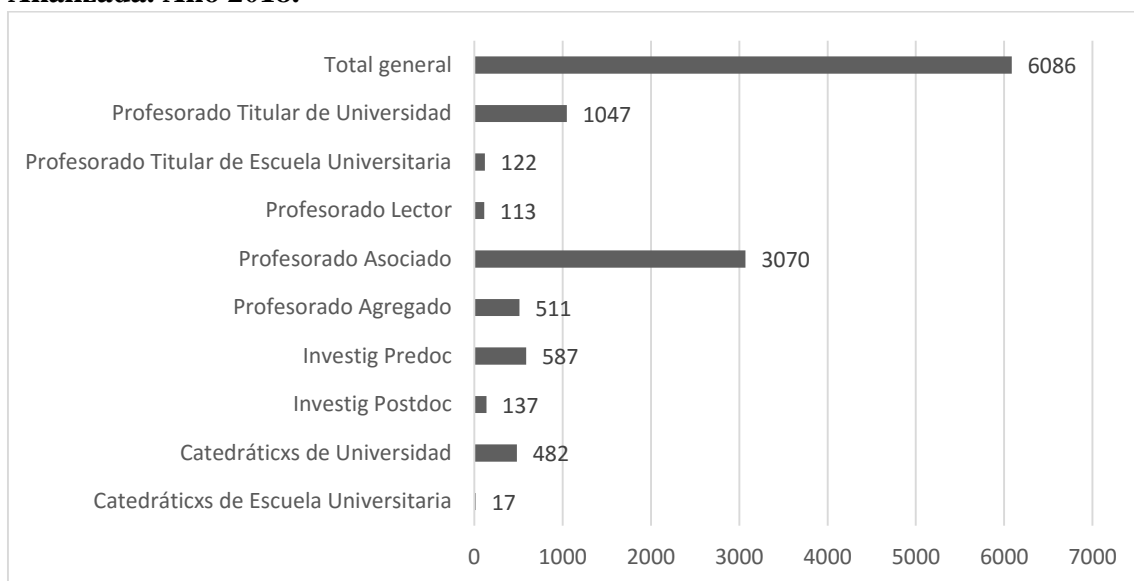
Fuente: Ministerio de Educación, Ciencia y Universidades (2019:102).

Gráfico 4: Elaboración propia: %Mujeres y Hombres por Ramas de Conocimiento en el Sistema Universitario Español. Curso 2016-2017.



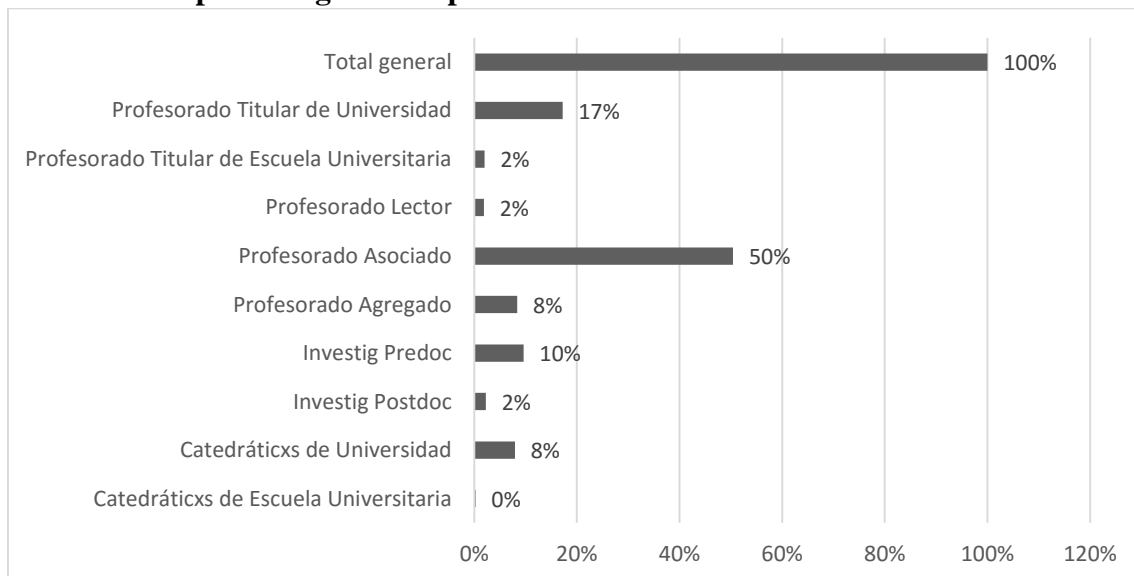
Fuente: Elaboración propia a partir de Ministerio de Educación, Ciencia y Universidades (2019:102).

Gráfico 5: Valores Absolutos por Categoría respecto al Total de la Plantilla Analizada. Año 2018.



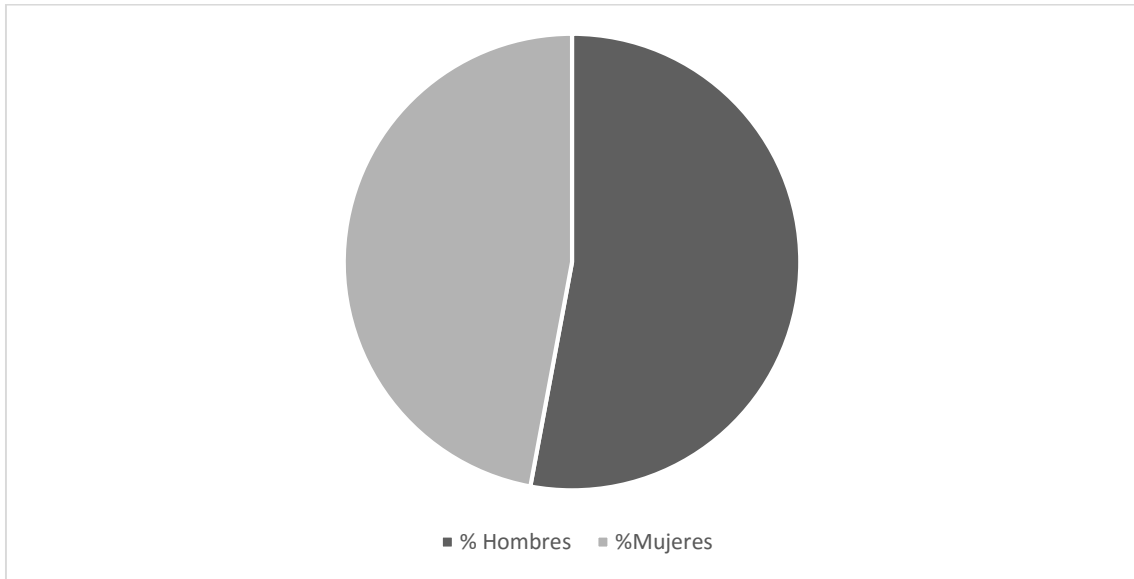
Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por UGT-Universidades.

Gráfico 6: % por Categorías respecto al Total de la Plantilla Analizada. Año 2018.



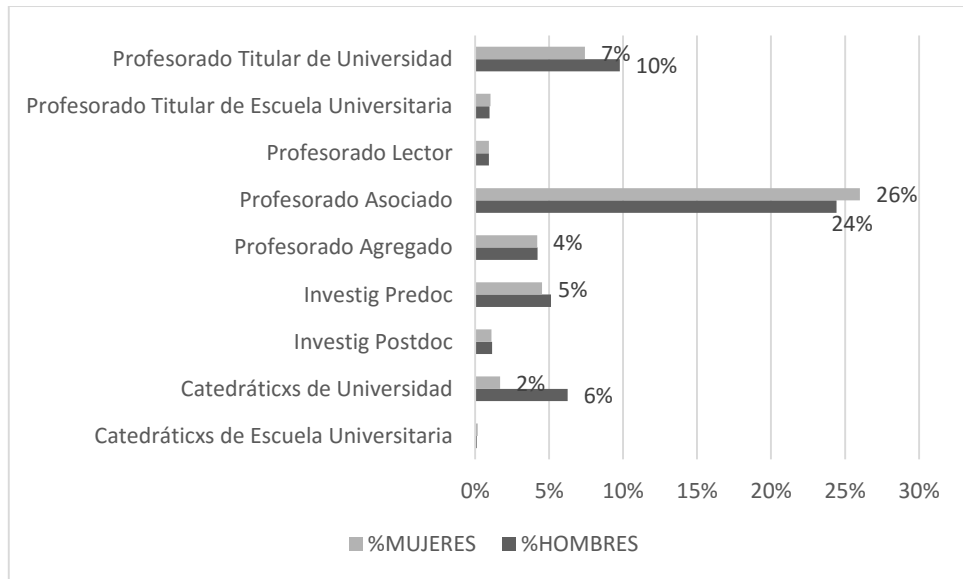
Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por UGT-Universidades.

Gráfico 7: Distribución por Sexos (en %) respecto al Total de la Plantilla. Año 2018.



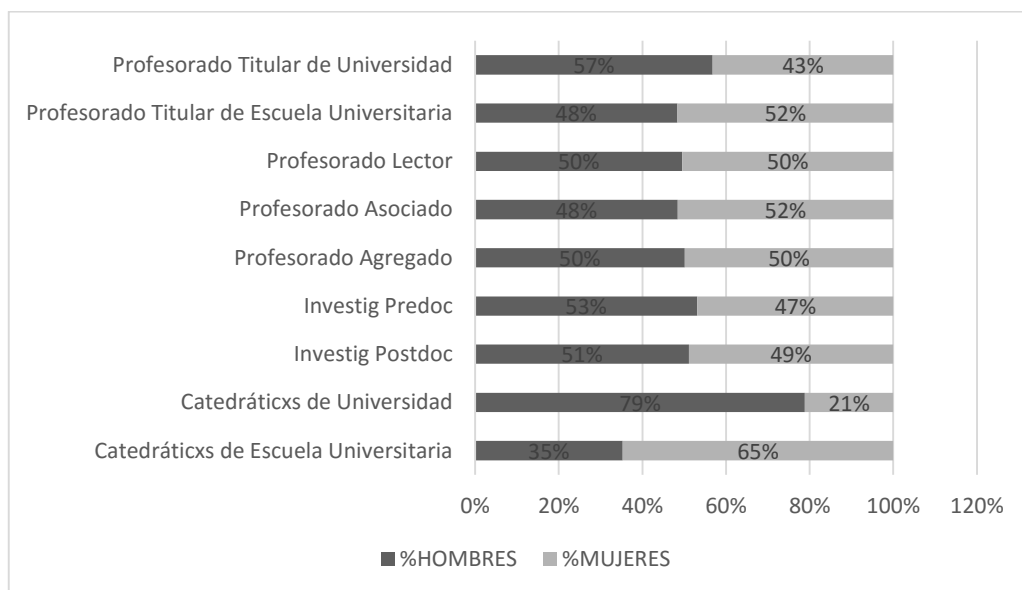
Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por UGT-Universidades.

Gráfico 8: % Hombres y Mujeres en relación al Total de la plantilla UB y por categorías. Año 2018.



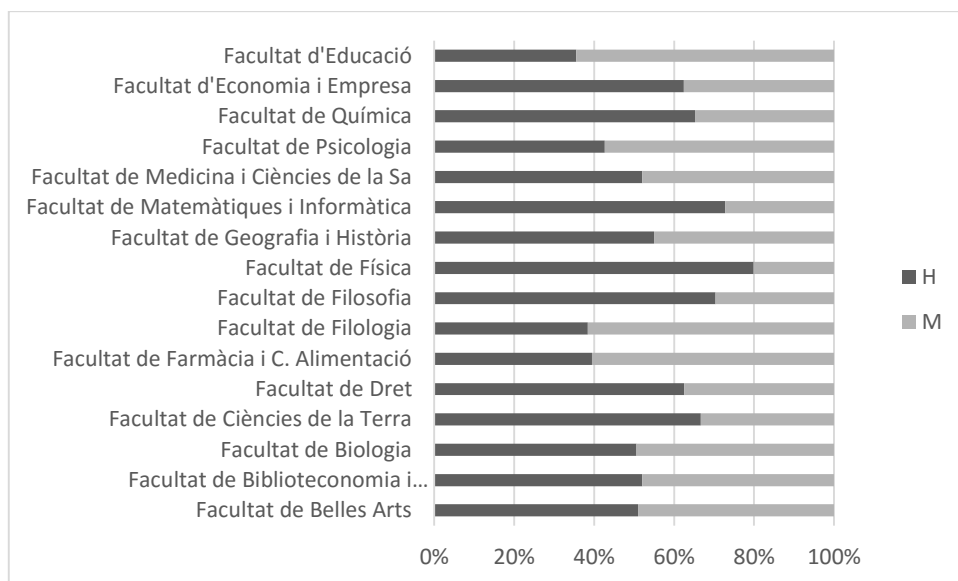
Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por UGT-Universidades.

Gráfico 9: Hombres y Mujeres, distribución porcentual de cada categoría. Año 2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por UGT-Universidades.

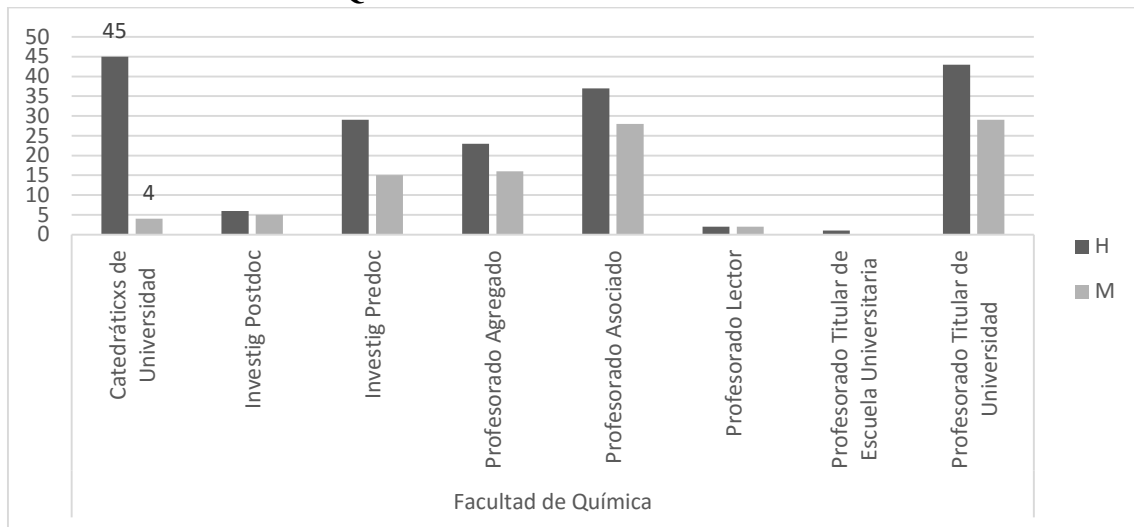
Gráfico 10: Hombres y Mujeres, distribución porcentual por Facultades. Año 2018.



Fuente: Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por UGT-Universidades.

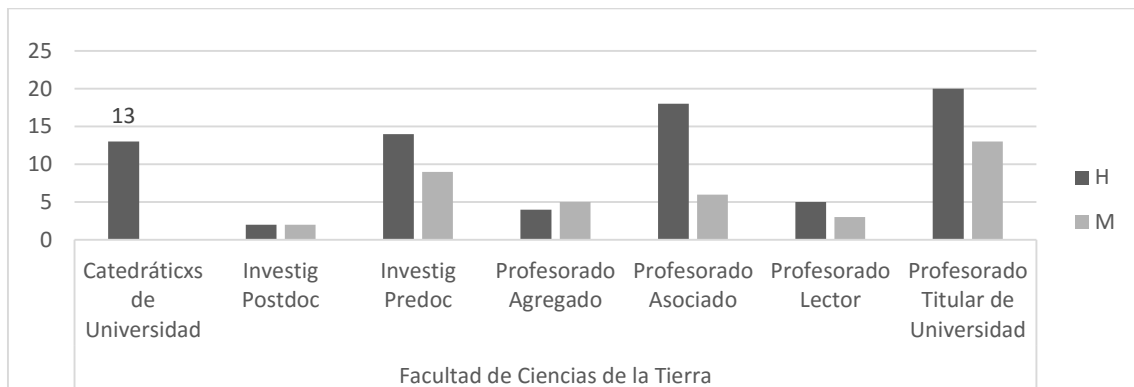
a. Las más masculinizadas.

Gráfico 11: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Química. Año 2018.



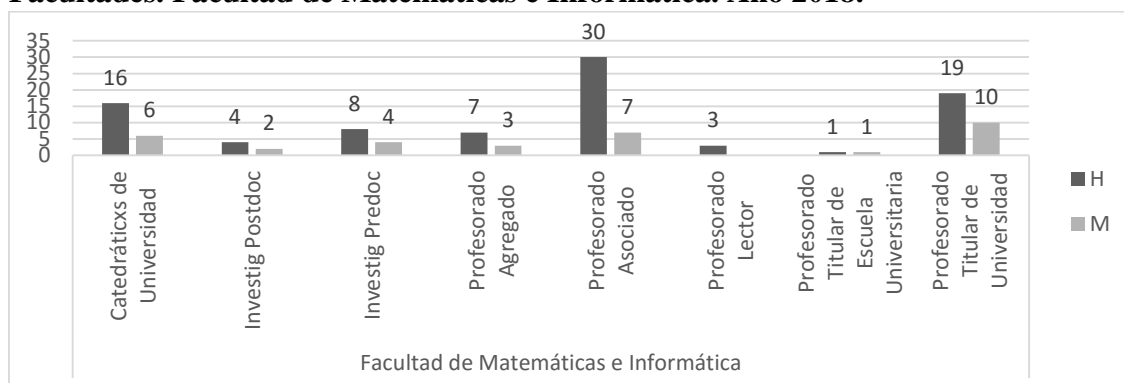
Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por UGT-Universidades.

Gráfico 11.1: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Ciencias de la Tierra. Año 2018.



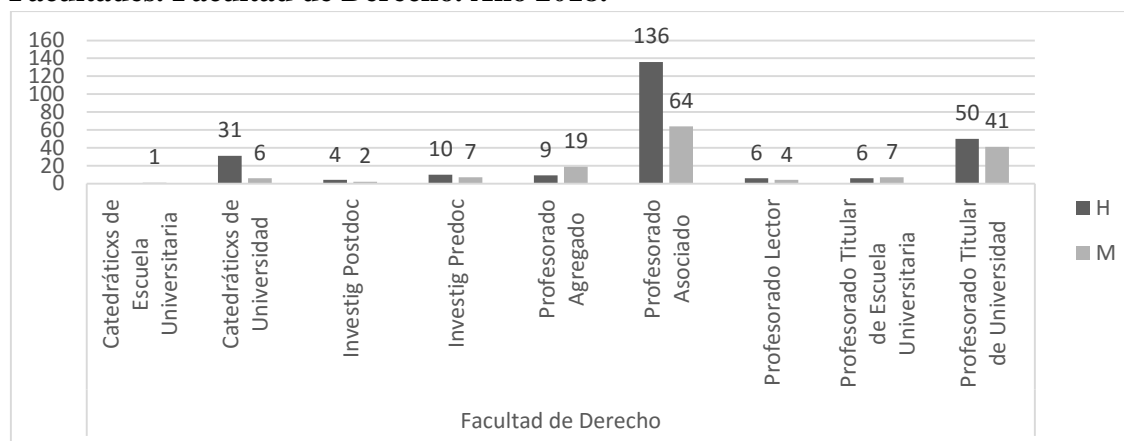
Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por UGT-Universidades.

Gráfico 11.2: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Matemáticas e Informática. Año 2018.



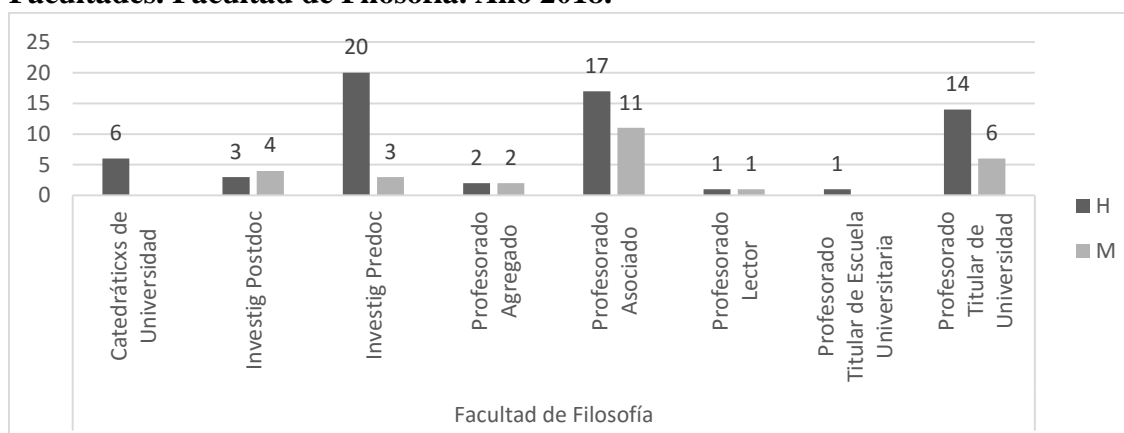
Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por UGT-Universidades.

Gráfico 11.3: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Derecho. Año 2018.



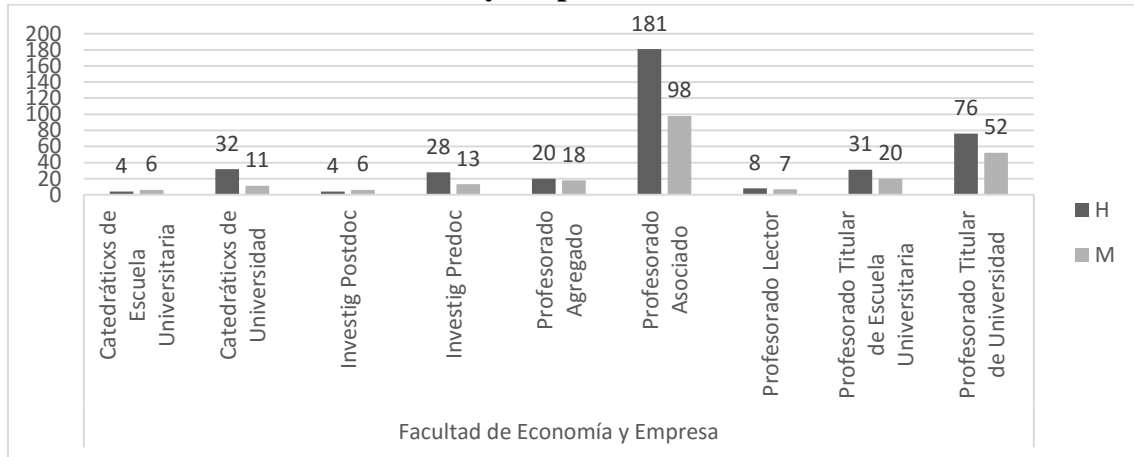
Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por UGT-Universidades.

Gráfico 11.4: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Filosofía. Año 2018.



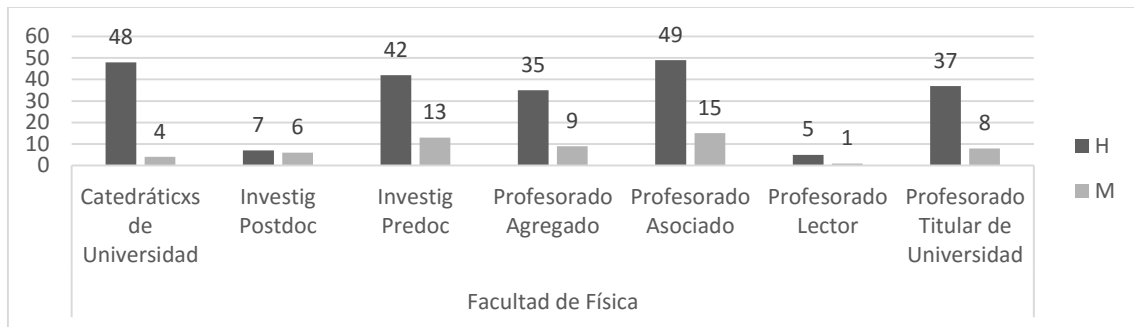
Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por UGT-Universidades.

Gráfico 11.5: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Economía y Empresa. Año 2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por UGT-Universidades.

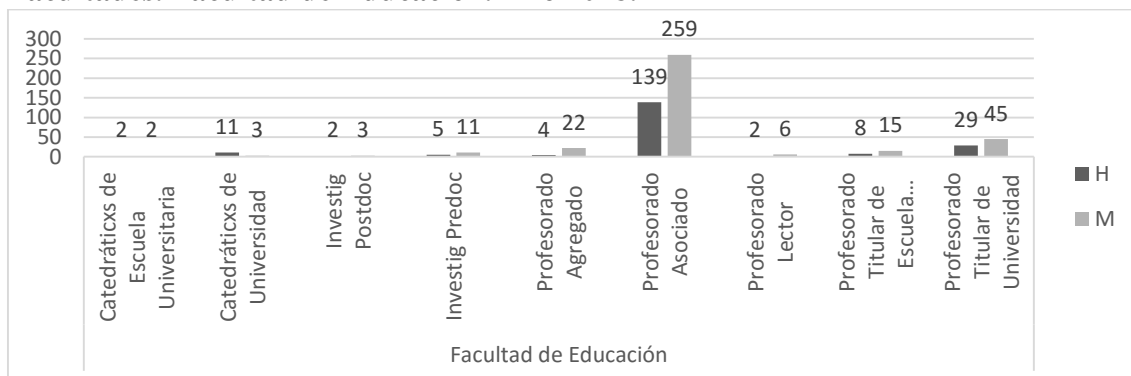
Gráfico 11.6: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Física. Año 2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por UGT-Universidades.

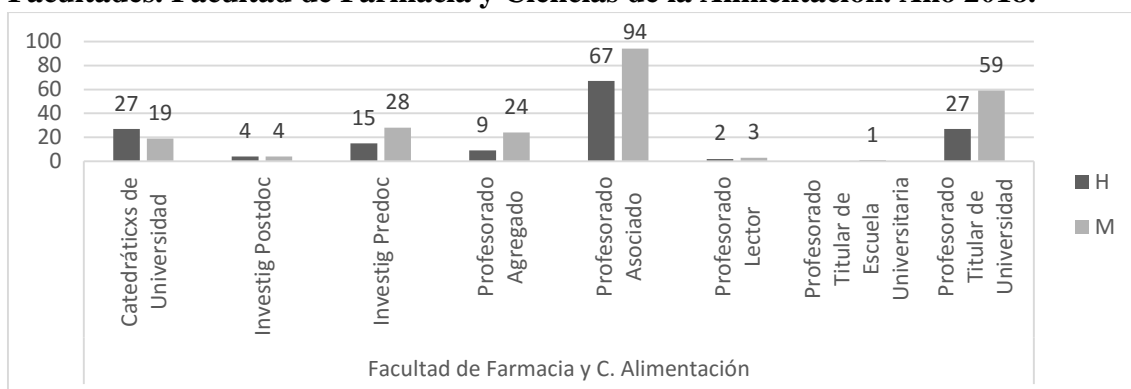
b. Las más feminizadas.

Gráfico 11.7: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Educación. Año 2018.



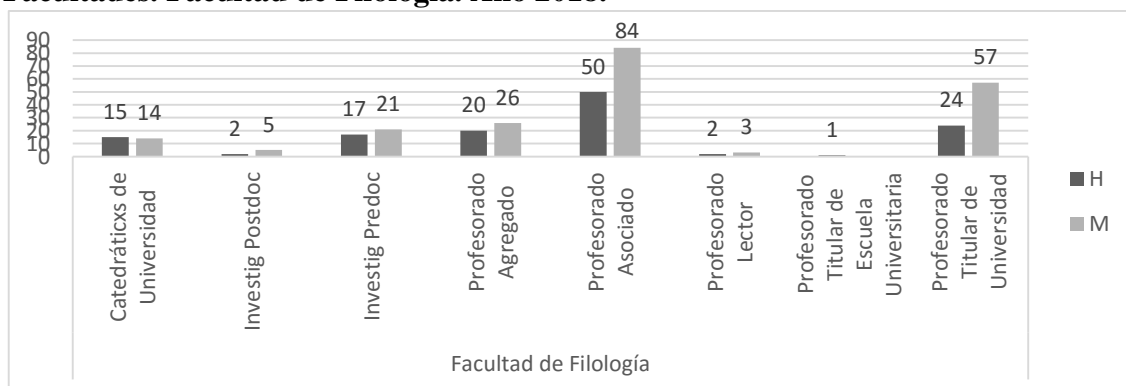
Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por UGT-Universidades.

Gráfico 11.8: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Farmacia y Ciencias de la Alimentación. Año 2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por UGT-Universidades.

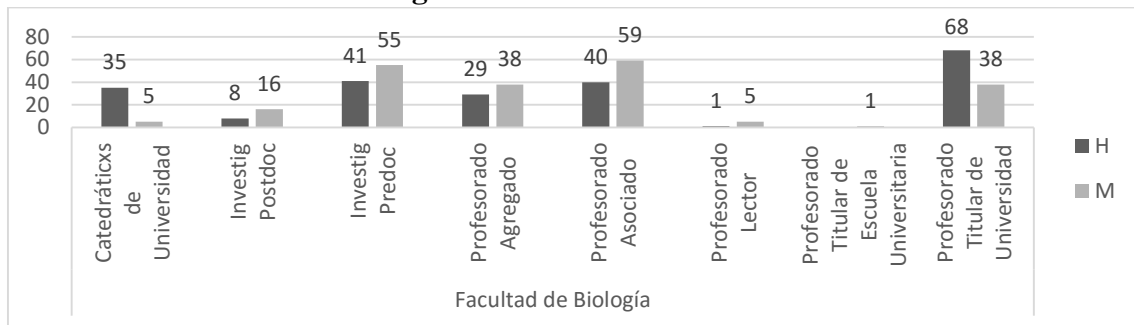
Gráfico 11.9: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Filología. Año 2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por UGT-Universidades.

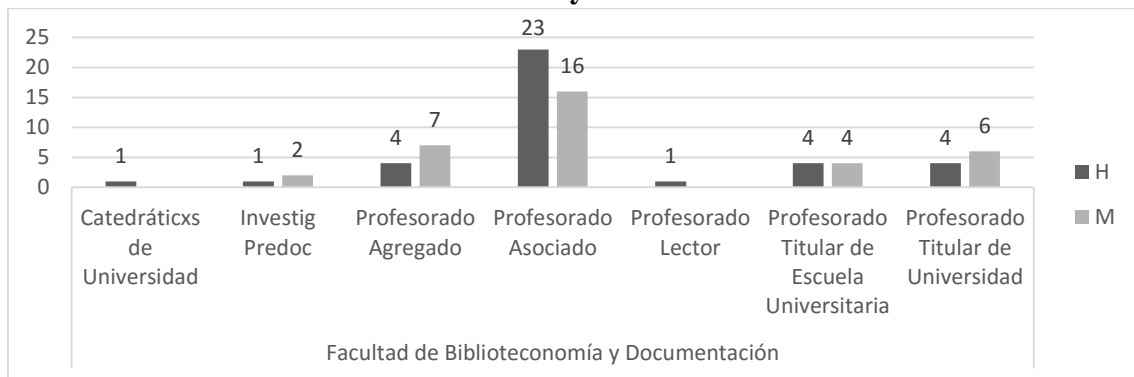
c. Las más paritarias.

Gráfico 11.10: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Biología. Año 2018.



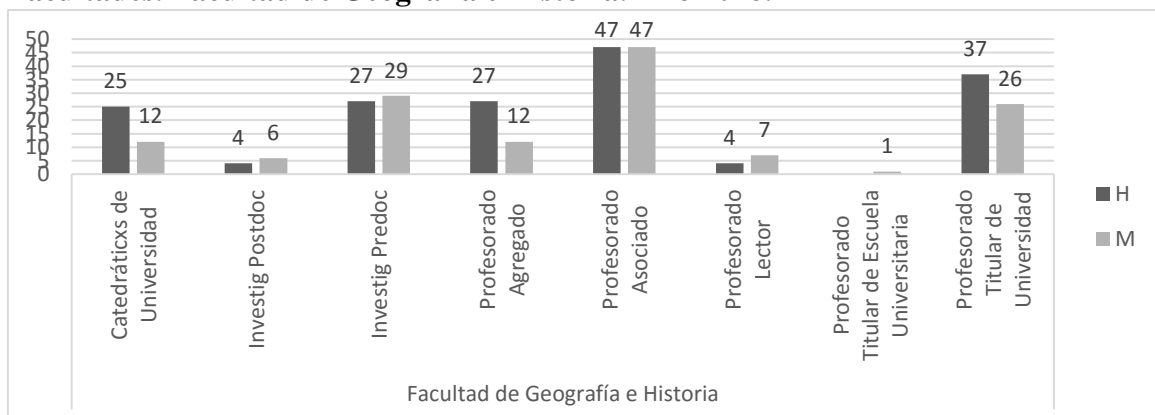
Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por UGT-Universidades.

Gráfico 11.11: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Biblioteconomía y Documentación. Año 2018.



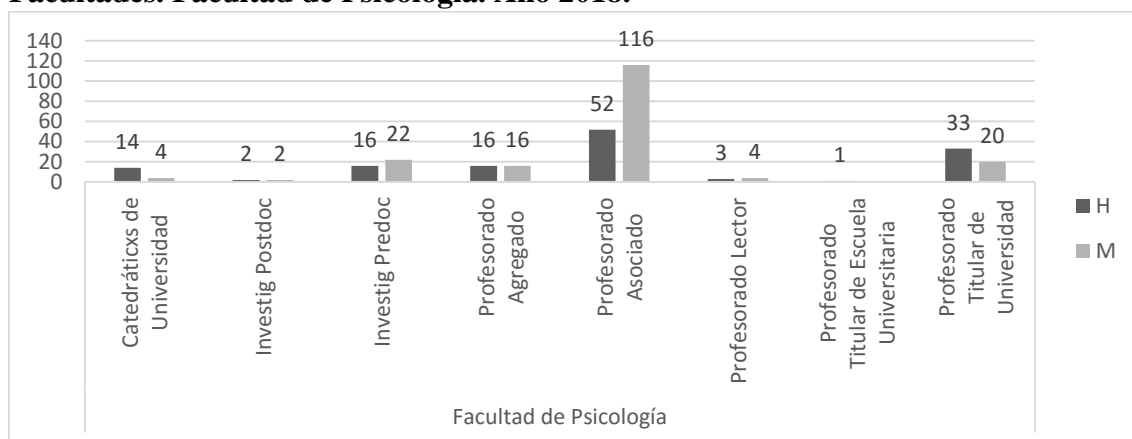
Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por UGT-Universidades.

Gráfico 11.12: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Geografía e Historia. Año 2018.



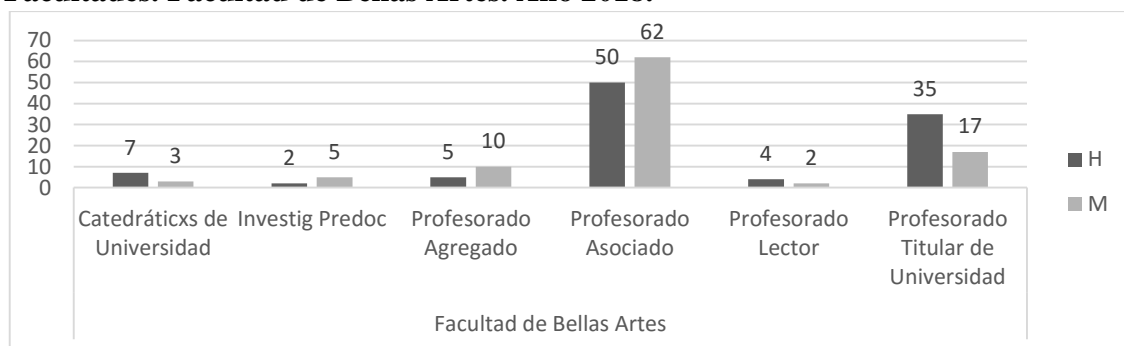
Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por UGT-Universidades.

Gráfico 11.13: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Psicología. Año 2018.



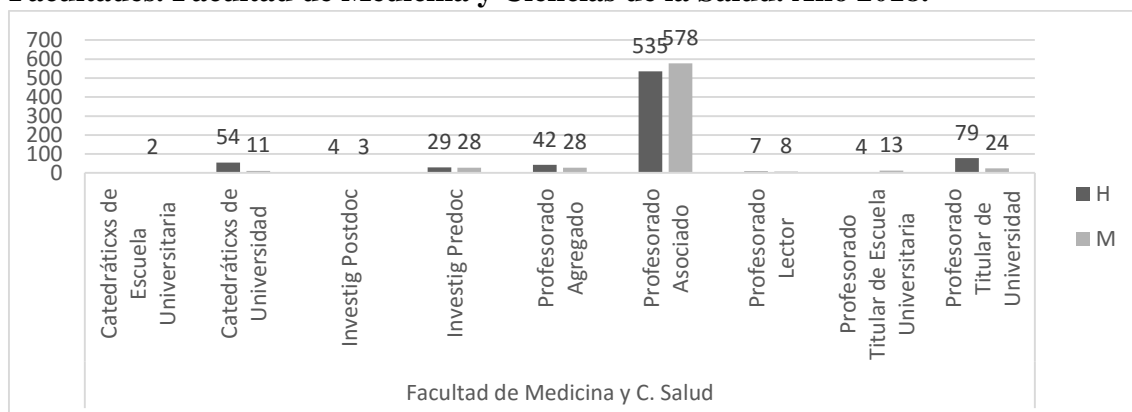
Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por UGT-Universidades.

Gráfico 11.14: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Bellas Artes. Año 2018.



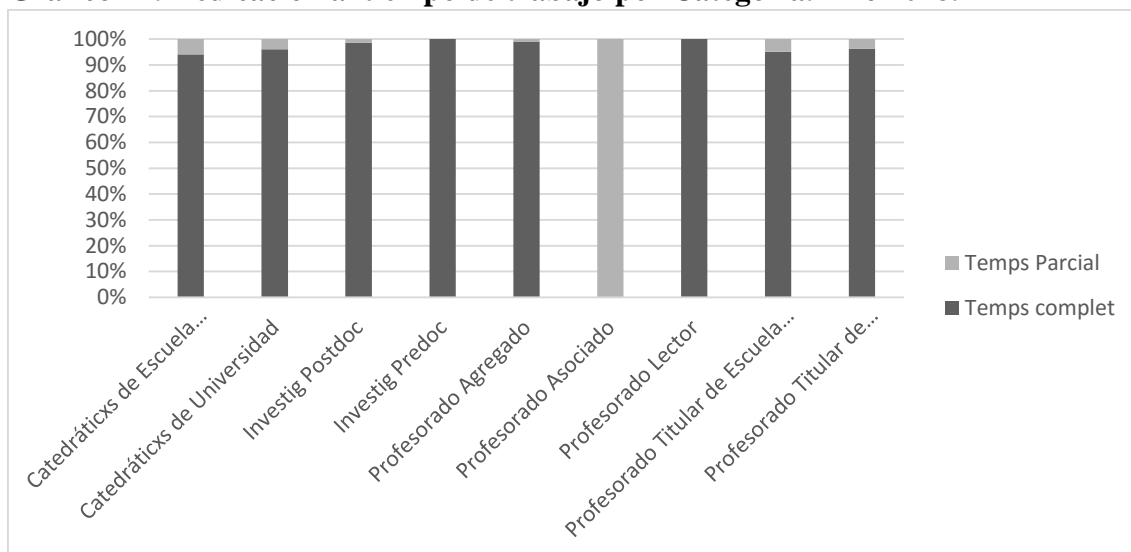
Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por UGT-Universidades.

Gráfico 11.15: Distribución Hombres y Mujeres del PDI por Categoría y por Facultades. Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud. Año 2018.



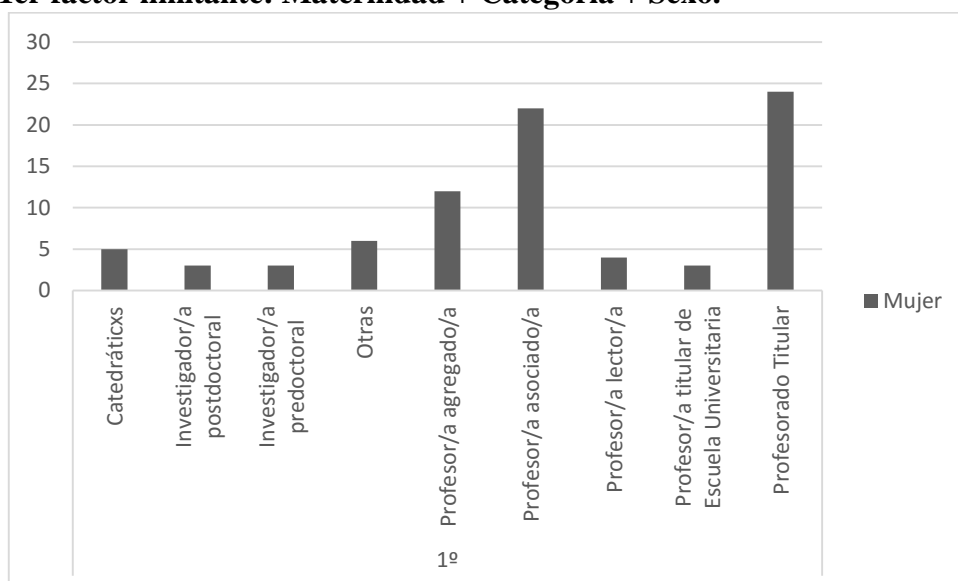
Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por UGT-Universidades.

Gráfico 12: Dedicación al tiempo de trabajo por Categoría. Año 2018.



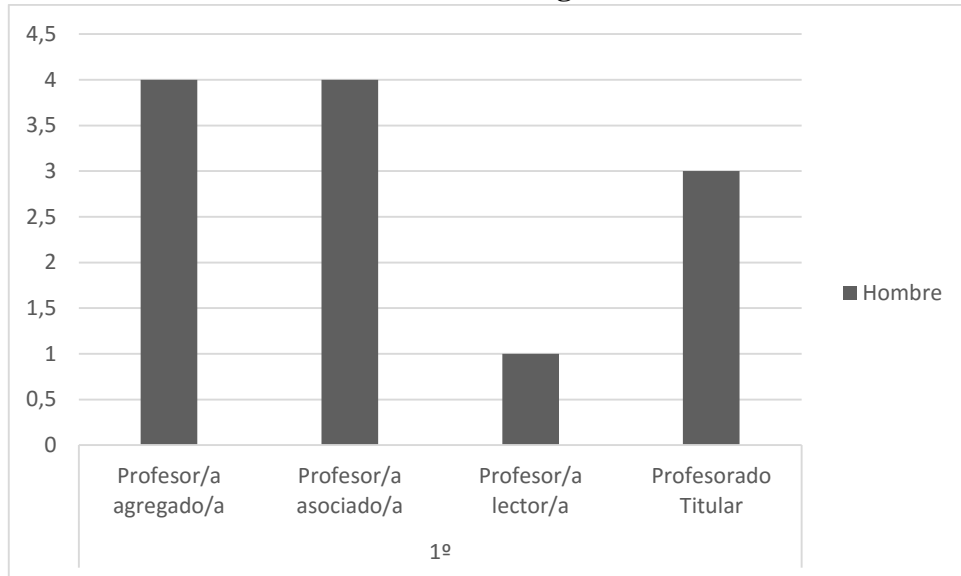
Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por UGT-Universidades.

Gráfico 13: 1er factor limitante: Maternidad + Categoría + Sexo.



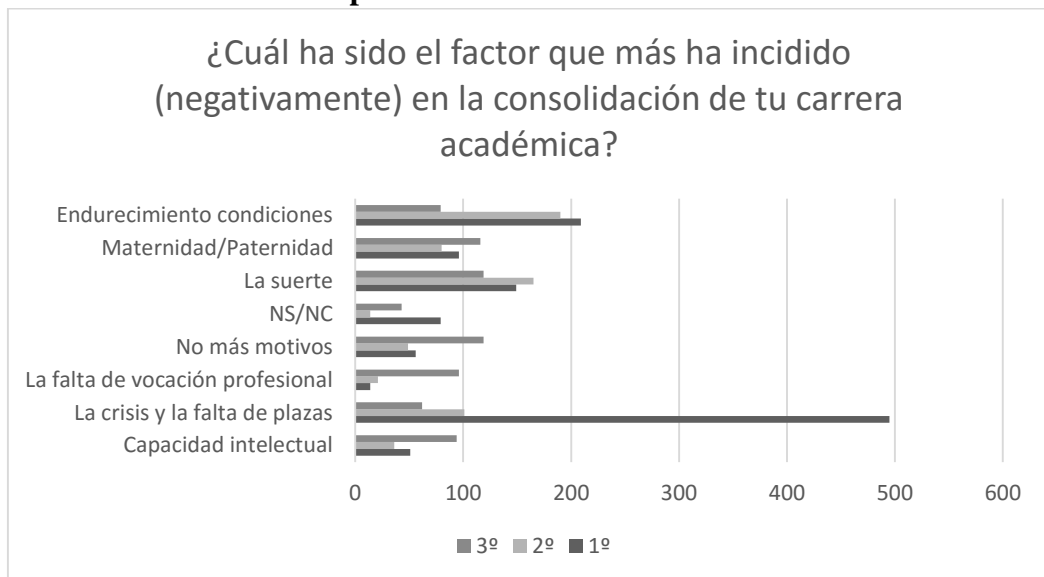
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

Gráfico 13.1: 1er factor limitante: Paternidad + Categoría + Sexo.



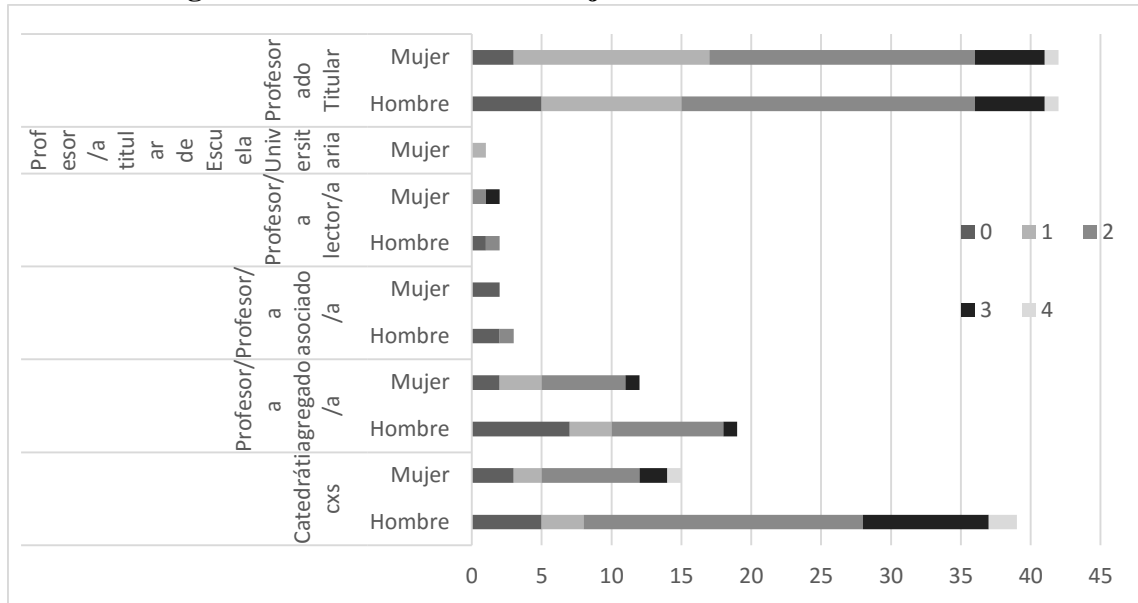
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

Gráfico 14: Factores limitantes para lxs encuestadxs.



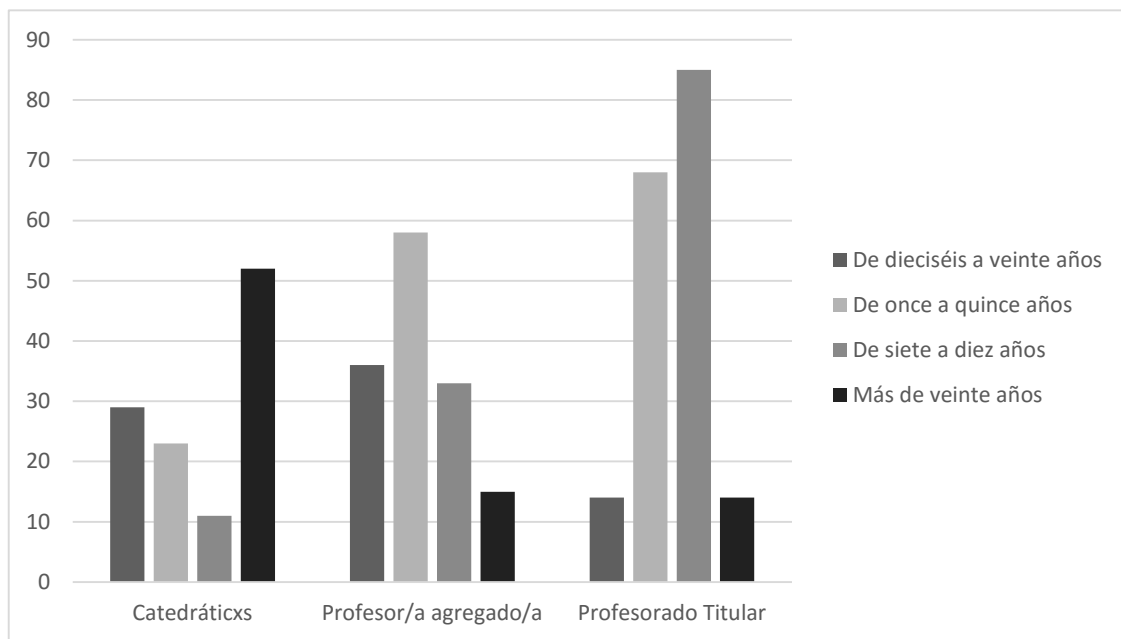
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

Gráfico 15: Categoría + Sexo + Tenencia de hijos.



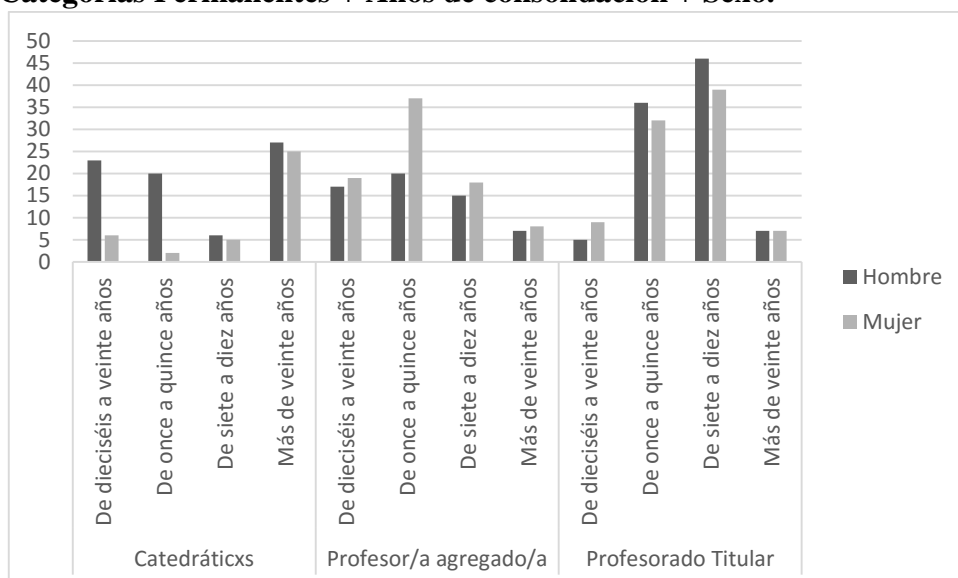
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

Gráfico 16: Categorías Permanentes + Años de consolidación.



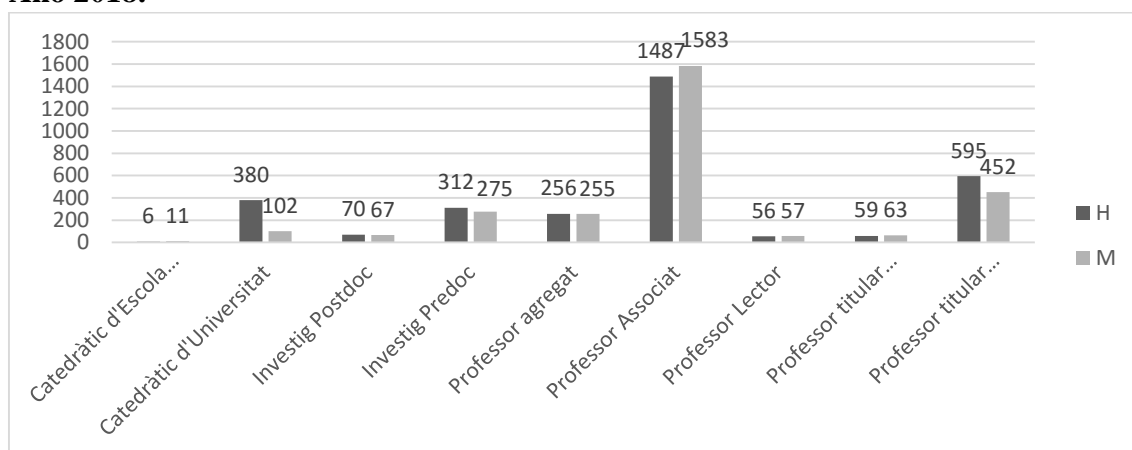
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

Gráfico 17: Categorías Permanentes + Años de consolidación + Sexo.



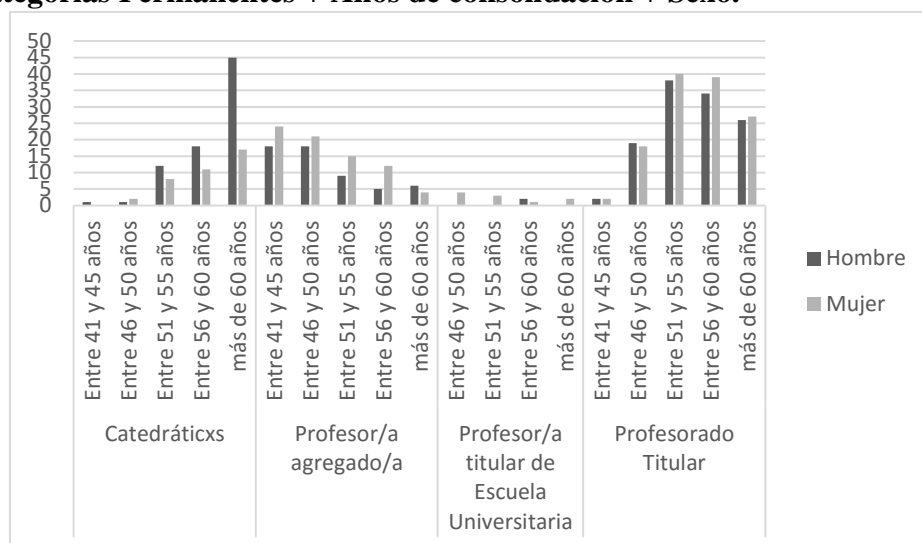
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

Gráfico 18: Distribución por Sexos por Categoría respecto al Total de la Plantilla. Año 2018.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por UGT-Universidades.

Gráfico 19: Categorías Permanentes + Años de consolidación + Sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta.

Anexo 2: Tablas.

Tabla 1: Porcentaje de personas que realizan la actividad principal en el transcurso del día y duración media diaria dedicada a la actividad principal por dichas personas. Años 2009-2010.

Actividades Principales	Total personas		Varones		Mujeres	
	% de personas	Duración media diaria	% de personas	Duración media diaria	% de personas	Duración media diaria
0 Cuidados personales	100,0	11:30	100,0	11:33	100,0	11:26
1 Trabajo remunerado	33,3	7:24	38,7	7:55	28,2	6:43
2 Estudios	12,6	5:09	12,5	5:13	12,7	5:05
3 Hogar y familia	83,4	3:38	74,7	2:32	91,9	4:29
4 Trabajo voluntario y reuniones	12,1	1:58	9,4	2:10	14,8	1:51
5 Vida social y diversión	57,7	1:49	56,0	1:54	59,3	1:43
6 Deportes y actividades al aire libre	39,8	1:52	42,7	2:03	36,9	1:40
7 Aficiones e informática	29,7	1:54	35,6	2:05	23,9	1:38
8 Medios de comunicación	88,3	2:57	88,0	3:06	88,7	2:49
9 Trayectos y tiempo no especificado	84,2	1:23	86,8	1:25	81,6	1:21

Fuente: INE (2011).

Tabla 2: Número de tesis doctorales aprobadas en todas las universidades españolas, todas las CCAA, sexo y grupo de edad. Año 2017

	Mujeres	Hombres
Total	9.903	8.193

Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2017).

Tabla 3: Categorías Profesionales del PDI de la UB.

	FUNCIONARIO	AGREGADO
PDI PERMANENTE	Catedraticxs de Universidad (CDU)	Catedraticxs Agregadxs (CAG)
	Profesorado Titular de Universidad (PTU) Catedraticxs de Escuela Universitaria (CDEU) Profesorado Titular de Escuela Universitaria (PTDEU)	Profesorado Agregado (PAG)
PDI NO PERMANENTE	Profesorado Lector (PL) Profesorado Asociado (PASOC) Investigadorxs Pre-doc (IPRD) Investigadorxs Post-doc (IPSD)	

Fuente: Elaboración propia a partir de la información proporcionada por UGT-Universidades.

Tabla 4: Tabla de contingencia pregunta Dificultades de Género + Sexo

Tabla de contingencia DificultadGMod * SEXO						
			SEXO			Total
			Hombre	Mujer		
Dificultad GMod	Bajo	Recuento	1	20	33	54
		% dentro de Dificultad GMod	1,9%	37,0%	61,1%	100,0%
		% dentro de SEXO	25,0%	4,8%	6,6%	5,8%
		% del total	,1%	2,2%	3,6%	5,8%
		Residuos corregidos	1,6	-1,3	1,0	
	Medio	Recuento	2	210	109	321
		% dentro de Dificultad GMod	,6%	65,4%	34,0%	100,0%
		% dentro de SEXO	50,0%	50,0%	21,7%	34,7%
		% del total	,2%	22,7%	11,8%	34,7%
		Residuos corregidos	,6	8,9	-9,0	
	Alto	Recuento	0	155	185	340
		% dentro de Dificultad GMod	0,0%	45,6%	54,4%	100,0%
		% dentro de SEXO	0,0%	36,9%	36,9%	36,7%
		% del total	0,0%	16,7%	20,0%	36,7%
		Residuos corregidos	-1,5	,1	,1	
	Muy alto	Recuento	1	35	175	211
		% dentro de Dificultad GMod	,5%	16,6%	82,9%	100,0%
		% dentro de SEXO	25,0%	8,3%	34,9%	22,8%
		% del total	,1%	3,8%	18,9%	22,8%
		Residuos corregidos	,1	-9,6	9,5	
Total	Recuento	4	420	502	926	
	% dentro de Dificultad GMod	,4%	45,4%	54,2%	100,0%	
	% dentro de SEXO	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	,4%	45,4%	54,2%	100,0%	

Tabla 5: Tabla de contingencia pregunta Dificultades de Género2 + Sexo

Tabla de contingencia DificultadG2Mod * SEXO						
			SEXO			Total
				Hombre	Mujer	
Dificultad G2Mod	Pocas	Recuento	3	219	123	345
		% dentro de Dificultad G2Mod	,9%	63,5%	35,7%	100,0%
		% dentro de SEXO	75,0%	51,9%	24,1%	36,8%
		% del total	,3%	23,4%	13,1%	36,8%
		Residuos corregidos	1,6	8,7	-8,9	
	Medio	Recuento	0	50	66	116
		% dentro de Dificultad G2Mod	0,0%	43,1%	56,9%	100,0%
		% dentro de SEXO	0,0%	11,8%	12,9%	12,4%
		% del total	0,0%	5,3%	7,0%	12,4%
		Residuos corregidos	-,8	-,4	,5	
	Muchas	Recuento	1	153	322	476
		% dentro de Dificultad G2Mod	,2%	32,1%	67,6%	100,0%
		% dentro de SEXO	25,0%	36,3%	63,0%	50,8%
		% del total	,1%	16,3%	34,4%	50,8%
		Residuos corregidos	-1,0	-8,1	8,2	
Total		Recuento	4	422	511	937
		% dentro de Dificultad G2Mod	,4%	45,0%	54,5%	100,0%
		% dentro de SEXO	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	,4%	45,0%	54,5%	100,0%

Tabla 6: Tabla de contingencia pregunta Factores Maternidad/Paternidad + Sexo

		SEXO			Total	
		Hombre	Mujer			
Cuálhasid oelfactorq uemáshai ncididone gativamen teenl		Recuento	8	330	316	654
		% dentro de Cuálhasid oelfactorq uemáshai ncididone gativamen teenl	1,2%	50,5%	48,3%	100,0%
		% dentro de SEXO	80,0%	78,0%	61,6%	69,1%
		% del total	,8%	34,9%	33,4%	69,1%
		Residuos corregidos	,7	5,3	-5,5	
	1º	Recuento	2	12	82	96
		% dentro de Cuálhasid oelfactorq uemáshai ncididone gativamen teenl	2,1%	12,5%	85,4%	100,0%
		% dentro de SEXO	20,0%	2,8%	16,0%	10,1%
		% del total	,2%	1,3%	8,7%	10,1%
		Residuos corregidos	1,0	-6,7	6,5	
	2º	Recuento	0	22	58	80
		% dentro de Cuálhasid oelfactorq uemáshai ncididone gativamen teenl	0,0%	27,5%	72,5%	100,0%
		% dentro de SEXO	0,0%	5,2%	11,3%	8,5%
		% del total	0,0%	2,3%	6,1%	8,5%
		Residuos corregidos	-1,0	-3,2	3,4	
3º	Recuento	0	59	57	116	
	% dentro de Cuálhasid oelfactorq uemáshai ncididone gativamen teenl	0,0%	50,9%	49,1%	100,0%	
	% dentro de SEXO	0,0%	13,9%	11,1%	12,3%	
	% del total	0,0%	6,2%	6,0%	12,3%	
	Residuos corregidos	-1,2	1,4	-1,2		
Total	Recuento	10	423	513	946	
	% dentro de Cuálhasid oelfactorq uemáshai ncididone gativamen teenl	1,1%	44,7%	54,2%	100,0%	
	% dentro de SEXO	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	1,1%	44,7%	54,2%	100,0%	

Tabla 7: Tabla de contingencia pregunta Conciliación + Sexo

Tabla de contingencia ConciliaciónMod * SEXO						
			SEXO			Total
				Hombre	Mujer	
ConciliaciónMod	Poco	Recuento	0	28	27	55
		% dentro de ConciliaciónMod	0,0%	50,9%	49,1%	100,0%
		% dentro de SEXO	0,0%	6,7%	5,3%	5,9%
		% del total	0,0%	3,0%	2,9%	5,9%
		Residuos corregidos	-,5	,9	-,8	
	Medio	Recuento	0	39	29	68
		% dentro de ConciliaciónMod	0,0%	57,4%	42,6%	100,0%
		% dentro de SEXO	0,0%	9,3%	5,7%	7,3%
		% del total	0,0%	4,2%	3,1%	7,3%
		Residuos corregidos	-,6	2,1	-2,0	
	Mucho	Recuento	4	354	454	812
		% dentro de ConciliaciónMod	,5%	43,6%	55,9%	100,0%
		% dentro de SEXO	100,0%	84,1%	89,0%	86,8%
		% del total	,4%	37,9%	48,6%	86,8%
		Residuos corregidos	,8	-2,3	2,2	
Total	Recuento	4	421	510	935	
	% dentro de ConciliaciónMod	,4%	45,0%	54,5%	100,0%	
	% dentro de SEXO	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	,4%	45,0%	54,5%	100,0%	

Tabla 8: Tabla de contingencia pregunta Ayudas Conciliación H + Sexo

Tabla de contingencia Ayudas Conciliación H * SEXO						
			SEXO			Total
			Hombre	Mujer		
Ayudas Conciliación H		Recuento	7	71	108	186
		% dentro de Ayudas Conciliación H	3,8%	38,2%	58,1%	100,0%
		% dentro de SEXO	70,0%	16,8%	21,1%	19,7%
		% del total	,7%	7,5%	11,4%	19,7%
		Residuos corregidos	4,0	-2,0	1,2	
	No	Recuento	0	194	137	331
		% dentro de Ayudas Conciliación H	0,0%	58,6%	41,4%	100,0%
		% dentro de SEXO	0,0%	45,9%	26,7%	35,0%
		% del total	0,0%	20,5%	14,5%	35,0%
		Residuos corregidos	-2,3	6,3	-5,8	
	Sí, a partir de mi red familiar y amigxs	Recuento	2	86	129	217
		% dentro de Ayudas Conciliación H	,9%	39,6%	59,4%	100,0%
		% dentro de SEXO	20,0%	20,3%	25,1%	22,9%
		% del total	,2%	9,1%	13,6%	22,9%
		Residuos corregidos	-,2	-1,7	1,8	
	Sí, he necesitado contratar a una persona externa	Recuento	1	72	139	212
		% dentro de Ayudas Conciliación H	,5%	34,0%	65,6%	100,0%
		% dentro de SEXO	10,0%	17,0%	27,1%	22,4%
% del total		,1%	7,6%	14,7%	22,4%	
Residuos corregidos		-,9	-3,6	3,8		
Total		Recuento	10	423	513	946
		% dentro de Ayudas Conciliación H	1,1%	44,7%	54,2%	100,0%
		% dentro de SEXO	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% del total	1,1%	44,7%	54,2%	100,0%

Tabla 9: Tabla de contingencia pregunta Autocuidado + Sexo

Tabla de contingencia AutocuidadoMod * SEXO						
			SEXO			Total
			Hombre	Mujer		
Autocuida doMod	Poco	Recuento	1	156	271	428
		% dentro de Autocuida doMod	,2%	36,4%	63,3%	100,0%
		% dentro de SEXO	25,0%	38,1%	54,3%	46,9%
		% del total	,1%	17,1%	29,7%	46,9%
		Residuos corregidos	-,9	-4,8	4,9	
	Medio	Recuento	1	121	97	219
		% dentro de Autocuida doMod	,5%	55,3%	44,3%	100,0%
		% dentro de SEXO	25,0%	29,6%	19,4%	24,0%
		% del total	,1%	13,3%	10,6%	24,0%
		Residuos corregidos	,0	3,6	-3,6	
	Mucho	Recuento	2	132	131	265
		% dentro de Autocuida doMod	,8%	49,8%	49,4%	100,0%
		% dentro de SEXO	50,0%	32,3%	26,3%	29,1%
		% del total	,2%	14,5%	14,4%	29,1%
		Residuos corregidos	,9	1,9	-2,1	
Total	Recuento	4	409	499	912	
	% dentro de Autocuida doMod	,4%	44,8%	54,7%	100,0%	
	% dentro de SEXO	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% del total	,4%	44,8%	54,7%	100,0%	

Anexo 3: Diseño Modelo de Informantes

MOI 1	MOI 2	MOI 3	MOI 4
- Mujer - Cargas Fam. SI - PDIP	- Mujer - Cargas Fam. NO - PDIP	- Mujer - Cargas Fam. SI - PDINP	- Mujer - Cargas Fam. NO - PDINP
MOI 5	MOI 6	MOI 7	MOI 8
- Hombre - Cargas Fam. SI - PDIP	- Hombre - Cargas Fam. NO - PDIP	- Hombre - Cargas Fam. SI - PDINP	- Hombre - Cargas Fam. NO - PDINP

Anexo 4: Personas seleccionadas para las entrevistas

MUJERES			
MOI 1			
	MOI1.1	MOI1.2	MOI1.3
Edad	53	60	53
Hijos	SI--- 3	SI--- 2	SI--- 1
Edad Hijos	22-19-19	27-23	13
Otras Cargas Famil	SU MADRE	SI	NO
Ayudas Familiares	SI	NO	SI
Tipo de Familia	TRADICIONAL	MONOMARENTAL	TRADICIONAL
Divorcio	SI	NO	NO
Estado de Viudedad	NO	SI	NO
Cargos de Gestión	NO	SI	SI
Categoría profesio	CATEDRÁTICA DE UNVIERSID	TITULAR DE UNIVERSIDAD	PROFESORA AGREGADA SERRA HUI
Acreditación a Cát	SI	NO	SI
Nivel Socioeconón	MEDIO	MEDIO	MEDIO
Área de conocimie	CIENCIAS EXPERIMENTALES	CIENCIAS SOCIALES	CIENCIAS EXPERIMENTALES
MOI 2			
	MOI2.1	MOI2.2	MOI2.3
Edad	57	51	37
Hijos	NO	NO	NO
Edad Hijos			
Otras Cargas Famil	NO	NO	NO
Ayudas Familiares	NO		NO
Tipo de Familia	UNIFAMILIAR	TRADICIONAL	UNIFAMILIAR
Divorcio	NO	NO	NO
Estado de Viudedad	NO	NO	NO
Cargos de Gestión	NO	SI	SI
Categoría profesio	PROFESORA TITULAR DE UN	PROFESORA AGREGADA	PROFESORA AGREGADA SERRA HUI
Acreditación a Cát	SI	NO	SI
Nivel Socioeconón	MEDIO	MEDIO	MEDIO
Área de conocimie	CIENCIAS SOCIALES	CIENCIAS EXPERIMENTAL	CIENCIAS SOCIALES

MOI 3					
	MOI3.1	MOI3.2	MOI3.3	MOI 3.4	MOI 3.5
Edad	42	42	39	47	47
Hijos	SI--- 2	SI--- 2	SI--- 2	SI--- 1	SI--- 2
Edad Hijos	7; 3	2; 4	3 AÑOS Y 6 MESES	20	15 - 20
Otras Cargas Familiares		NO	NO		NO
Ayudas Familiares	SI	SI	SI	NO	SI
Tipo de Familia	TRADICIONAL	TRADICIONAL	TRADICIONAL	MONOMARENTAL	TRADICIONAL
Divorcio	NO	NO	NO	SI	NO
Estado de Viudedad	NO	NO	NO	NO	NO
Cargos de Gestión	SI	NO	NO	SI	SI
Categoría profesio	PROFESORA ASOCIADA 6 + 6	PROFESORA LECTORA	PROFESORA LECTORA	PROFESORA ASOCIA	PROFESORA ASOCIAD
Acreditación a AQI	SI	SI	SI	NO	SI
Nivel Socioeconóm	MEDIO	MEDIO	MEDIO	BAJO	MEDIO
Área de conocimie	CIENCIAS SOCIALES	CIENCIAS SOCIALES	CIENCIAS SOCIALES	HUMANIDADES	HUMANIDADES

MOI 4			
	MOI4.1	MOI4.2	MOI4.3
Edad		36	27
Hijos	NO	NO	NO
Edad Hijos			
Otras Cargas Famil	SI	NO	NO
Ayudas Familiares	SI	NO	NO
Tipo de Familia	OTRO TIPO	TRADICIONAL	TRADICIONAL
Divorcio	NO	NO	NO
Estado de Viudedad	NO	NO	NO
Cargos de Gestión	NO	NO	SI
Categoría profesio	PROFESORA LECTORA	INVEST PRE-DOC	PROFESORA ASOCIADA
Acreditación a AQI	SI	NO	SI
Nivel Socioeconóm	MEDIO	MEDIO	MEDIO
Área de conocimie	CIENCIAS EXPERIMENTALES	CIENCIAS EXPERIMENTAL	HUMANIDADES

HOMBRES				
MOI 5				
	MOI5.1	MOI5.2	MOI5.3	MOI5.4
Edad	66	53	59	42
Hijos	SI--- 2	SI--- 2	SI--- 1	SI--- 1
Edad Hijos	13 - 30	14 - 15		20
Otras Cargas Famil	NO	NO	NO	NO
Ayudas Familiares		NO	NO	SI
Tipo de Familia	TRADICIONAL	MONOPARENTAL	OTRO TIPO	TRADICIONAL
Divorcio	NO	SI	SI	NO
Estado de Viudedad	NO	NO	NO	NO
Cargos de Gestión	SI	SI	SI	SI
Categoría profesio	CATEDRÁTICO DE UNIVERSID	CATEDRÁTICO DE UNIVER	PROFESOR TITULAR DE UNIVERSID	PROFESOR AGREGADO
Acreditación a Cátedra		SI		NO
Nivel Socioeconóm	MEDIO	MEDIO-ALTO	MEDIO	ALTO
Área de conocimie	CIENCIAS EXPERIMENTALES	CIENCIAS SOCIALES	CIENCIAS SOCIALES	CIENCIAS EXPERIMENTALES

MOI 6			
	MOI6.1	MOI6.2	MOI6.3
Edad		60	60
Hijos	NO	NO	NO
Edad Hijos			
Otras Cargas Famil	NO	NO	NO
Ayudas Familiares		NO	NO
Tipo de Familia		TRADICIONAL	UNIFAMILIAR
Divorcio	NO	NO	NO
Estado de Viudedad	NO	NO	NO
Cargos de Gestión	SI	NO	SI
Categoría profesio	PROFESOR TITULAR DE UNIV	PROFESOR TITULAR DE L	PROFESOR AGREGADO
Acreditación a Cátedra			NO
Nivel Socioeconóm	MEDIO	MEDIO	MEDIO
Área de conocimie	CIENCIAS SOCIALES	CIENCIAS SOCIALES	CIENCIAS SOCIALES

MOI 7				
	MOI7.1	MOI7.2	MOI 7.3	MOI 7.4
Edad		39	29	62
Hijos	SI --- 2	SI --- 1	SI --- 1	SI --- 2
Edad Hijos	7; 1		6	19; 8; 3
Otras Cargas Famil	NO	NO	NO	NO
Ayudas Familiares	SI	SI		NO
Tipo de Familia	TRADICIONAL	OTRO TIPO	TRADICIONAL	TRADICIONAL
Divorcio	NO	NO	NO	NO
Estado de Viudedad	NO	NO	NO	NO
Cargos de Gestió	NO	NO	NO	SI
Categoría profesio	PROFESOR ASOCIADO	INVESTIGADOR PRE-DOC	PROFESOR ASOCIADO	PROFESOR LECTOR
Acreditación a AQI	SI	NO	NO	SI
Nivel Socioeconón	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
Área de conocimie	CIENCIAS SOCIALES	CIENCIAS EXPERIMENTAL	CIENCIAS SOCIALES	CIENCIAS SOCIALES

MOI 7				
	MOI7.1	MOI7.2	MOI 7.3	MOI 7.4
Edad		39	29	62
Hijos	SI --- 2	SI --- 1	SI --- 1	SI --- 2
Edad Hijos	7; 1		6	19; 8; 3
Otras Cargas Famil	NO	NO	NO	NO
Ayudas Familiares	SI	SI		NO
Tipo de Familia	TRADICIONAL	OTRO TIPO	TRADICIONAL	TRADICIONAL
Divorcio	NO	NO	NO	NO
Estado de Viudedad	NO	NO	NO	NO
Cargos de Gestió	NO	NO	NO	SI
Categoría profesio	PROFESOR ASOCIADO	INVESTIGADOR PRE-DOC	PROFESOR ASOCIADO	PROFESOR LECTOR
Acreditación a AQI	SI	NO	NO	SI
Nivel Socioeconón	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO
Área de conocimie	CIENCIAS SOCIALES	CIENCIAS EXPERIMENTAL	CIENCIAS SOCIALES	CIENCIAS SOCIALES

Anexo 5: Guion entrevista y bloques temáticos.

→ Presentación:

- Objetivo de la investigación
- Necesidad de considerar diferentes opiniones de diferentes perfiles académicos,

→ Te importaría contestarme una serie de **Preguntas de carácter personal:**

- Hijos → tienes hijos? Cuantos?
- Otras cargas familiares →
- ¿Cuántos años has tardado en alcanzar la categoría profesional en la que te encuentras? (Usos del tiempo)

→ Crees que el hecho de ser hombre/mujer ha podido influir de manera específica en el desarrollo de tu carrera profesional?

LIMITACIONES ESPECÍFICAS

- ☞ ¿Qué factores consideras que influyen en la capacidad de una persona para desarrollar y consolidar su carrera profesional en el contexto universitario?
- ☞ ¿Consideras en tu caso alguna limitación que te haya dificultado el desarrollo de tu carrera profesional?
- ☞ ¿Consideras que has tenido que renunciar a alguna cosa específica para poder desarrollar tu carrera profesional?

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

- ☞ ¿Crees que actualmente el modelo universitario de la UB tiene un modelo ideal de trabajador/a que implica la dedicación laboral 24/7?

- ↻ ¿Crees que este modelo universitario ofrece diferentes expectativas sobre el PDI masculino y el PDI femenino?
- ↻ ¿Consideras que en la actualidad existen diferencias entre hombres y mujeres en los procesos de consolidación de las carreras profesionales?

USOS DEL TIEMPO

- ↻ ¿Podrías hacerme un pequeño resumen de tu día a día, desde el momento en que te levantas hasta el momento en el que te acuestas?
-
- ↻ ¿Consideras que para la promoción o consolidación de la carrera profesional es necesario sacrificar el tiempo destinado a la familia o al autocuidado?
 - ↻ Alguna vez has tenido la sensación de estar dedicando demasiado tiempo al trabajo remunerado y no tanto autocuidado o al cuidado la familia... ¿Cómo te has sentido?
 - ¿Y en la situación contraria?
 - ¿Crees que un H/M sentiría lo mismo?

CONCILIACIÓN LABORAL/FAMILIA

- ↻ IMAGINA un H y una M, ¿quién crees que tiene más dificultades para desarrollar la carrera profesional debido a las cargas familiares?
- ↻ ¿Consideras que las actuales políticas ayudan a conciliar el desarrollo de una carrera profesional en el mundo universitario con el trabajo de cuidados que requiere la familia?
 - ¿Has hecho uso de alguna medida de conciliación?
 - IMAGINA un H y una M, = categoría profesional dentro del PDI, que ven la necesidad de hacer uso de alguna medida o política de conciliación familiar, ¿Cuál de las dos situaciones consideras que tiene mayor aceptación social o que la sociedad valora más positivamente? Y en el contexto universitario, ¿cómo es valorado en ambos casos?
- ↻ Las estancias en el extranjero cada vez tiene más valor en el proceso de promoción y consolidación de la carrera profesional, ¿son éstas compatibles con la conciliación familiar?

TECHO DE CRISTAL

Es sabido que en la sociedad existen ciertas barreras que impiden a las mujeres alcanzar determinados puestos de responsabilidad, de dirección o de mayor prestigio social.

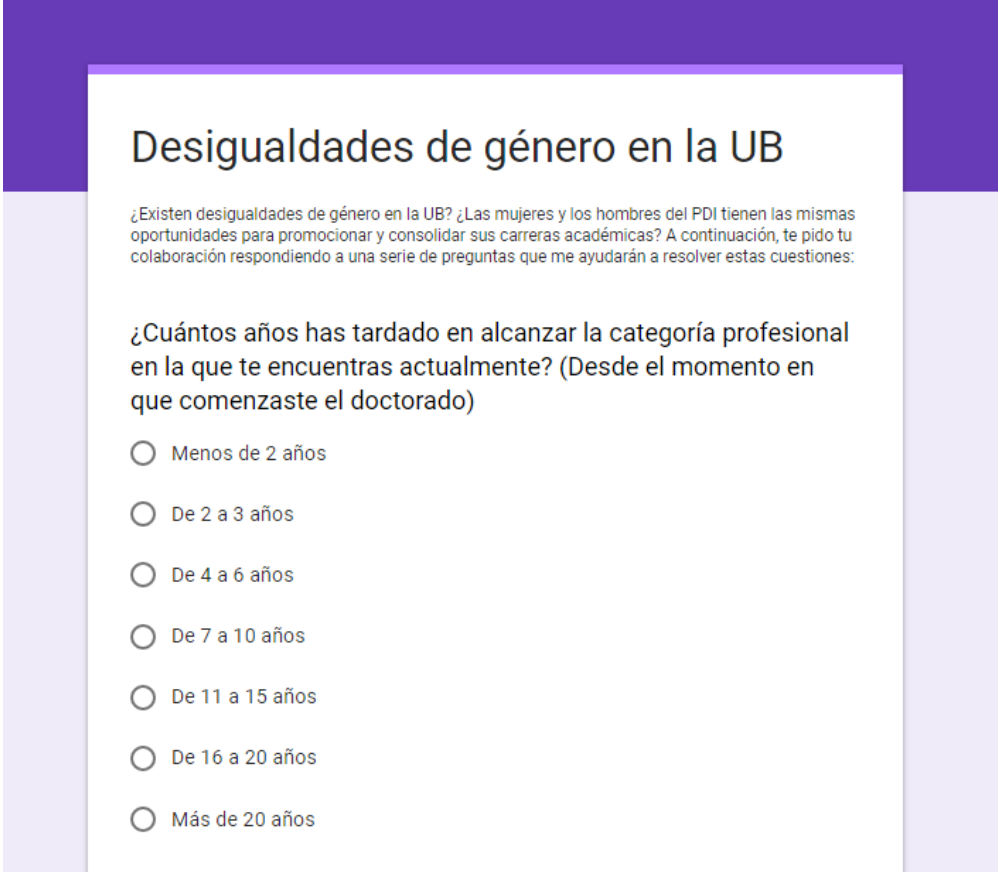
- ↻ ¿Consideras que en el mundo universitario existen esas barreras?
- ↻ ¿A qué puede deberse que las mujeres del PDI se concentren en las categorías más bajas?

BRECHA DE CRISTAL

- ↻ ¿Conoces a más catedráticos o catedráticas?

- ¿Crees que las mujeres han tenido más trabas para la consolidación de esta categoría?
- Los complementos de investigación (los sexenios) son una manera de reconocer la labor investigadora pero también suponen un mayor salario, ¿cuánta dedicación se precisa para obtenerlos?

Anexo 6: Encuesta (google.form)



Desigualdades de género en la UB

¿Existen desigualdades de género en la UB? ¿Las mujeres y los hombres del PDI tienen las mismas oportunidades para promocionar y consolidar sus carreras académicas? A continuación, te pido tu colaboración respondiendo a una serie de preguntas que me ayudarán a resolver estas cuestiones:

¿Cuántos años has tardado en alcanzar la categoría profesional en la que te encuentras actualmente? (Desde el momento en que comenzaste el doctorado)

- Menos de 2 años
- De 2 a 3 años
- De 4 a 6 años
- De 7 a 10 años
- De 11 a 15 años
- De 16 a 20 años
- Más de 20 años

¿Consideras que la consolidación de la carrera académica es compatible con el autocuidado?

1 2 3 4 5 6 7

Nada Mucho

¿Consideras que en la universidad existen ciertas barreras que impiden a las mujeres alcanzar algunos puestos de responsabilidad o reconocimiento académico?

1 2 3 4 5 6 7

Ninguna Muchas

Para terminar... ¿consideras que actualmente existen diferencias entre hombres y mujeres en los procesos de consolidación de la carrera académica?

1 2 3 4 5 6 7

Ninguna Muchas

SEXO

- Mujer
- Hombre

EDAD

- Entre 21 y 25 años
- Entre 26 y 30 años
- Entre 31 y 35 años
- Entre 36 y 40 años
- Entre 41 y 45 años
- Entre 46 y 50 años
- Entre 51 y 55 años
- Entre 56 y 60 años
- más de 60 años

CATEGORÍA PROFESIONAL

- Catedrático/a de Universidad
- Catedrático/a Agregado de Universidad
- Catedrático/a de Escuela Universitaria
- Profesor/a titular de universidad
- Profesor/a agregado/a
- Profesor/a titular de Escuela Universitaria
- Profesor/a interino/a
- Profesor/a lector/a
- Profesor/a visitante
- Profesor/a asociado/a
- Investigador/a postdoctoral
- Investigador/a predoctoral
- Otro: _____

¿A qué facultad perteneces?

- Facultad de Bellas Artes
- Facultad de Biblioteconomía y Documentación
- Facultad de Biología
- Facultad de Ciencias de la Tierra
- Facultad de Derecho
- Facultad de Economía y Empresa
- Facultad de Educación
- Facultad de Farmacia y Ciencias de la Alimentación
- Facultad de Filología
- Facultad de Filosofía
- Facultad de Física
- Facultad de Geografía e Historia
- Facultad de Matemáticas e Informática
- Facultad de Medicina y Ciencias de la Salud
- Facultad de Psicología
- Facultad de Química
- Escuela de Doctorado

¿Cuántos años llevas trabajando en la universidad?

- Un año
- Entre 1 y 4 años
- Entre 5 y 7 años
- Entre 8 y 10 años
- Entre 11 y 15 años
- Entre 16 y 20 años
- Entre 21 y 25 años
- Más de 25 años

¿Tienes hijos/as?

- No
- Sí, uno
- Sí, dos
- Sí, tres
- Sí, cuatro o más

Si tienes hijos/hijas, ¿qué edades tienen?

	Menos de 4 años	Entre 4 y 12 años	Entre 12 y 16 años	Más de 16 años
Hijo/a 1	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hijo/a 2	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hijo/a 3	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hijo/a 4	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otros hijos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿Has dispuesto de ayudas para la crianza de lxs hijxs y el cuidado doméstico-familiar?

- No
- Sí, a partir de mi red familiar y amigxs
- Sí, he necesitado contratar a una persona externa

¿Tienes a tu cargo el cuidado de personas dependientes?

- Sí
- No

¿Has dispuesto de alguna ayuda para el cuidado de personas dependientes?

- No
- Sí, me han ayudado familiares y amigos
- Sí, he necesitado contratar a una persona externa
- Sí, he necesitado contratar un servicio de centro de día, residencia...

ENVIAR