

# INVESTIGACIONES Y EXPERIENCIAS

## LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD ESPAÑOLA: DOCENCIA, INVESTIGACION Y PODER. DATOS Y ASPECTOS CUALITATIVOS (\*)

CONCEPCION FERNANDEZ VILLANUEVA

### INTRODUCCION

La universidad española contiene tres vertientes de influencia social muy importantes. En primer lugar, es el vértice de la pirámide del poder docente, ya que es la institución en la que se decide el tipo y la profundidad de los conocimientos que deben poseer los profesionales de los demás niveles educativos y los especialistas en conocimientos básicos para la sociedad.

En segundo lugar, es un ámbito de investigación privilegiado. La universidad ha sido responsable de una importante producción científica en todas las áreas del conocimiento. En el futuro es de esperar un incremento de la labor investigadora y un énfasis más fuerte en la investigación con respecto a la docencia.

En tercer lugar, como consecuencia de las dos características apuntadas y de la composición tradicional de los universitarios, que proceden en su gran mayoría de los niveles socioeconómicos más favorecidos, la universidad está muy próxima a la cúpula del poder político. Los cargos educativos del nivel superior se tiñen de un matiz político y la ósmosis entre cargos de docencia superior y cargos políticos es muy considerable. Esto último es especialmente cierto en los cargos políticos que se refieren a educación y cultura.

Los profesores universitarios participan en diferente medida de estas tres vertientes de incidencia social, lo cual introduce una gran diversidad entre ellos, en sus funciones, su prestigio, los recursos económicos y el poder de los que disponen. Una investigación sobre la participación femenina en la docencia universitaria debe tener en cuenta todas esas fuentes de variabilidad, que no existen en ningún otro nivel educativo. Del mismo modo, hay que considerar también las diferencias producidas por los distintos *curricula* de enseñanza.

---

(\*) La información, tanto la estadística como la cualitativa, procede del trabajo de investigación dirigido por Concepción Fernández Villanueva titulado *Presencia de la mujer en el sistema educativo* y presentado al Instituto de la Mujer en 1989.

## ALGUNOS DATOS REPRESENTATIVOS SOBRE LA SITUACION DE LA MUJER EN LA UNIVERSIDAD

### 1) Participación en la docencia

En el año 1985 el total nacional de profesores universitarios era de 43.483. De ellos, el 73,2% eran varones y el 26,8%, mujeres, distribuidos de la siguiente forma:

	Total hombres	%sobre total	Total mujeres	%sobre total	Total
Facultades .....	18.525	72,7	6.922	27,3	25.447
Escuelas Técnicas superiores .....	4.598	90,1	504	9,9	5.102
Escuelas Universitarias .....	8.682	67,1	4.251	32,9	12.933
Total .....	31.805	73,2	11.677	26,8	43.482

Fuente: *Presencia de la mujer en el sistema educativo*. Instituto de la Mujer, 1989.

La estructura, el tamaño, el año de creación y la composición de las universidades españolas son muy variados. La variable más significativa en cuanto a la representación femenina es el tipo de enseñanza que se imparte y la categoría de dichas enseñanzas. Las diferencias en participación femenina se sitúan en un máximo de 23 puntos entre Alicante, con el porcentaje más bajo (15,9 por 100), y la UNED, con el más alto (38,9 por 100). Entre otras características diferenciales, estas universidades aparecen contrapuestas en el tipo de curriculum que enseñan: en Alicante, sólo nueve de sus veintiséis departamentos son de estudios humanísticos; en cambio, la UNED sólo posee una escuela técnica y de muy escaso alumnado (2,2 por 100 del total).

Porcentajes superiores a la media nacional poseen la Universidad Complutense (33,2 por 100) y la de Castilla-La Mancha (33,4 por 100), y porcentajes sensiblemente inferiores, la citada de Alicante (15,9 por 100), la de Málaga (17,9 por 100) y las Politécnicas de Valencia (18,5 por 100) y Barcelona (21,8 por 100).

El tipo de enseñanza que se imparte, más bien tecnológico, se confirma como la variable más influyente en la explicación de estos porcentajes.

La mujer está todavía peor representada en las universidades privadas, con un 22 por 100 de tasa (cinco puntos menos que la de las universidades públicas). De las cuatro universidades privadas (Deusto, Comillas, Pontificia de Salamanca y Navarra) sólo la de Navarra, con un 25 por 100, se acerca a la media nacional.

Los centros universitarios españoles se dividen en tres categorías que representan contenidos docentes y estructuras administrativas distintos. Se trata de las facultades, las escuelas técnicas superiores y las escuelas universitarias. Algunas de estas últimas se han incorporado hace pocos años a la estructura de la universidad y mantienen ciertas peculiaridades de la época anterior.

Entre estas tres categorías existen, además, diferencias de prestigio y de nivel. Las escuelas técnicas superiores parecen gozar del mayor prestigio y, en ocasiones, son las que imparten currícula de mayor duración. Son, asimismo, las que se encargan de las tecnologías y de los contenidos más especializados y las que forman a los profesionales de la industria.

Los centros de mayor participación femenina son las escuelas universitarias, con un 32,9 por 100, que son los centros de más bajo nivel. Si diferenciamos entre escuelas universitarias técnicas y escuelas universitarias no técnicas, el contraste es muy marcado, ya que las técnicas presentan un escaso porcentaje del 10 por 100, mientras que las no técnicas llegan al 43,6 por 100. De estas últimas se destacan las tradicionales Escuelas femeninas de Formación del Profesorado (Magisterio) y de Enfermería, con un 51,3 por 100 y un 38,8 por 100 de mujeres. Merece la pena destacar que el porcentaje de profesoras de las Escuelas de Formación del Profesorado (51,3 por 100) duplica el de profesoras de universidad (26,8 por 100) y multiplica por cinco el de profesoras de escuelas técnicas superiores (9,9 por 100). Resulta, por otro lado, muy similar al de profesoras de los niveles de BUP y COU tomados globalmente (48,6 por 100). Dentro de este nivel las mujeres participan mucho menos en las enseñanzas que incluyen matemáticas o conocimientos técnicos. Una diferencia tan notable como representativa de lo que decimos en la que existe entre la Escuela de Formación del Profesorado (51,3 por 100) y la de Empresariales (27,3 por 100).

Dentro de las facultades existen diferencias notables entre las denominadas «experimentales» y las «no experimentales». Las experimentales, cuyo alumnado suele ser prioritariamente masculino, presentan un porcentaje de profesorado femenino del 26,5 por 100, menor que el de las no experimentales (20,2 por 100), facultades más nutridas de alumnado femenino. De ellas, la más escasa de profesoras es la de Geológicas (19 por 100) y la más ampliamente dotada, la de Farmacia (50 por 100); si bien es verdad que en esta facultad la categoría de las profesoras no corresponde a lo que era de esperar, ya que más del 60 por 100 de ellas es simplemente «ayudante», es decir, queda bastante al margen de la tarea docente. Mucho más representativas de la realidad son las tasas de las facultades de Letras, Filología (45,1 por 100), Geografía e Historia (41,3 por 100), y la de Biológicas (39,9 por 100).

En las escuelas técnicas superiores el porcentaje de profesoras es el más bajo de toda la universidad (9,9 por 100). Entre sus diversos centros existen diferencias importantes, aunque no tan acusada como en los restantes niveles. La Escuela de Ingenieros Agrónomos, con un 22,5 por 100, es la más ampliamente dotada de mujeres y además el incremento se ha producido en los últimos años. La más escasa de profesoras es la de Ingenieros Navales con un 3,1 por 100. Las de Ingenieros Aeronáuticos (4,1 por 100), de Caminos, Canales y Puertos (4,6 por 100) y de Minas (6,9 por 100) representan una participación femenina casi inapreciable. La Escuela de Minas y la de Ingenieros Químicos son además las únicas que mantienen constante su tasa de mujeres desde el año 1981 al 1985, cuando en los demás centros se ha producido un incremento considerable.

## 2) Participación en el poder docente y administrativo

Casi inapreciable es también la proporción de mujeres que llegan al vértice del poder docente, las cátedras. De todas las profesoras, sólo el 3,7 por 100 ha llegado a esa categoría, mientras que en los varones la proporción se eleva al 16,6 por 100. En los puestos de inferior categoría ocurre lo contrario. Casi la mitad (46,7 por 100) de las mujeres docentes en la universidad son ayudantes o tienen otro contrato de igual o inferior categoría. En la misma situación se encuentra la cuarta parte de los hombres (25 por 100).

Si consideramos todas y cada una de las categorías docentes, desde los ayudantes a los catedráticos, volvemos a constatar que cuanto más bajo es el rango de un puesto, mayor es el número de mujeres que lo ocupan.

*Clasificación del profesorado universitario por sexo y categoría docente  
(todas las universidades) año 1985*

	Hombres %	Mujeres %	Total %
Catedráticos .....	16,6	3,7	13,1
Agregados .....	1,0	0,4	0,8
Titulares .....	34,9	32,6	34,3
Encargados de curso .....	17,8	16,2	17,4
Ayudantes .....	18,6	29,9	21,7
Maestros de taller y laboratorio .....	0,04	1,1	0,1
Otros .....	10,7	16,8	12,4
Total .....	100	100	100

*Fuente: Presencia de la mujer en el sistema educativo. Instituto de la Mujer, 1989.*

Donde las mujeres han conseguido la mejor situación profesional es en las Facultades de Psicología, en las que han llegado a ser catedráticas el 10%, sin embargo, aun en este área de conocimiento, la comparación con sus colegas varones resulta claramente desventajosa, ya que la proporción de varones que llegan a ser catedráticos es el 30 por 100 del total. Las Facultades de Bellas Artes poseen también un relativamente alto porcentaje de mujeres (21,2 por 100), seguidas de Filosofía y Letras y Filología con un 15 y un 12 por 100, respectivamente. Un número escasisimo de catedráticas nos presentan las Facultades de Informática (donde no hay ninguna mujer), Física (1,6 por 100), Químicas (2,3 por 100), Veterinaria (3,8 por 100), y Ciencias (4,9 por 100).

Veamos, finalmente, la presencia de la mujer en los cargos administrativos y docentes.

La Ley de Reforma Universitaria (LRU) establece que todas las universidades deben tener una serie de órganos administrativos, de los cuales, unos son colegia-

do o grupales y otros personales. Dentro de los órganos colegiados se encuentran el Consejo Social y el Claustro Universitario, la Junta de Gobierno, las Juntas de cada centro docente y los Consejos de los Departamentos. Los órganos personales son los Rectores, Vicerrectores, Secretarios Generales, Gerentes, Decanos de Facultades y Directores de Escuelas Técnicas Superiores y de Escuelas Universitarias. Por encima de todos estos órganos está el Ministerio de Educación y Ciencia, en el que se integran las Universidades, el CSIC, el Plan Nacional de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico y el Consejo de Universidades. Toda esta cúpula de poder político está representada por 22 cargos, entre los cuales sólo hay dos mujeres.

En las Consejerías de Educación de las Comunidades Autónomas, que en 1985 habrían asumido ya competencias, existía un total de 25 cargos, de los cuales, sólo tres eran desempeñados por mujeres.

Entre los rectores no había ninguna mujer y entre los vicerrectores, solamente un 6,7 por 100. Si comparamos la tasa de profesorado femenino con la tasa de cargos de rectoría y vicerrectoría desempeñados por mujeres, no podemos establecer ninguna correlación directa entre ambas: los equipos rectores se componen de un número variable de personas, que oscila entre cuatro y doce, y no hay reglas sobre su procedencia, ya que son designados por el rector.

Puesto que no hay ninguna mujer rectora, no es extraño que las vicerrectoras sean tan poco representativas; es decir, no representan la composición de los profesores, ni de los claustros, ni de las juntas, sino el «buen criterio» de los rectores.

Una gran parte de las 17 vicerrectorías desempeñadas por mujeres parece incluir funciones consideradas tradicionalmente propias del rol femenino. Tres vicerrectoras de alumnos, tres secretarías, dos vicerrectoras de extensión universitaria, una de «asistencia universitaria» y otra de «campus universitario» colocan a las mujeres en puestos en los que las relaciones personales y la preocupación y la atención al bienestar de los alumnos son funciones muy importantes.

Un factor que limita el acceso de la mujer a los cargos de rector y vicerrector es su selección, obligatoria en el caso de los rectores y preferentemente en el caso de los vicerrectores, entre los catedráticos, puesto docente en el que la mujer está tan poco representada, como hemos visto.

En un nivel inferior del poder docente y administrativo se sitúan los directores de centros (decanos y directores de escuelas universitarias).

El porcentaje de decanas en la universidad pública es del 4,3 por 100, más bajo aún que el de las vicerrectoras. En el caso de los directores de escuela universitaria, la tasa femenina es del 9,6 por 100. Esta representación es aún más baja en las universidades privadas 3,7 por 100 y 6 por 100, respectivamente. Cinco de las nueve decanas lo son en Facultades de Letras y las otras cuatro en Económicas, Geología, Bellas Artes y Medicina. En el caso de las direcciones de escuelas, la persistencia de los roles femeninos se hace muy evidente, ya que más de la mitad de las directoras ejercen sus cargos en las Escuelas de Formación de Profesorado, Enfermería o Trabajo Social. Una discreta minoría, aunque importante (seis casos), diri-

ge Escuelas de Empresariales. Nos parece interesante resaltar la presencia de dos directoras de Centros de Informática y una directora de un Centro de Óptica.

Finalmente, un papel básico en la marcha de la docencia y la investigación, en la contratación y la promoción del profesorado, es desempeñado por los Directores de Departamento. El acceso de la mujer a este cargo se limita, como en el caso de los equipos rectores, por el hecho de que la inmensa mayoría de los directores son catedráticos. Su tasa de participación en este cargo es del 10 por 100. En ese 10 por 100, la mayoría son Departamentos de Ciencias Humanas o Letras, y muchos de ellos tienen su sede en los centros de menor nivel, las escuelas universitarias. En la universidad pública existen 1.057 departamentos: resulta muy ilustrativo señalar que de los 107 que están dirigidos por mujeres, 18 son de Didáctica y nueve de Filología y en cambio sólo dos de materias de escuelas técnicas superiores (en los dos casos, de Escuelas de Agricultura).

En estas condiciones parece bastante indiscutible afirmar que el control de las tareas docentes y de la investigación universitaria está en manos masculinas.

La representación de la mujer en la cúpula del poder universitario apenas sí alcanza a su representación en el gobierno de la nación. Hay un desfase bastante considerable entre el 26,8 por 100 de mujeres profesoras y el escaso 10 por 100 de las que alcanzan los cargos que detentan algún tipo de poder, aunque sea mínimo.

La situación es aún más precaria en los ámbitos docentes de tradición masculina, los de estudios técnicos; en especial, estudios técnicos superiores.

#### ASPECTOS CUALITATIVOS DE LA DOCENCIA FEMENINA EN LA UNIVERSIDAD

La explicación de los escasos porcentajes de mujeres en los niveles más altos del poder universitario reside en razones de naturaleza institucional, entremezcladas con los intereses psicológicos y los deseos de la propia mujer, que coartan o detienen su carrera profesional.

Quizá sea inexacto hablar de discriminación sexista, al menos en el sentido estricto del término, como un trato injusto, claramente constatado y sostenido por las normas de funcionamiento de la universidad. Por lo que se refiere a los aspectos legales, las profesoras entrevistadas tienen más bien la impresión de que las normas universitarias y las de la educación, en general, no son discriminatorias.

Sin embargo, existen claros indicios de que la mujer experimenta una cierta desventaja de condiciones y de que todavía está vigente una serie de esquemas de interacción, de normas implícitas, costumbres y valores que persisten de épocas pasadas y que dificultan el desempeño y el éxito profesional de las profesoras universitarias. Esta situación de desventaja se muestra desde los comienzos hasta el final de las carreras profesionales, incluyendo el acceso a cargos administrativos.

### 1) *El acceso a la docencia*

En las condiciones que acompañan la entrada en el trabajo docente se pueden señalar diferencias importantes entre las facultades y las escuelas técnicas superiores. Para los licenciados de facultades, el trabajo de profesor de universidad es valorado y prestigiado y, en consecuencia, existe un deseo de incorporarse a él. Quienes más aprecian el trabajo en la universidad son los licenciados en Letras, ya que los trabajos que dichas licenciaturas ofrecen fuera son de menor prestigio y de más pobres recursos económicos. En las licenciaturas de escuelas técnicas superiores el mercado de trabajo exterior a la universidad ofrece mayores perspectivas de promoción, de sueldo y quizá de prestigio; en consecuencia, los especialistas tienden hacia él con fuerza. El mundo de la docencia está relativamente desvalorizado o, al menos, no se lo valora del mismo modo que en las facultades. Sin embargo, la docencia implica cada vez más una dedicación exclusiva que obliga a prescindir de otros trabajos. En estas condiciones el técnico superior no renuncia a sus dedicaciones en el mundo de la industria, pero la mujer que ha cursado una ingeniería puede estar dispuesta a renunciar y dedicarse en exclusiva al trabajo docente. Esta parece ser una de las razones por las que en este momento hay una relativa afluencia de mujeres a la docencia en escuelas técnicas superiores e inferiores. Este es un proceso que podemos esperar que continúe y que se incremente incluso, en la medida en que la industria se recupere y ofrezca mayores posibilidades y mejores condiciones salariales.

En cambio, lo que sucede en las demás facultades es algo bien distinto. En ellas, el interés de los profesionales por la docencia produce una competencia personal entre posibles candidatos de los dos sexos. La mujer, entonces, está sometida a la competencia con sus colegas, tanto varones como mujeres. En este contexto no está tan afectada por el prejuicio tradicional que aleja a la mujer de los estudios técnicos; no tiene que abrir una brecha, porque ya hay otras colegas que la han precedido, pero en cambio, su carrera y su misma entrada están sujetas a una presión de competencia más fuerte.

Hasta hace pocos años la contratación del profesorado podía ser bastante arbitraria y carente del control de los órganos colegiados, como el Consejo del Departamento, que funcionan hoy día en nuestra universidad. Esa relativa arbitrariedad no podría menos que perjudicar a la mujer, aunque también pudiera ser la única vía de acceso de algunas mujeres a puestos que no esperaban.

Algunos catedráticos de mentalidad abierta y progresista acogían de buen grado y hasta deseaban y promocionaban el trabajo de la mujer en sus departamentos; especialmente, en las Facultades de Letras, Derecho, Económicas o Sociología. La mayoría de ellos, sin embargo, obstaculizaba el acceso de la mujer al puesto de profesora o, simplemente, prefería contratar varones. Algunos contrataban mujeres como ayudantes, no permitiéndoles impartir docencia, sino destinándolas a un trabajo de secretaría o asistente para la investigación personal.

Todo el sistema de redes informales en la contratación del profesorado, que se conserva en gran parte en la actualidad, con reglas muy poco explícitas, introduce gran variabilidad y arbitrariedad en los criterios de selección. Un a veces lar-

go período de «meritoriaje», de vinculación personal e investigadora con algún profesor del departamento, en condiciones de espera y sin más expectativas que una promesa, somete a los candidatos a profesor a una difícil competencia con sus iguales. Las mujeres, por el hecho de ser menos urgidas por la sociedad que los varones para tener un puesto pagado y reconocido legalmente, así como una seguridad económica y profesional, podrían tolerar mejor ese período de «meritoriaje». Puede darse el caso, mucho más frecuente, de que haciéndose eco de esa misma urgencia social, la dirección de los departamentos, casi exclusivamente masculina, apoye más pronto y más fuertemente a los varones, ya que éstos, según su criterio, lo «necesitan más».

En otros casos se pide formal o informalmente que sea la propia mujer la que renuncie y se retire de la competencia. Si así ocurre, la mujer se encuentra en la tesitura, que nunca se le daría a un varón en el caso inverso, de tener que pensar en su posible renuncia, para no «perjudicar» a otro.

Parece obvio que cuanto más elevado es el nivel profesional al que la mujer pretende acceder, más fuertes serán las demandas de abandono o detención del ascenso, ya que si el argumento esgrimido cuando se solicita un puesto de nivel básico es el de la falta de necesidad, se supone que aún necesitará menos un puesto o cargo de nivel muy alto. Sin embargo, nuestra impresión es que los varones utilizan el argumento de la falta de necesidad de la mujer precisamente en esos niveles básicos. Cuando ésta manifiesta pretensiones más elevadas, se utilizan otros argumentos disuasorios, como el de que «es un puesto de demasiada dedicación y responsabilidad».

## 2) *Desempeño y promoción docente*

Para ascender en su carrera, los profesores tienen que conseguir en primer lugar el reconocimiento y el apoyo de sus colegas y, en particular, del consejo de departamento y de su director. Una vez que se consigue este requisito, que se juega en la esfera de lo interpersonal escasamente reglado, se inicia la competencia con los aspirantes al mismo puesto, si los hay, que proceden de fuera del departamento. En los dos casos, la gran o la inmensa mayoría de los enjuiciadores son hombres.

El ranking de obtención de las plazas se decide básicamente en el nivel de los iguales. Es dentro del departamento donde se decide quién obtiene una plaza concreta en un momento de conflicto. Es más, el acceso a puestos superiores se hace en la universidad a costa de crear nuevas plazas, ya que hay muy pocas vacantes y el proceso de expansión ha sido muy grande en los últimos años. En esta tesitura, los candidatos al ascenso profesional tienen que presionar para conseguir los recursos para dotar económicamente las nuevas plazas y después tienen que ganar las oposiciones. La desventaja o la discriminación velada de la mujer se produce precisamente ahí, en el proceso interno de evaluación, promoción y apoyo del departamento, que primero consigue plazas y que después las destina informalmente a un determinado candidato, porque las reglas que determinan la promoción interna de los profesores en los departamentos no están lo suficientemente claras

y los criterios pueden variar de un momento a otro en función de las necesidades o de la estrategia política de los departamentos. Un factor que apoya la discriminación velada es que en todos los ámbitos docentes, y en particular en los del currículum técnico, la mujer tiene que mostrar un rendimiento mayor para conseguir el mismo apoyo, tiene que «hacer un sobreesfuerzo para demostrar lo que sistemáticamente se pone en duda por el hecho de ser mujer».

En la promoción docente es importantísima la investigación. El profesor de universidad es, cada vez más, un investigador. La actual LRU establece como una de las pruebas básicas para acceder a las cátedras la defensa de una investigación realizada por el candidato-a. La investigación está muy vinculada a estamentos y personas que poseen poder; poder que va más allá del puramente académico y que, por tanto, suele estar vinculado a las esferas de decisión política, que es lo mismo que decir a los varones. Así pues los varones, como grupo, están en mejor situación que las mujeres para conseguir y realizar proyectos de investigación. Dada la situación minoritaria de la mujer en los departamentos universitarios, su inserción en el mundo de la investigación (que tiende a ser en equipo, colectiva, cada vez con más fuerza) tiene que realizarse en proyectos dirigidos por hombres. La problemática reside en que la investigación es imprescindible para la promoción docente; pero sólo se consigue investigación desde los mejores puestos docentes, con lo cual se forma un círculo vicioso, especialmente difícil de romper para las mujeres.

Por otra parte, tenemos una característica de la investigación que puede interferir con el rol y con la identidad femenina. La investigación es una tarea muy absorbente, forma parte de ese trabajo que se extiende fuera del horario docente y «se extiende a toda la vida». La mujer que tiene que dedicarse a sus tareas familiares o que está en un período de embarazo o crianza tiene menos disponibilidad que sus compañeros varones para dedicarse a ello, y cuando lo hace, es al precio de un mayor coste personal. En algunos casos no puede asumir la dirección de las investigaciones y en otros no puede participar como le gustaría y tiene que abandonar la investigación. Todo ello dificulta la consecución de los requisitos necesarios para ascender en la escala docente.

La carrera docente universitaria exige un esfuerzo intenso, largo y concentrado en períodos específicos que plantea una problemática especial para la mujer. La realización de tesis doctorales, las oposiciones de titular o catedrático son jalones del ascenso en la profesión que exigen en muchos casos una dedicación difícilmente compatible con las funciones del desempeño familiar. Son especialmente incompatibles con embarazos y partos. Hay que señalar, además, que estos períodos de esfuerzo especial no se producen como en otros puestos de trabajo, incluso en los conseguidos por oposición, que se realizan una sola vez y al inicio de la vida profesional del trabajador. La carrera docente del profesorado universitario culmina alrededor de los cuarenta años, es decir, ocupa casi todo el período de fertilidad de la mujer, el período en que está en mejor disposición para concebir y criar hijos. Este inconveniente puede parecer compensado por el período de vacaciones, más largo que en otros trabajos. Pero la experiencia de las profesoras de universidad entrevistadas nos confirma que las vacaciones «reales» que tienen en ese

cúmulo de exigencias de investigación y oposiciones es muchísimo menor del que se supone teóricamente. Tomando sus propias palabras, una cosa son las vacaciones «docentes» y otra, las vacaciones «reales».

### 3) *Promoción a cargos*

De las mujeres que ejercen un cargo administrativo, un número escasísimo han sido elegidas. En la inmensa mayoría de los casos son los rectores o los decanos los que han hecho a las profesoras la propuesta de hacerse cargo de determinados puestos, los que «ofrecen el puesto» a éstas. Esa oferta entonces está sujeta a la variabilidad del «buen criterio» de quienes pueden decidir. Es decir, en unos casos, quienes pueden decidir están pendientes de incluir alguna mujer en sus equipos y en otros, «no se les ocurre» siquiera que alguna mujer podría acceder a esos puestos.

El desempeño de cargos presenta la dificultad de que se trata de trabajos muy absorbentes y que duran un largo período de cuatro años. La disponibilidad de la mujer para comprometerse con total dedicación durante un período tan largo como el de los cargos políticos es escasa. Por esa razón la actitud particular con la que la mujer se suele hacer cargo de ellos parece ser una total dedicación, pero con un tiempo limitado. Las dificultades con las que se enfrenta al realizarlos son las inherentes al trabajo en sí, más las que se derivan de ser una mujer: extrañeza, reticencia, sorpresa, sobre todo en sus relaciones con los niveles más elevados de la administración. Algunas veces, la dificultad de llevar a cabo ciertas propuestas, ya que no coinciden con los intereses y los valores de sus colegas varones. Pero muy frecuentemente, la incómoda información de que sus interlocutores «no las esperaban», «les extraña», y como consecuencia, la «reticencia», la desconfianza, la puesta en tela de juicio a priori o «un cierto mirar a ver si ésta se dedicará todo el tiempo que puede».

A este contexto de dificultades se añade el hecho de que la mujer carece también de unas estrategias concretas que puedan ayudar a aumentar la presencia femenina en las cúpulas administrativas y docentes. Se trata de presentar mujeres en lugares concretos en los que se va a poder aceptar su responsabilidad y desarrollar toda una serie de prácticas para conseguir su aceptación. En esta estrategia hay que incluir la mentalización progresiva del contexto profesional y, más allá, del contexto social general; la información de las ventajas que podría reportar la presencia de una mujer en cada cargo. La experiencia de algunas mujeres que han desempeñado cargos indica que pueden introducir algunos criterios de suavidad o negociación distintos, que pueden ser interesantes y se han revelado como tales en algunas funciones del poder. Esa misma experiencia indica que las mujeres señalan algunas áreas de actuación que quedan descuidadas por otros intereses considerados prioritarios por el solo hecho de ser consistentes con valores masculinos.

Este trabajo de actividad política puede ser más eficaz cuando los cargos a desempeñar son electivos, lo cual ocurre en los cargos de mayor nivel, y sería deseable que ocurriese también en niveles más bajos.

Cuando los cargos se deciden por designación, quizá la labor que la mujer puede hacer es mucho más indirecta e imprecisa, tan imprecisa como cambiar la reticencia social que procede de los valores masculinos, es decir, incidir en la socialización de los valores de hombres y mujeres.