

Observatorio de Género

L A CONCILIACIÓN DE LA VIDA
FAMILIAR Y LA DOCENCIA EN LA
UNIVERSIDAD: CONCRETO ESTUDIO
DE LA SITUACIÓN EN LA
UNIVERSIDAD CARLOS III

HELENA SOLETO MUÑOZ
SABELA OUBIÑA BARBOLLA

LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA DOCENCIA EN
LA UNIVERSIDAD: CONCRETO ESTUDIO DE LA SITUACIÓN
EN LA UNIVERSIDAD CARLOS III.

En los últimos tiempos se lee a menudo o se escucha hablar de la conciliación de la vida familiar y la laboral; las autoridades locales, autonómicas, nacionales y comunitarias han prestado su atención al fenómeno, al comprobarse que la incorporación de la mujer al trabajo de forma masiva no ha supuesto un reparto equitativo y proporcional de las cargas familiares.

Ha florecido entonces una normativa tendente a favorecer medidas que permitan compatibilizar el desempeño de un trabajo y el cuidado de la familia, tarea reservada tradicionalmente a la mujer. El beneficiario final de estas medidas ha sido principalmente la mujer, siendo dirigidas sobre todo a las empresas.

Pero, ¿cuál es la situación respecto de las mujeres trabajadoras de las diferentes Administraciones?

En general la elección de un trabajo como funcionario o como contratado por la Administración responde principalmente a la búsqueda de seguridad laboral y de horarios compatibles con el cuidado de los hijos, ya que es habitual la jornada continua en las diferentes Administraciones, frente a los horarios maratonianos de la empresa privada.

Por lo tanto, es lógico que sean más los funcionarios de sexo femenino que masculino, al igual que se encuentra un mayor número de mujeres contratadas por la Administración que hombres.

Centrándonos en el ámbito Universitario, podemos dividir la población en personal docente e investigador (PDI) y personal de administración y servicios (PAS). A su vez, entre cada grupo existe una multiplicidad de situaciones laborales, que clasificaremos entre personal funcionario y

Observatorio de Género

contratado, sabiendo que existen a su vez subgrupos entre ellos que forman la carrera concreta¹.

De las cifras que se estudian se observa un dominio absoluto de las cifras de hombres PDI frente al número de mujeres, las cuales disminuyen cuanto más alto es el puesto que ocupan; así, frente a los 160 profesores ayudantes de sexo masculino existen 139 mujeres, cuando se observa el grupo de los titulares las diferencias se incrementan: son hombres 211 titulares frente a 105 mujeres, y las diferencias ya son espectaculares en relación con los catedráticos: 92 hombres frente a 7 mujeres².

Es decir, que los hombres ayudantes son mayor número que las mujeres en un 15%, los titulares hombres en un 200% y los catedráticos hombres en un 1300%, o lo que es lo mismo, los hombres ayudantes son un sexto más que las mujeres, los titulares hombres son el doble que las mujeres y los catedráticos son más de diez veces el número de catedráticas.

En cuanto a las cifras generales de número de mujeres en relación con hombres en la docencia Universitaria, los datos del MEC revelan que las mujeres ocupan un 35% de los puestos de trabajo³, siendo el porcentaje algo menor en la Universidad Carlos III, de un 32%⁴.

La CRUE ofrece datos relativos a las Comunidades Autónomas, señalándose que existen 5026 docentes mujeres frente a los 9813 docentes hombres, lo que supone una proporción del 33%. En cuanto a categorías, y ya respecto a los docentes en todo el territorio español, las mujeres catedrático son el 12,7% del total, las titulares el 34,7%⁵, lo cual arroja cifras análogas a las existentes en la Universidad Carlos III.

¹ La cifra de mujeres en el colectivo PAS en la Universidad Carlos III es superior a la de los hombres, suponiendo un 61% del total. Las 393 mujeres pas tienen 228 hijos, lo que arroja una tasa de 0,58, y los 242 hombres pas tienen 83 hijos, lo que ofrece una tasa de 0,34. En relación con el pdi, las 217 docentes mujeres docentes (excluidas asociadas y visitantes) tienen 140 hijos, (tasa de 0,64); los 485 docentes hombres (excluidos asociados y visitantes) tienen 275 hijos, lo que supone una tasa de 0,56 hijos por hombre. Estos datos excluyen a los becarios y no son muy fiables en relación con las personas más mayores, de los que se desconoce en muchos casos el número de hijos, que no declaran a la Administración Universitaria por ser indiferente a efectos de retención. Las cifras relativas a los hijos proceden del dato comunicado por los interesados al servicio de nóminas.

² Vid. Tabla 1 y gráfico 1 y 2 del Anexo.

³ La Universidad en cifras; <http://www.mec.es>

⁴ La Universidad en cifras; <http://www.uc3m.es>, Universidad, Programa Picaso.

⁵ <http://crue.org/encifras2004/index.htm>

Por otra parte, **las mujeres docentes en las Universidades son el colectivo más pequeño de mujeres docentes, siendo un 33% del total**, frente al predominio del colectivo de mujeres en los demás niveles de la enseñanza (secundaria y formación profesional 50,78%, primaria y secundaria 64,4%, infantil y primaria 75,8%)⁶.

¿Por qué estas enormes diferencias? Entre los motivos que se podrían esgrimir podrían encontrarse la discriminación de la mujer, la falta de capacidad de la mujer o el rechazo de la mujer por trabajar en este sector, y concretamente en los niveles más altos, en los que el sueldo y la seguridad laboral es mayor. Ninguno de ellos es creíble. Por lo tanto, entendemos este fenómeno se produce por la difícil si no imposible conciliación de la vida familiar y laboral.

La mujer se enfrenta a **dos situaciones en las que compatibilizar la vida laboral y personal va a suponer un obstáculo en su carrera profesional**: en un primer momento, en **el acceso a la función pública**, que en el caso del colectivo PAS se realiza al inicio de su carrera, y, posteriormente, cuando se plantea **el ascenso**, momento en el que es precisa una nueva inversión de tiempo para preparar los exámenes correspondientes.

La situación de las mujeres docentes es algo diferente, puesto que la carrera docente es muy larga habitualmente hasta que la mujer consigue un puesto de funcionario. Posteriormente, y al igual que las mujeres PAS, para obtener una plaza de catedrático habrá de realizar una importante cantidad de trabajo, en la forma de publicaciones y otros méritos que le absorberán gran parte de su tiempo (concurriendo además otros factores en la posibilidad de acceder a la cátedra)⁷.

Como es sabido, normalmente el estudiante de doctorado se vincula a un área de conocimiento a través de becas de formación del personal investigador, durante unos cuatro años aproximadamente; luego se iniciará el periplo por los diferentes contratos que la Administración Universitaria ofrecerá, sin tener carácter indefinido hasta que, tras la evaluación positiva de un órgano externo

⁶ Cuantificación de los efectivos de hombres y mujeres que trabajan para las Administraciones Públicas, <http://www.mtas.es/mujer/cuantificacion.PDF>, p. 13.

⁷ En la tabla 8 y el gráfico 14 se reflejan las edades medias de acceso a los diferentes puestos de docente.

tras al menos tres años de docencia e investigación postdoctoral, sea contratado de esta forma bajo la figura de Profesor Contratado Doctor⁸.

El acceso a un puesto de funcionario dependerá de las solicitudes de las Universidades y de las convocatorias a habilitación que tengan a bien realizarse, lo cual no es habitual desde la entrada en vigor de la LOU.

De las cifras estudiadas se observa que entre los profesores con edad entre 36 años y 28 años, sólo 25 de ellos, de entre 251 hombres y mujeres, tiene hijos⁹.

La tasa de natalidad de las mujeres docentes de entre 28 y 36 años en la Universidad Carlos III, es de 0,23, ya que estas noventa mujeres tienen 21 hijos. La tasa de las mujeres docentes más jóvenes es aún más baja, 0. En cuanto a los hombres, de los 161 existentes sólo 11 tiene hijos, siendo la tasa de natalidad entre ellos de 0,08. Este grupo de docentes son además los que han sufrido en su mayor parte el cambio legislativo de la LOU, que ha visto postergados en varios años su acceso a la función pública, dada la falta de convocatorias de habilitación¹⁰.

Estas tasas de natalidad son muy bajas; la tasa española de natalidad, de 1,3 hijos por mujer es inferior a la necesaria para el relevo generacional, del 2,1. La tasa de nacimientos en la Europa de los 15 era de 1,52, que ha bajado en la Europa de los 25 a un 1,48.¹¹

A partir de los 36 años existe un incremento de las cifras de natalidad; 95 mujeres docentes de 36 a 46 años tienen 96 hijos, los 179 hombres tienen 140 hijos, por lo que la tasa de natalidad entre ellos es de 0,78 y entre ellas de 1,01.

La conclusión más evidente es que **los docentes universitarios posponen su paternidad y maternidad** hasta gozar de una situación laboral estable, que hasta ahora se está dando en la franja de los mayores de 36 años¹².

⁸ En la Universidad Carlos III el número de Profesores Contratados Doctores de sexo masculino es el mismo que el de profesoras, 12 (base de datos Picaso, <http://www.uc3m.es>).

⁹ Vid. Tabla 9 y gráfico 15.

¹⁰ Vid. Tabla 6 y gráfico 13, tabla 7 y gráfico 14.

¹¹ España en cifras 2005-Población. <http://www.ine.es/prodyser/pubweb/espctfo5.htm>

¹² Vid. Tabla 4 y gráfico 12.

Certamen de Ensayo sobre Igualdad y Género 2005

Este factor hace que en edades posteriores los hombres incrementen su tasa de natalidad y que las mujeres la estancuen, dados los límites biológicos a la concepción.

A partir de los 46 años, la tasa de natalidad para los hombres es de 1,13, mientras que para las mujeres es de 0,69, lo que supone una gran diferencia¹³.

Se observa por lo tanto una disminución de la tasa de natalidad de las docentes, mientras que los hombres docentes la incrementan. Cuanto más alta es la situación laboral del hombre, más hijos tiene, mientras que las mujeres menos hijos tienen. Este comportamiento es análogo al resultado de los estudios de Eurostat, que reflejan que **las tasas de empleo en los hombres son más elevadas cuando tienen hijos, mientras que la tasa de empleo entre mujeres es más baja cuanto más alto es el número de hijos**¹⁴. Ésta circunstancia es debida probablemente al abandono de la mujer con hijos de la carrera laboral, ante la dificultad de compaginar todas las tareas.

Esta tendencia es más evidente en los puestos más altos, tal como se puso de manifiesto en relación con el número de hijos de Ministras y Ministros del Gobierno de 2004, nombrados en paridad y que eran entre las primeras 5 y entre los segundos 22. Los datos que ofrece el INE reflejan que las mujeres con estudios superiores, licenciadas y doctoras de hasta 49 años no tienen hijos en un 60,59%, frente al 50,77% de las asalariadas en general¹⁵. **La cifra de las mujeres docentes sin hijos respecto de las mujeres docentes en total en la Universidad Carlos III sería de un 71,5%**¹⁶.

Ésta es una cifra que muestra de forma evidente la difícil coordinación de la vida familiar y laboral, de difícil expresión cuando la ocupación familiar consiste en el cuidado de personas ancianas o de enfermos, trabajo que tradicionalmente también ha realizado la mujer. Por otra parte, el colectivo de hombres docentes universitarios, como queda reflejado en las estadísticas, ve limitada su reproducción en la franja de los 28 a los 36 años, lo que puede ser debido a la falta de estabilidad económica que el docente tiene hasta que accede

¹³ Vid. Tabla 4 y gráfico 12.

¹⁴ Eurostat, communiqué de presse 49/2005, 12 avril 2005; <http://europa.eu.int/comm/eurostat/>

¹⁵ INEBASE; Demografía y población, encuesta de fecundidad, año 1999. <http://www.ine.es/inebase/cgi/axi>

¹⁶ En todas estas valoraciones se excluyen los datos relativos a mujeres asociadas o visitantes, ya que se entiende que o bien no es su trabajo como profesora su principal fuente de ingresos o que no tienden a quedarse en la Universidad.

a un puesto de funcionario, al hecho probable de que su pareja desempeñe un trabajo fuera del hogar y a que los efectos de posponer la reproducción no tenga efectos irreversibles en su caso¹⁷.

La situación para la mujer es análoga, aunque más difícil, dada la dificultad de reproducción en edades tardías y sobre todo porque en la práctica el peso de la familia va a recaer sobre la mujer, produciendo la crianza de hijos un efecto de retardo si no de fracaso de su vida laboral.

La crianza de los hijos es la actividad familiar que más tiempo ocupa a las mujeres, teniendo además características especiales que pueden producir que pese a que los hijos estén escolarizados la mujer no pueda acudir al puesto de trabajo, por ejemplo, cuando el niño está enfermo y no puede acudir a la guardería o colegio, y además hay que llevarlo al médico¹⁸. Estas ausencias son asumidas por las madres habitualmente; en nuestra cultura no existe un reparto de este tipo de tareas, tal como se asumen en otros países como Estados Unidos, donde es habitual **que el padre y la madre se turnen en la ausencia al trabajo**. Este tipo de reparto tiene grandes ventajas, a falta de otra solución mejor; el coste de la ausencia se repartiría entre los empleadores del padre y de la madre, y la carrera de la madre sufriría la mitad por dichas ausencias. A largo plazo, se asumiría por las empresas que tanto hombres como mujeres falten probablemente a sus trabajos, y los prejuicios empresariales contra la mujer se debilitarían¹⁹.

En la actualidad no existen medidas que faciliten la coordinación de la vida familiar y laboral para las mujeres docentes; la parte más importante de su tarea a efectos de promoción, como es **la investigación, no puede ser suplida por un sustituto** en los meses de baja por maternidad; si la mujer se

¹⁷ La edad media según los datos del INE de las madres al nacimiento del primer hijo era en 2002 levemente superior a los 29 años. En la Universidad Carlos III a mayo de 2005 ninguna mujer PAS o PDI de 29 años o menor tiene hijos.

¹⁸ Vid. estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral en España del Instituto de la Mujer de 27 de abril de 2005.

¹⁹ El estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral en España del Instituto de la Mujer de 27 de abril de 2005 apuesta por la realización de campañas de comunicación dirigidas a modificar las actitudes sociales relativas al género y el reparto de las tareas domésticas <http://mtas.es> (p. 258), al igual que el estudio "La conciliación entre el trabajo y la familia: un análisis del empleo en la Comunidad de Madrid", realizado por la Fundación Sagardoy y subvencionado por la Comunidad de Madrid, que si bien no estudia el empleo en las Universidades apunta a la concienciación social como uno de los objetivos. <http://www.madrid.org>

Certamen de Ensayo sobre Igualdad y Género 2005

acoge a una excedencia por maternidad, su investigación se verá paralizada, y los demás con los que deba competir en futuras oposiciones seguirán investigando y publicando.

Entre las últimas actuaciones de la Administración para favorecer la situación de la mujer, infrarepresentada en el ámbito de la investigación se encuentra la que se recoge en la Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre hombre y mujer: en el artículo 4.2 se indica que se adoptará como criterio adicional de valoración en ayudas a proyectos de investigación la participación de las mujeres. Quizá sería conveniente que dicho criterio se aplicara cuando la mujer sea la directora o coordinadora del proyecto de investigación. En todo caso, ésta es una medida indirecta para favorecer la igualdad que en realidad se produce por la difícil conciliación de la vida familiar y laboral, pero en realidad no va a tener efectos en dicha conciliación, puesto que son indiferentes a este fin las cargas familiares.

En Estados Unidos últimamente se está estudiando la adopción de medidas que favorezcan la contratación de mujeres investigadoras en centros de excelencia, ya que se ha observado que evitan estos destinos por la dificultad de competir con hombres que dedican todo su tiempo a la investigación²⁰, iniciativa que deberíamos imitar, pero no realizando actividades de discriminación, sino teniendo en cuenta las cargas familiares que soportan las mujeres y en su caso los hombres.

Pues bien, si la crianza de hijos es un bien social, y no un privilegio, la Administración debería ser la primera entidad que procurara la conciliación de la vida familiar y laboral. Por la especialidad del ámbito docente e investigador, es indiferente la adopción de las medidas ya existentes de excedencia o permiso

²⁰ Como es sabido, las ventajas sociales en Estados Unidos son mínimas; la baja por maternidad es muy corta, y los investigadores doctores suelen pasar por un periodo de prueba para ser contratados de forma indefinida. El tenure-track dura unos años y a la finalización se evalúa el trabajo del investigador. En el caso de las investigadoras que son madres, se reclama la interrupción del plazo con el fin de no ver disminuida su investigación. Vid. The Chronicle of Higher Education; <http://www.chronicle.com>: Harvard Panels suggest steps for Improving the lot of female professors, 17 de mayo de 2005.

de lactancia, salvo que la mujer que se acoja a ellas haya alcanzado el estatus de funcionario y no apueste por una mejora de su situación laboral²¹.

Por todo ello, habría que adoptar **medidas conducentes a la conciliación** en este campo, como la que se ha aplicado recientemente y que permite que las personas que tengan hijos puedan optar a una beca para jóvenes doctores aunque hayan transcurrido más de cinco años desde la lectura de la tesis. En esta línea, sería deseable que se **valorara en las evaluaciones a las diferentes figuras contractuales el hecho de que el solicitante tenga hijos menores**, siempre que su cónyuge trabajase fuera del hogar, sobre todo en el caso de que sean familia numerosa, así como para la futura evaluación que se prepara como habilitación²².

Estas medidas tendrían como finalidad compensar el tiempo que la madre o el padre docente dedican a la crianza y que distraen de la investigación.

Por otra parte, sería conveniente la adopción de **medidas de carácter económico, como la subvención de los gastos de guardería**, que en la actualidad se realiza parcialmente a través de la Ayuda Social, o la creación de guarderías en la Universidad. En el mismo sentido, debería ayudarse a los padres con la subvención de **escuelas de verano** donde llevar a los niños desde que finalizan la escuela y hasta el inicio de las vacaciones del progenitor docente.

Respecto al colectivo PAS, entiendo que la mayor dificultad en la coordinación de trabajo y familia estriba en el proceso de acceso a la función pública y a la promoción, situaciones que se pueden ver mejoradas por la medida que **las Autoridades prevén adoptar de valoración entre los méritos la existencia de cargas familiares**²³.

²¹ Entre los datos que se recogen en la Resolución de la Secretaría General del Consejo de Coordinación Universitaria por la que se dictan las normas para la realización de la estadística universitaria del año académico 2004-2005 no se encuentran referencias a la situación familiar de las personas, tales como el número de hijos, su edad y el cuidado de personas mayores. Entendemos que este dato debería ser estudiado lo antes posible, ya que es el principal indicador de las cargas familiares que habrán de conjugarse con la vida laboral.

²² Esta medida podría ser análoga a la que se prevé respecto de las empleadas pertenecientes al colectivo PAS (vid. nota siguiente).

²³ Dolores Carrión, subsecretaria del Ministerio de Administraciones Públicas señala que una de las medidas que se van a adoptar en la Administración es la valoración en los méritos para los concursos de provisión de puestos de trabajo de la guarda de menores y atención a personas mayores, en MUFACE, nº. 198, marzo-abril-mayo de 2005. <http://www.map.es/gobierno/muface/repor.htm>

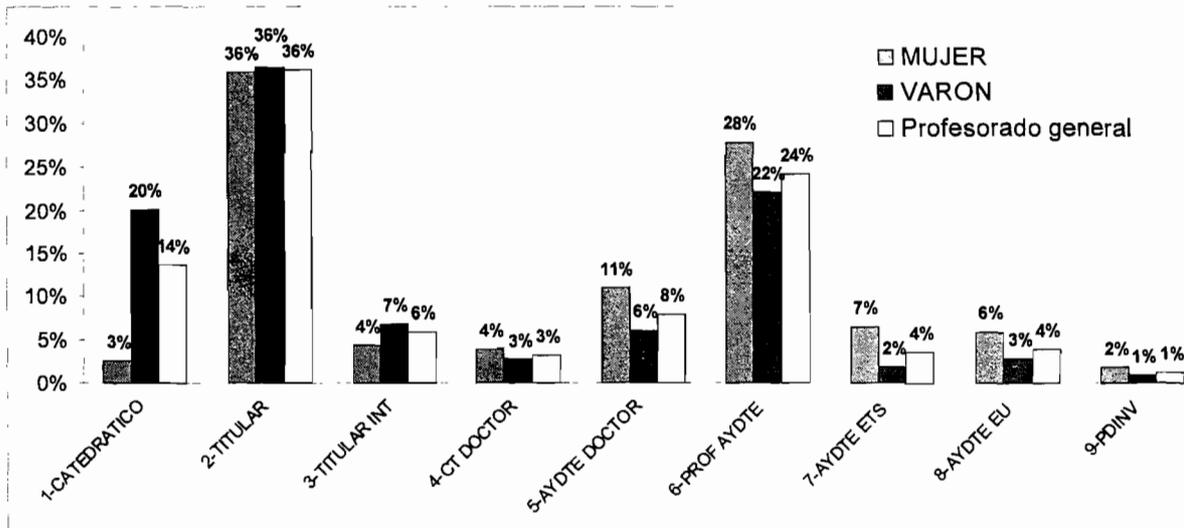
Certamen de Ensayo sobre Igualdad y Género 2005

Como medida económica complementaria a las ya enunciadas de subvención o creación de puestos de guardería sería muy positivo para las carreras de las madres trabajadoras el ofrecimiento de una **cantidad dedicada a cursos de formación** en el año siguiente al nacimiento del hijo, con la finalidad de compensar el apartamiento del mercado laboral, procurando además la valoración y la motivación de la mujer.

TABLA 1: MUJERES Y HOMBRES PROFESORES SEGÚN CATEGORÍA SOBRE EL TOTAL DEL PROFESORADO

SEXO	CATEGORÍA PROFESORADO									Total
	1-CATEDRÁTICO	2-TITULAR	3-TITULAR INT	4-CT DOCTOR	5-AYDTE DOCTOR	6-PROF AYDTE	7-AYDTE ETS	8-AYDTE EU	9-PDINV	
MUJER	2,56%	35,90%	4,40%	4,03%	10,99%	27,84%	6,59%	5,86%	1,83%	100,00%
VARON	20,13%	36,48%	6,92%	2,73%	6,08%	22,01%	1,89%	2,94%	0,84%	100,00%
	14,73%	36,27%	5,00%	3,20%	7,87%	24,13%	3,60%	4,00%	1,20%	100,00%

GRÁFICO 1: MUJERES Y HOMBRES PROFESORES SEGÚN CATEGORÍA SOBRE EL TOTAL DEL PROFESORADO

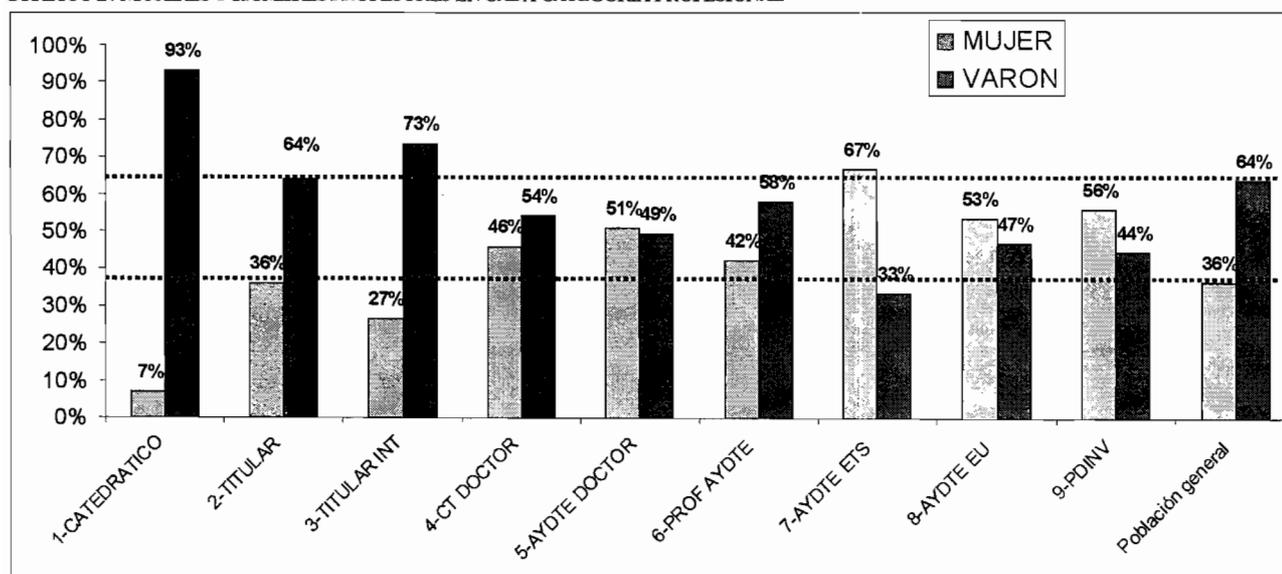


Certamen de Ensayo sobre Igualdad y Género 2005
ANÁLISIS DE DATOS: LA MUJER DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

TABLA 2: MUJERES Y HOMBRES PROFESORES EN CADA CATEGORÍA PROFESIONAL

SEXO	1-CATEDRÁTICO	2-TITULAR	3-TITULAR INT	4-CT DOCTOR	5-AYDTE DOCTOR	6-PROF AYDTE	7-AYDTE ETS	8-AYDTE EU	9-PDINV	Profesorado general
MUJER	6,80%	36,03%	26,67%	45,83%	50,85%	41,99%	66,67%	53,33%	55,56%	36,40%
VARON	93,20%	63,97%	73,33%	54,17%	49,15%	58,01%	33,33%	46,67%	44,44%	63,60%
Total Categoría	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

GRÁFICO 2: MUJERES Y HOMBRES PROFESORES EN CADA CATEGORÍA PROFESIONAL



Observatorio de Género
ANÁLISIS DE DATOS: LA MUJER DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

TABLA 3: PORCENTAJE DE HIJOS SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO

SEXO/CATEGORIA	CATEGORIA	NÚMERO DE HIJOS				
		0	1	2	3	4
MUJER	1-CATEDRÁTICO	42,86%	14,29%	42,86%	0,00%	0,00%
VARON	1-CATEDRÁTICO	36,46%	23,96%	31,25%	7,29%	1,04%
MUJER	2-TITULAR	57,14%	16,33%	20,41%	4,08%	2,04%
VARON	2-TITULAR	55,75%	17,82%	21,84%	4,60%	0,00%
MUJER	3-TITULAR INT	68,67%	16,67%	8,33%	0,00%	8,33%
VARON	3-TITULAR INT	87,88%	6,06%	6,06%	0,00%	0,00%
MUJER	4-CT DOCTOR	36,36%	18,18%	36,36%	9,09%	0,00%
VARON	4-CT DOCTOR	53,85%	30,77%	7,69%	7,69%	0,00%
MUJER	5-AYDTE DOCTOR	80,00%	6,67%	10,00%	3,33%	0,00%
VARON	5-AYDTE DOCTOR	75,86%	6,90%	10,34%	6,90%	0,00%
MUJER	6-PROF AYDTE	86,84%	6,58%	5,26%	1,32%	0,00%
VARON	6-PROF AYDTE	89,52%	7,62%	2,86%	0,00%	0,00%
MUJER	7-AYDTE ETS	88,89%	5,56%	5,56%	0,00%	0,00%
VARON	7-AYDTE ETS	77,78%	11,11%	11,11%	0,00%	0,00%
MUJER	8-AYDTE EU	87,50%	6,25%	6,25%	0,00%	0,00%
VARON	8-AYDTE EU	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
MUJER	9-PDINV	60,00%	40,00%	0,00%	0,00%	0,00%
VARON	9-PDINV	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

GRÁFICO 3: COMPARATIVA PORCENTAJE DE NÚMERO DE HIJOS SEGÚN CATEDRÁTICO/A

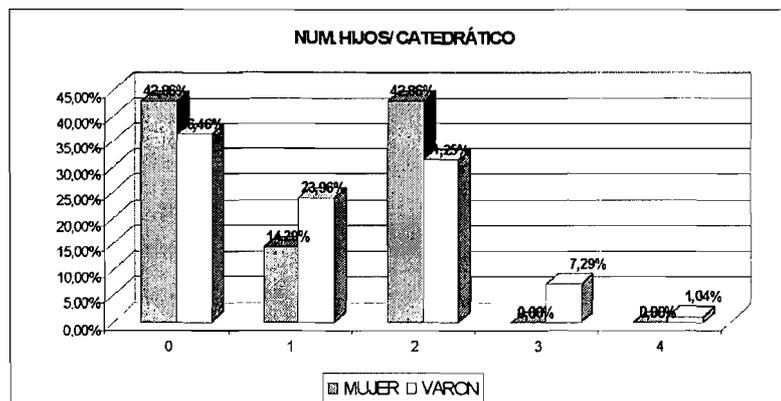


GRÁFICO 4: COMPARATIVA PORCENTAJE DE NÚMERO DE HIJOS SEGÚN PROFESOR/A TITULAR

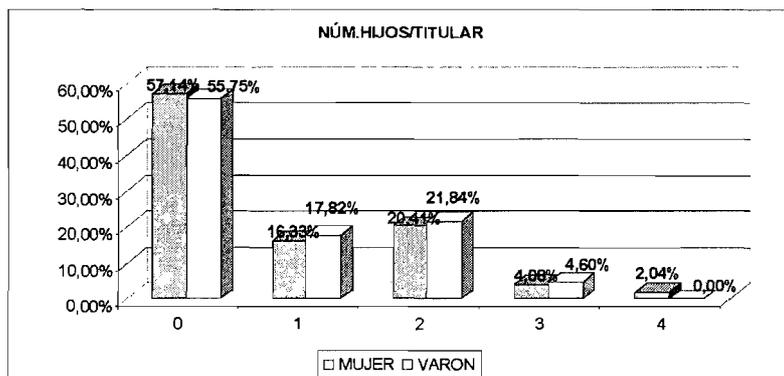


GRÁFICO 5: COMPARATIVA PORCENTAJE DE NÚMERO DE HIJOS SEGÚN PROFESOR/A TITULAR INTERINO

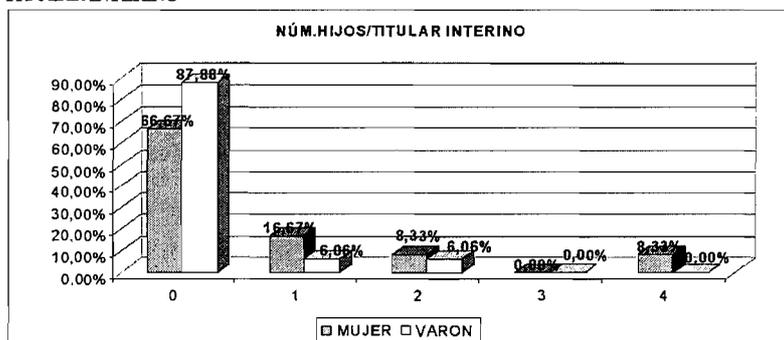
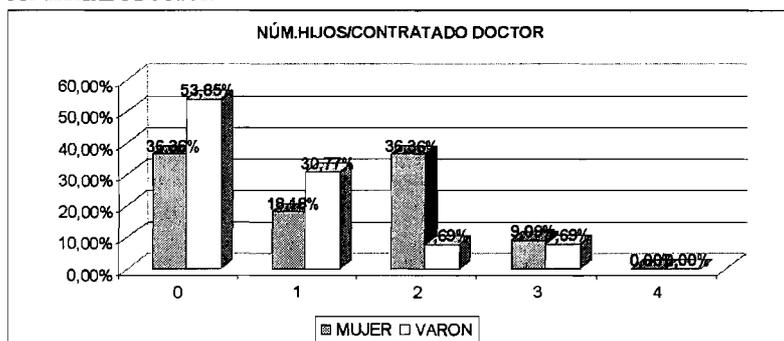


GRÁFICO 6: COMPARATIVA PORCENTAJE DE NÚMERO DE HIJOS SEGÚN PROFESOR/A CONTRATADO DOCTOR



Observatorio de Género

ANÁLISIS DE DATOS: LA MUJER DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

GRÁFICO 7: COMPARATIVA PORCENTAJE DE NÚMERO DE HIJOS SEGÚN PROFESOR/A AYUDANTE DOCTOR

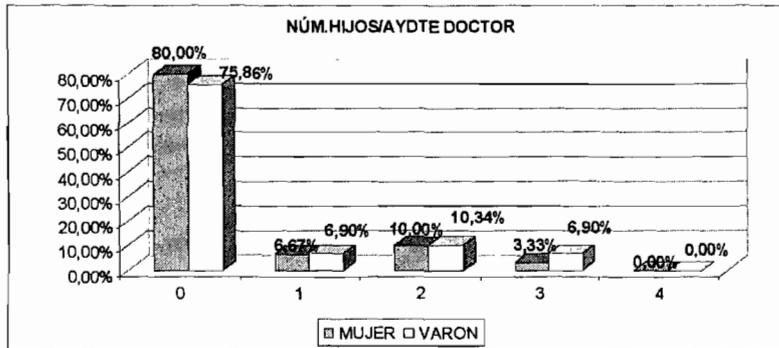


GRÁFICO 8: COMPARATIVA PORCENTAJE DE NÚMERO DE HIJOS SEGÚN PROFESOR/A AYUDANTE

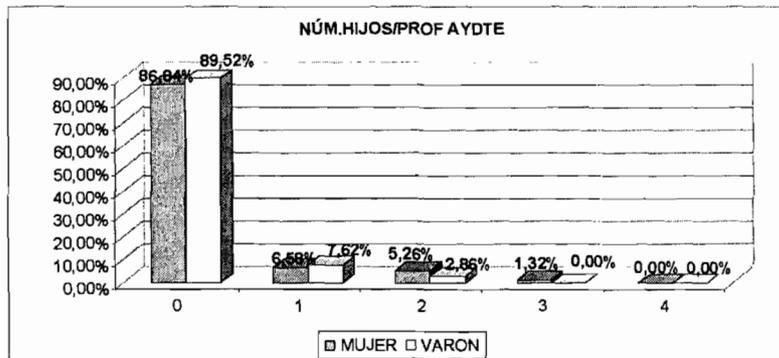


GRÁFICO 9: COMPARATIVA PORCENTAJE DE NÚMERO DE HIJOS SEGÚN PROFESOR/A AYUDANTE DE FACULTAD O ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR

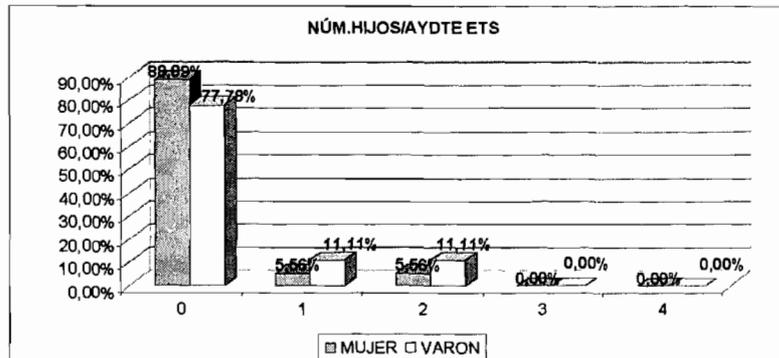


GRÁFICO 10: COMPARATIVA PORCENTAJE DE NÚMERO DE HIJOS SEGÚN PROFESOR/A AYUDANTE DE ESCUELA UNIVERSITARIA

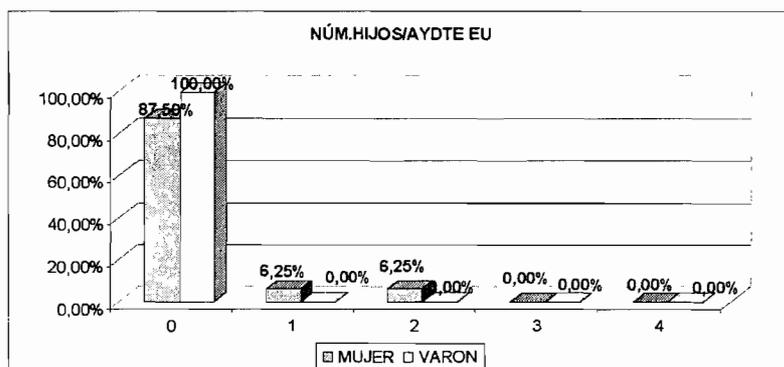


GRÁFICO 11: COMPARATIVA PORCENTAJE DE NÚMERO DE HIJOS SEGÚN PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR

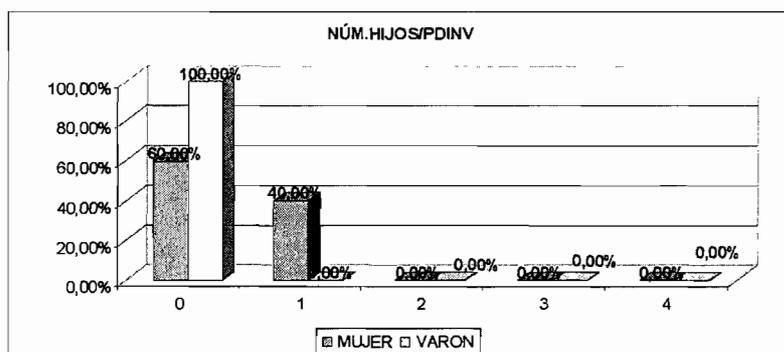
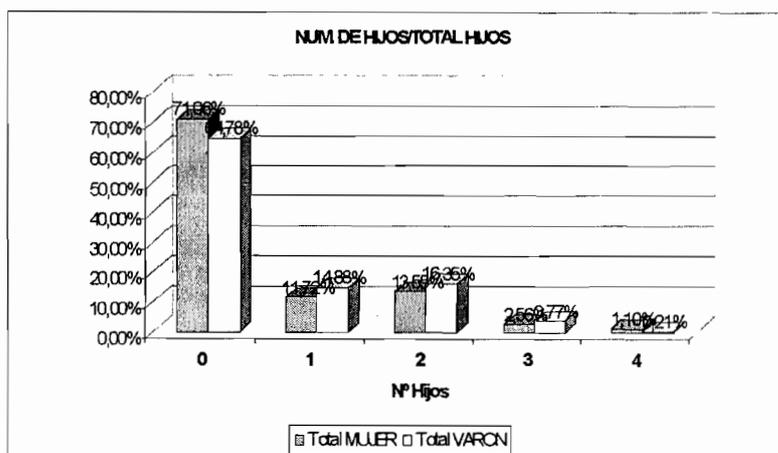


TABLA 4: PORCENTAJE DE HIJOS SEGÚN EL PROFESORADO MUJER/HOMBRE

NÚM. HIJOS	PROFESORADO	
	Total MUJER	Total VARON
0	71,06%	64,78%
1	11,72%	14,88%
2	13,55%	16,35%
3	2,56%	3,77%
4	1,10%	0,21%
Total general	100,00%	100,00%

GRÁFICO 12: COMPARATIVA PORCENTAJE DE NÚMERO DE HIJOS SEGÚN PROFESORADO MUJER/HOMBRE



Certamen de Ensayo sobre Igualdad y Género 2005
ANÁLISIS DE DATOS: LA MUJER DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

TABLA 5: DEL TOTAL DE LA PROFESORADO QUE NO TIENEN HIJOS (O TIENEN 1, 2, 3, 4) PORCENTAJE DE MUJER/HOMBRE

NÚMERO DE HIJOS	PROFESORADO	
	Total MUJER	Total VARON
0 Hijos	38,57%	61,43%
1 Hijo	31,07%	68,93%
2 Hijos	32,17%	67,83%
3 Hijos	28,00%	72,00%
4 Hijos	75,00%	25,00%

GRÁFICO 13: COMPARATIVA PORCENTAJE DE NÚMERO DE HIJOS SEGÚN PROFESORADO MUJER/HOMBRE

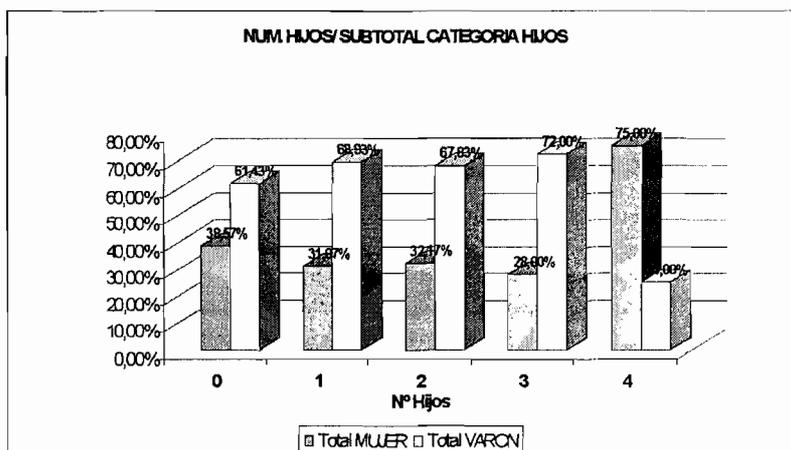
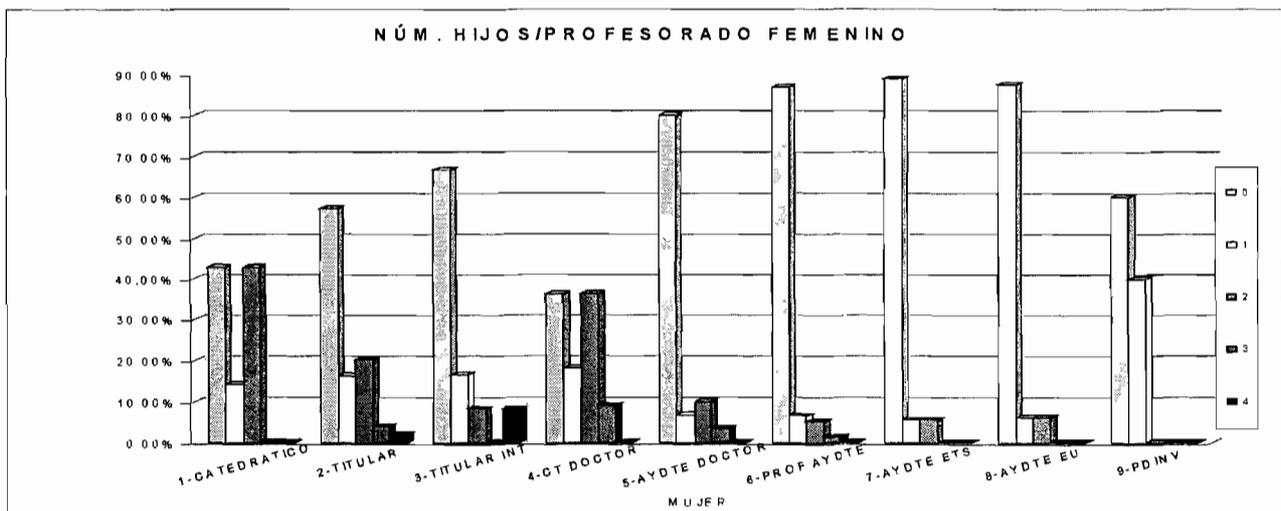


TABLA 6: DEL TOTAL DE LA PROFESORADO FEMENINO POR CATEGORÍA QUE NO TIENEN HIJOS (O TIENEN 1, 2, 3, 4)

NÚMERO HIJOS	1-CATEDRÁTICO	2-TITULAR	3-TITULAR INT	4-CT DOCTOR	5-AYDTE DOCTOR	6-PROF AYDTE	7-AYDTE ETS	8-AYDTE EU	9-PDINV
0 Hijos	42,86%	57,14%	66,67%	36,36%	80,00%	86,84%	88,89%	87,50%	60,00%
1 Hijo	14,29%	16,33%	16,67%	18,18%	6,67%	6,58%	5,56%	6,25%	40,00%
2 Hijos	42,86%	20,41%	8,33%	36,36%	10,00%	5,26%	5,56%	6,25%	0,00%
3 Hijos	0,00%	4,08%	0,00%	9,09%	3,33%	1,32%	0,00%	0,00%	0,00%
4 Hijos	0,00%	2,04%	8,33%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total general	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

GRÁFICO 13: DEL TOTAL DE LA PROFESORADO FEMENINO POR CATEGORÍA QUE NO TIENEN HIJOS (O TIENEN 1, 2, 3, 4)



Certamen de Ensayo sobre Igualdad y Género 2005
ANÁLISIS DE DATOS: LA MUJER DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID

TABLA 7: DEL TOTAL DE LA PROFESORADO HOMBRES POR CATEGORÍA QUE NO TIENEN HIJOS (O TIENEN 1, 2, 3, 4)

NÚMERO HIJOS	1-CATEDRÁTICO	2-TITULAR	3-TITULAR INT	4-CT DOCTOR	5-AYDTE DOCTOR	6-PROF AYDTE	7-AYDTE ETS	8-AYDTE EU	9-PDINV
0 Hijos	36,46%	55,75%	87,88%	53,85%	75,86%	89,52%	77,78%	100,00%	100,00%
1 Hijo	23,96%	17,82%	6,06%	30,77%	6,90%	7,62%	11,11%	0,00%	0,00%
2 Hijos	31,25%	21,84%	6,06%	7,69%	10,34%	2,86%	11,11%	0,00%	0,00%
3 Hijos	7,29%	4,60%	0,00%	7,69%	6,90%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
4 Hijos	1,04%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total general	100,00%								

GRÁFICO 14: DEL TOTAL DE LA PROFESORADO MASCULINO POR CATEGORÍA QUE NO TIENEN HIJOS (O TIENEN 1, 2, 3, 4)

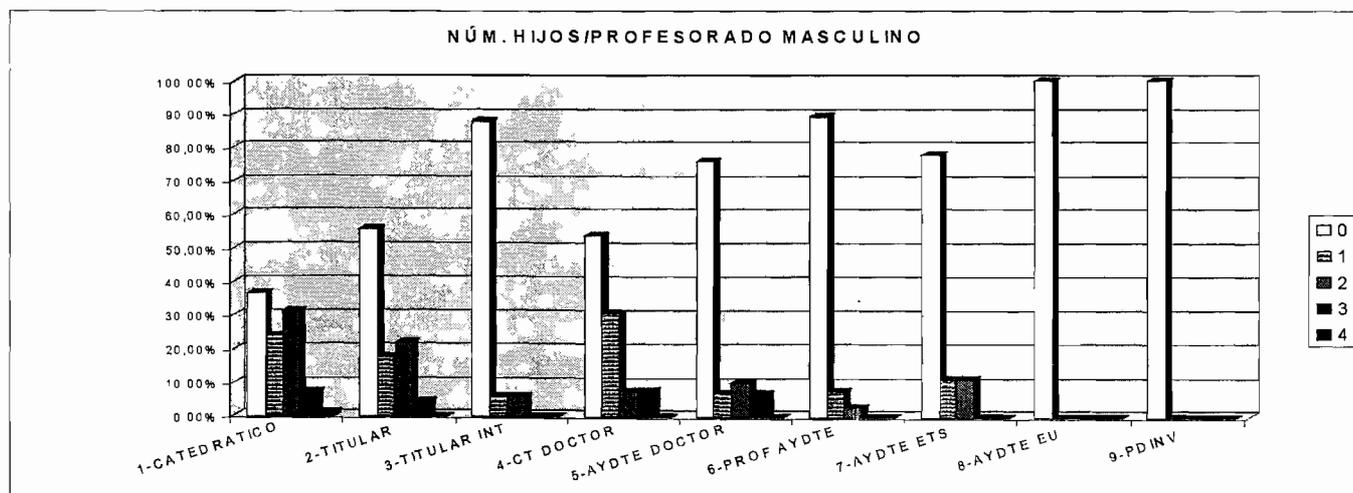


TABLA 7: PROMEDIO DE HIJOS SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO

PROMEDIO HIJOS			
CATEGORIA	Mujer	Varón	Total general
1-CATEDRATICO	1,00	1,13	1,12
2-TITULAR	0,78	0,75	0,76
3-TITULAR INT	0,67	0,18	0,31
4-CT DOCTOR	1,18	0,69	0,92
5-AYDTE DOCTOR	0,37	0,48	0,42
6-PROF AYDTE	0,21	0,13	0,17
7-AYDTE ETS	0,17	0,33	0,22
8-AYDTE EU	0,19	0,00	0,10
9-PDINV	0,40	0,00	0,22
Total general	0,51	0,60	0,57

GRÁFICO 14: PROMEDIO DE HIJOS SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO

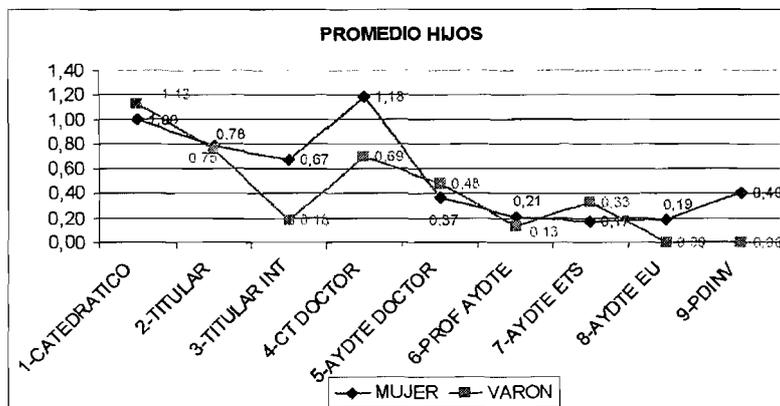


TABLA 8: PROMEDIO DE EDAD PARA ASCENDER A CADA CATEGORÍA PROFESIONAL SEGÚN SEXO

PROMEDIO DE EDAD			
CATEGORIA	Mujer	Varón	Total general
1-CATEDRATICO	49,86	51,11	51,03
2-TITULAR	42,35	41,82	42,01
3-TITULAR INT	34,67	36,58	36,07
4-CT DOCTOR	37,09	39,46	38,38
5-AYDTE DOCTOR	36,57	36,52	36,54
6-PROF AYDTE	32,54	31,77	32,09
7-AYDTE ETS	34,06	35,33	34,48
8-AYDTE EU	33,25	31,43	32,40
9-PDINV	34,40	32,00	33,33
Total general	37,40	40,22	38,19

GRÁFICO 14: PROMEDIO DE HIJOS SEGÚN CATEGORÍA PROFESIONAL Y SEXO

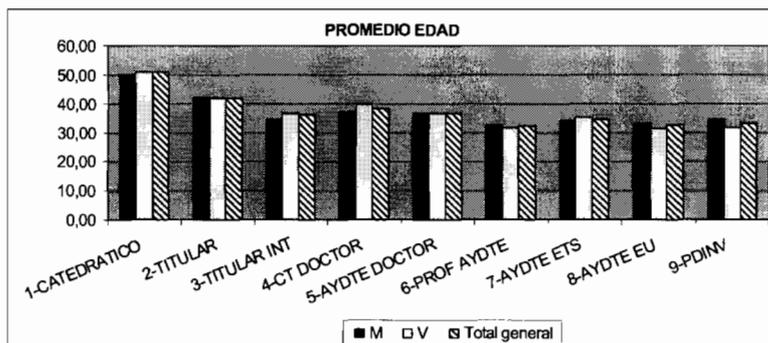


TABLA 9: PROMEDIO DE HIJOS SEGÚN EDAD

RANGO DE EDAD	Mujer	Varón	Total general
21-25 años	0,00	0,00	0,00
26-30 años	0,08	0,02	0,04
31-35 años	0,23	0,13	0,18
36-40 años	0,92	0,58	0,70
41-46 años	0,80	1,00	0,94
46-50 años	1,14	1,22	1,19
51-55 años	0,44	0,94	0,84
56-60 años	0,17	0,93	0,79
Total general	0,52	0,60	0,57

GRÁFICO 15: PROMEDIO DE HIJOS SEGÚN EDAD

