

# LA PRESENCIA Y LA CARRERA PROFESIONAL DE LAS MUJERES EN LA GEOGRAFÍA ACADÉMICA. ESTUDIO DE LAS PECULIARIDADES DEL CASO ESPAÑOL (\*)

*PUJOL ESTRAGUÉS, Herminia (\*\*)*

*ORTIZ GUITART, Anna (\*\*\*)*

*GARCÍA RAMON, Maria Dolors (\*\*\*\*)*

“-¿Qué significa esta “L”?”

-Un nombre bastante tonto. Prefiero no decírselo.

-Entonces, ¿por qué introducir su inicial?

-Si en el mundo académico se utilizan iniciales, la gente cree que una es un hombre y te toman más en serio.

-Nadie podría confundirla con un hombre, Angelica – aseguro Perse con toda sinceridad.

-Quiero decir en la correspondencia. O en las publicaciones”.

**David Lodge (2003).**

*El mundo es un pañuelo,*

**Barcelona: ed. Anagrama.**

---

(\*) Este artículo se inscribe en el marco de una investigación del programa de Doctorado en Geografía de la Universitat Autònoma de Barcelona del que Herminia Pujol es doctoranda. Esta investigación cuenta con el apoyo financiero del Institut d'Estudis Catalans.

(\*\*) Master en Geografía Humana (UAB-2002), Master en Gestión Pública (UAB-1991). Licenciada en Geografía (UAB-1989) y licenciada en Historia (UAB-1982). Gerente del Centro de Estudios Demográficos, UAB. Miembro del Grupo de Estudios Demográficos y de Migraciones y del Grupo de Estudios de Geografía y Género  
E-mail: hpujol@ced.uab.es

(\*\*\*) Doctora en Geografía por la Universitat Autònoma de Barcelona. Miembro del Grupo de Estudios de Geografía y Género de la UAB.  
e-mail: anna.ortiz@uab.es

(\*\*\*\*) Doctora en geografía por la Universidad Autónoma de Barcelona. Directora del grupo de Geografía y Género de la UAB. Cofundadora y secretaria de la Comisión *Geography and Gender* de la Unión Geográfica Internacional.  
E-mail: mariadolores.garcia.ramon@uab.es

## RESUMEN

La geografía académica en España presentaba en los años ochenta un escenario de privilegio respecto a la situación que mostraban otros países donde la presencia de las mujeres era menor. Una institucionalización más tardía que coincidió con una mayor presencia femenina en las universidades, junto con unas estructuras de poder menos consolidadas permitieron su acceso en mayores proporciones, aún siendo minoritarias y ocupando peores categorías que sus colegas varones. Sin embargo, en los últimos años se ha observado una progresiva masculinización en nuestra disciplina.

Este artículo tiene como objetivo buscar explicaciones a esta tendencia. De esta forma, analiza los resultados obtenidos a partir de entrevistas en profundidad a geógrafas -y algunos geógrafos-, centrándose especialmente en las estrategias de conciliación del trabajo laboral y vida familiar, así como en la diferenciación de género respecto a la promoción y el poder.

**Palabras clave:** Geografía, academia, género, España

## ABSTRACT

During the 80s academic geography in Spain held a privileged position in comparison to the situation in other countries where female representation was lower. There was a later institutionalization which coincided with a greater female presence in universities, together with less consolidated power structures that permitted a greater female access, even if their presence continued to be in a minority and in lower positions than their male counterparts. However, in recent years a growth in male presence has been observed in our discipline.

The aim of this article is to provide explanations for this tendency. Thus, the results are analysed from in-depth interviews with a group of female geographers –and some male geographers- especially focusing on the strategies of work and life balance, and the gender differences with respect to promotion and power.

**Key words:** Geography, academia, gender, Spain.

## Introducción

El estudio que se presenta, desde una doble perspectiva cuantitativa y cualitativa, muestra las peculiaridades del caso español respecto a la presencia de las mujeres en la geografía académica. El debate sobre la escasez de mujeres en los departamentos de Geografía de las universidades norteamericanas cobró especial relieve a partir de 1973 con la aparición del artículo de Zelinsky “*The Strange Case of the Missing Female Geographer*” publicado en *The Professional Geographer*. Aunque no fue el primero que trató el tema, sí que fue el que tuvo mayor repercusión por haber sido escrito por el entonces presidente de la *Assotiation of American Geographers (AAG)*. A partir de ese momento fueron publicándose diferentes análisis de la situación del profesorado universitario especializado en geografía (en otras disciplinas se estaban haciendo estudios similares) y no solamente en relación al número de hombres y mujeres, sino también respecto a las condiciones de acceso, promoción, remuneración y producción diferencial entre unos y otras (Pujol, H, 2004a).

La mayoría de los análisis presentados con posterioridad al mencionado artículo, coincidían con él en reseñar los bajos porcentajes de geógrafas en la academia, aunque también cabe decir que en los sucesivos trabajos publicados se mostraba un aumento de esa presencia, vinculado a los avances hacia la igualdad entre sexos que estaba teniendo lugar en la sociedad en general, gracias, entre otras causas, al auge del movimiento feminista, tanto en Estados Unidos como en Europa.

En esta misma línea, se inscribieron los primeros trabajos realizados por García Ramón, Castañer y Centelles (1988) para las universidades españolas. Aquí los porcentajes eran más altos que los presentados en el ámbito anglosajón, pero la presencia de las mujeres era igualmente menor respecto a sus colegas masculinos y también respecto al porcentaje de licenciadas en dicha especialidad. La principal causa de los mayores porcentajes se encontraba en la diferente trayectoria de la Geografía a nivel universitario en España, institucionalizada más tardíamente y en un momento en que las mujeres ya empezaban a acceder de manera mucho más igualitaria a los estudios universitarios.

La sorpresa, aunque ya intuida, vino a raíz de la actualización de los datos -por parte de las autoras de este trabajo- a finales de los noventa y principios del siglo XXI, al realizar un análisis de los departamentos de ocho universidades españolas (1). En dicho análisis se constató que mientras los porcentajes de otros países tendían a una mayor igualdad del profesorado universitario, en España, la tendencia era la contraria: es

decir, aquí se partía de una mayor igualdad y se iba hacia una disminución de los efectivos, en términos relativos, de las profesoras de geografía (García Ramón y Pujol, 2004 y Pujol, 2004b).

## Ausencias y desapariciones

Daremos aquí contenido numérico a las afirmaciones hechas hasta este momento. En el mismo número de *The Professional Geographer* donde Zelinsky publicó el artículo mencionado, escribió una especie de anexo numérico que representaba un segundo artículo “*Women in Geography: A brief factual account*” (Zelinsky, 1973b), las cifras eran realmente ilustrativas de su discurso: del 12,7% de mujeres miembros de la AAG en 1970, un 6,3% estaban vinculadas a alguna universidad (y solamente un 1,6% en universidades de prestigio), aunque no llegaban al 5% las que tenían el grado de doctorado. Diez años más tarde, los porcentajes mostraban un cierto incremento del número de geógrafas vinculadas a las universidades, en concreto se había pasado al 9,6%, mientras que el porcentaje de doctoras había subido al 18,7% (Zelinsky, Monk y Hanson, 1982). Dos trabajos posteriores seguían observando un incremento de los porcentajes: Winkler (2000) nos hablaba de un 25% de doctoras para 1995, pero manifestaba que eran prácticamente inexistentes en los departamentos de prestigio; para 1998, Brinegar (2001) apuntaba un 11,1% de profesoras titulares y un 28,2% no titulares vinculadas a los departamentos de Geografía de la universidades de los Estados Unidos.

En este punto podemos preguntarnos si estas magnitudes son las mismas en otros departamentos universitarios, o la geografía sigue unos patrones diferenciados. A esta cuestión también respondieron Zelinsky (1973b) y Lee (1990): la Geografía tanto a principios de los años setenta como a finales de los noventa presentaba unos porcentajes de presencia de mujeres inferiores a los de las otras ciencias sociales/humanas y mucho más próximos a las ciencias experimentales. Datos parecidos mostraban las universidades españolas (García Ramon y Pujol, 2004) y (Pujol, 2004b).

Dos últimos apuntes sobre el entorno anglosajón. Para el Reino Unido disponemos de los porcentajes aportados por los trabajos de McDowell (1979) y la actualización de McDowell y Peake (1990), en ambos se muestra una situación parecida a la de los Estados Unidos: un 8,3% de profesoras universitarias en 1978 y un 9,7% diez años más tarde, hallándose el número de las estudiantes de doctorado entre el 20 y el 34%. Para fechas más recientes, Crang (2003) muestra unos porcentajes más elevados que, parece, tienden a la estabilización: 17,9% de profesoras en

1995 y 20,9% en 2001, siendo el aumento debido al peso de categorías vinculadas más a la gestión institucional que a la investigación.

¿Que pasa mientras tanto en España? Tal como hemos anunciado en párrafos anteriores, las primeras cuantificaciones mostraron un mayor porcentaje de mujeres en las universidades españolas a mediados de los ochenta (un 67% de varones y un 33% de mujeres), mientras que las actualizaciones hechas para una parte de ellas indicaban una masculinización de la tendencia, en sentido opuesto a lo que sucedía no solamente en la geografía académica del mundo anglosajón, sino en prácticamente todos los ámbitos del mercado laboral, donde la incorporación de las mujeres ha ido ganando terreno con más o menos celeridad.

Las mencionadas actualizaciones realizadas por las autoras en dos momentos (1988-89 y 2006-2007) representaron primero una leve mejora de la situación respecto al profesorado, aunque los datos del alumnado y la evolución de las tesis leídas hacían prever un cambio de tendencia, la cual efectivamente se evidenció en el segundo recuento. Los porcentajes de mujeres en los departamentos de geografía de las universidades catalanas habían pasado del 35,6% al 32,8% y el índice de masculinidad había crecido del 1,8:1 al 2,1:1. Se observa, además, como en las edades más jóvenes el índice de masculinidad se eleva de manera clara: en la franja de menores de 30 años se ha pasado de una relación de 2,2:1 a 8:1.

Esta masculinización del profesorado se produce mientras se percibe paralelamente una cierta disminución de mujeres entre el alumnado, otro hecho que resulta paradigmático, pues todos los estudios citados muestran como el número de licenciadas llega a ser superior al 50% aunque después se produzca el “efecto tijera” y vaya disminuyendo el número de mujeres que se doctoran y el que obtiene plaza como profesora (véase Gráfico Nº 1).

## **Una carrera descorazonadora**

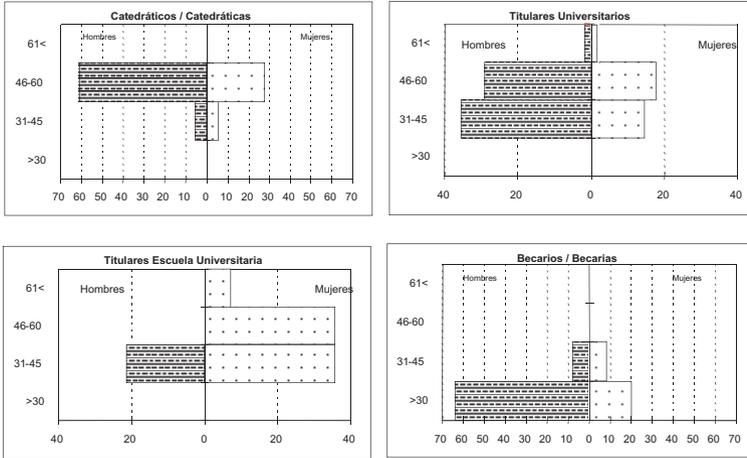
Es en este punto dónde ampliamos el ámbito de estudio: no solamente la presencia de profesoras es menor sino, que tal y como ya manifestaba en su momento Zelinsky (1973b), ellas ocupan posiciones inferiores, están peor retribuidas, publican menos, con una menor frecuencia y en peores revistas que sus colegas, y ejercen menos poder.

Las pocas posibilidades de acceso, las dificultades de permanencia y las trabas de promoción se manifiestan especialmente cuando nos fijamos en las categorías en las que se encuentran las

geógrafas que entran en la academia. Zelinsky (1973b) ya observó para los Estados Unidos que la edad media en la que accedían a las principales categorías universitarias era de 32, 40 y 47 años para los hombres y 39, 50 y 58 años para las mujeres, lo que significaba también importantes diferencias salariales por sexo. Diferencias que se evidenciaban cuando se hacía un recuento de los puestos que ellas y ellos ocupaban: un 41,2% de las mujeres y un 20,7% de los hombres se encontraban en los grupos inferiores; en contraposición a un 13,2% de profesoras y un 29,4% de profesores en los niveles superiores.

Las cifras aportadas por Lee (1990) años más tarde no muestran una gran mejora de la situación y añaden nuevos datos en la misma línea, son las mujeres las que ocupan puestos a tiempo parcial en una mayor proporción (el 19% versus el 7,5% de sus colegas) y las que tienen una peor estabilidad laboral. Los datos posteriores sobre las universidades norteamericanas, así como los de las británicas o canadienses mantienen proporciones similares. Tampoco en el caso de las universidades españolas hay diferencias: la categoría superior (cátedra) es ocupada por un 3,7% de mujeres y un 18,4% de hombres, mientras que la inferior por un 61,6% de las mujeres y un 38,4% de hombres (García Ramón, Castañer y Centelles, 1988, 309). En la última actualización realizada por las autoras, los datos en lugar de mejorar, empeoran, en el sentido que la relación de masculinidad en las categorías superiores está creciendo. En el curso 1998/99 encontramos un total de 6 catedráticas y 12 catedráticos, o sea una relación de masculinidad de 2:1, siete años más tarde, seguimos teniendo 6 catedráticas, pero, 18 catedráticos, es decir una relación de 3:1. La única categoría con un dominio de profesoras sigue siendo la de titular de escuela universitaria que no requiere el título de doctorado. Las franjas de edad en las que se sitúan unos y otras hacen preveer que la evolución vaya en el mismo sentido (véase Tabla N° 1).

**Tabla Nº 1 - Profesorado de los departamentos de geografía de las universidades públicas catalanas (categorías principales)**



**Fuente:** Elaboración propia a partir de los datos del curso 1998/99. Cuestionario enviado a los Departamentos de Geografía de las universidades estudiadas.

## Las principales explicaciones

Los distintos trabajos que han cuantificado la escasa presencia de mujeres en la Geografía académica han intentado establecer el porqué de este hecho diferencial respecto a otras ciencias sociales o humanas. Para Zelinsky (1973a), la Geografía se presentaba como una carrera con pocas posibilidades de acceso, dificultades de permanencia y trabas en la promoción. Según él, la imagen que se daba de la geografía estaba muy alejada de las ocupaciones tradicionales de las mujeres; su vinculación inicial a la exploración de nuevos territorios, los trabajos de campo de tipo geológico o actividades ligadas a las facultades físicas masculinas, la convertían en una profesión poco femenina; y, finalmente, se establecía un círculo vicioso difícil de romper dado que la falta de profesoras en la academia no daba modelos ni apoyo a las alumnas de la especialidad, así pocas terminarían leyendo su tesis, y menos conseguirían acceder a formar parte del profesorado (Zelinsky, Monk y Hanson, 1982).

Estas mismas explicaciones son retomadas por los trabajos posteriores. Lee (1990) redonda en la última (el círculo vicioso) como una

de las principales causas de las pocas estudiantes de Geografía que llegan a graduarse, asegurando que las estudiantes tienen mayores dificultades en tener un buen tutor entre los catedráticos, que no suelen participar tanto en la vida social de los departamentos (en deportes, en viajes, etc.) y que están más solas y desprotegidas. Según Lee se socializa para que sean más “educadas” con lo que no intervienen tanto en las discusiones de los seminarios, cosa que es vista como una mayor debilidad o ignorancia; también comenta que suelen ser víctimas de la hostilidad masculina, el humor sexista, los estilos de interacción paternalista, etc. Coincidiendo con Lee, Winkler (2000) considera que lo que explica la situación de desventaja es su menor socialización y la falta de acceso a las redes informales de relaciones, mientras que Brinegar (2001) pone el acento en la persistencia de comportamientos sexistas que devalúan los conocimientos, habilidades y contribuciones de las mujeres en beneficio del mantenimiento de estereotipos masculinos y de sus privilegios, comportamientos que se perpetúan por la falta de profesoras que apoyen a las jóvenes de valía.

En el marco de este debate y con el fin de profundizar sobre estas cuestiones analizaremos los resultados obtenidos a partir de entrevistas en profundidad a geógrafas -y algunos geógrafos-, centrándonos especialmente en las estrategias de conciliación del trabajo laboral y vida familiar, así como en sus vivencias y experiencias a la hora de promoverse y situarse en cargos administrativos de responsabilidad (2).

## **Metodología utilizada**

El trabajo de campo de esta investigación se llevó a cabo durante los años 2007 y 2008 y para ello se realizaron entrevistas en profundidad a un total de 43 personas (34 mujeres y 9 hombres) profesores/as de geografía de las ocho universidades mencionadas. Las personas entrevistadas son profesores/as titulares (TU) o catedráticos/as de universidad (CU), ambas categorías laborales permanentes –siendo CU la de más alto rango- (véase Tabla N° 2). El mayor volumen de mujeres entrevistadas se debe a que, para nuestro objetivo de estudio, resulta primordial conocer las experiencias, opiniones y valoraciones de las mujeres académicas de las universidades escogidas; mientras que los hombres, entrevistados en menor número, ofrecen el contrapunto a tener en cuenta. Para la selección de las entrevistadas se consideró la edad (se clasificaron en tres grupos: menores de 45 años, entre 46 y 60 años y mayores de 61 años), la situación personal de convivencia (con o sin

pareja y/o con o sin hijos/as) y su grado de promoción dentro de la academia (profesores/as titulares y catedráticos/as).

Veamos, a continuación, el perfil de las personas entrevistadas. El grupo de edad más numeroso corresponde a las edades comprendidas entre los 46 y 60 años, seguido por el de más edad. Las situaciones civiles y el número de hijos/as son variadas entre las mujeres, aunque las que más abundan son las que viven en pareja. Las solteras son tres de las cinco mujeres más jóvenes y tres catedráticas. Se observa, además, que el resto de las catedráticas está separada o casada en segundas nupcias, a excepción de una de ellas. Todos los hombres están casados y tienen hijos/as a excepción de uno.

Las entrevistas se realizaron mayoritariamente en sus lugares de trabajo (con una duración aproximada de 90 minutos), fueron grabadas y, finalmente, transcritas para su posterior análisis e interpretación.

**Tabla N° 2 - Perfil de las mujeres y hombres entrevistados**

	Categoría profesional					Convivencia				Maternidad/Paternidad			
	TU		CU		Total	Viven con pareja		Viven sin pareja		Con hijos/as		Sin hijos/as	
	M	H	M	H	Total	M	H	M	H	M	H	M	H
Menos de 45 años	7	1	0	1	9	4	2	3	0	2	2	5	0
Entre 46 y 60 años	11	2	4	2	19	14	4	1	0	13	4	2	0
Más de 61 años	5	0	7	3	15	5	3	7	0	9	2	3	1
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>43</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>1</b>

**Fuente:** Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas.

## La conciliación entre trabajo y familia

El estudio de la conciliación entre el trabajo y la familia, no ayuda solamente a reflexionar sobre nuevos modelos y nuevas formas de conciliación, sino también a avanzar hacia una concepción diferente del repartimiento de responsabilidades públicas, familiares, domésticas y privadas de las personas, desde una óptica de responsabilidad social (Navarro, 2005; Álvarez, 2006).

Hablar de compatibilidad e incompatibilidad entre trabajo y familia no es del todo correcto ya que obligatoriamente quien tiene ambas cosas –y desea continuar teniéndolas- tendrá que dedicar tiempo a las dos

y lo hará a partir de estrategias más o menos satisfactorias para las partes implicadas (Fundació Maria Aurèlia Capmany, 2007; Gómez Torralbo, 2003).

Una verdadera conciliación entre vida laboral y familiar debería dar por supuesto que las consecuencias de la maternidad y la paternidad, son las mismas para hombres y mujeres. Pero si la conciliación se plantea solamente en términos de facilitar los permisos (que mayoritariamente solicitan las mujeres) y de fomentar el trabajo a tiempo parcial (al que acceden mayoritariamente también las mujeres), se está perpetuando la desigualdad. La conciliación necesita inversión en los sistemas de protección social, cambios culturales que dejen de considerar a las mujeres como las únicas responsables de los trabajos de cuidado y las tareas domésticas, y condiciones laborales adecuadas que faciliten la flexibilidad en la compatibilización de las dos vidas, laboral y familiar y que garanticen la igualdad de oportunidades dentro del mercado laboral (Salido Cortés, 2006).

La flexibilidad horaria que ofrece trabajar en la academia es una de los aspectos prácticos de su trabajo que más satisfacen a las mujeres entrevistadas y el que más comúnmente aluden cuando explican cómo han conciliado trabajo y familia, especialmente, cuando sus hijos han sido (o son) pequeños. El tiempo dedicado a la docencia (horas de clase presenciales) y la atención a los estudiantes son las únicas horas que requieren una presencia obligada en el lugar de trabajo. El resto de obligaciones ligadas a este trabajo, la gestión y la investigación, son más flexibles, en el sentido que la dedicación es más o menos intensa según la opción personal. De la misma forma que muestra Pérez Sedeño (2008) en su investigación sobre la situación de las mujeres en el sistema educativo de ciencia y tecnología en España, las mujeres entrevistadas muestran un nivel muy alto de satisfacción por su trabajo y hablan del privilegio que supone trabajar en la universidad por la cuestión de los horarios flexibles:

“La ventaja de la vida académica es que el trabajo tiene que salir si lo haces a las cinco de la tarde, cosa que no lo haces cuando tienes una hija pequeña, o a las dos de la madrugada. La cuestión es que el trabajo salga” (Laura, 46-60 años, divorciada y casada nuevamente, con hijos/as pequeños/as, TU) (3).

“Yo creo que somos unas privilegiadas y que las vidas muy intensas las tienen otras mujeres, las que trabajan en un comercio, en una fábrica, en un hospital (...). Nosotras no tenemos nada de víctimas. Mujeres que trabajan en horarios muy rígidos y a las que le resulta muy difícil compaginar y, además, en trabajos que pueden ser menos gratificantes. O sea que todos nuestros conflictos sobre como

compatibilizar [trabajo y familia] son muy poca cosa comparado con lo que puede ser el mundo real, el mundo fuera de la universidad” (Clara, 31-45 años, casada y con hijos/as, TU).

Esta flexibilidad ha permitido que algunas mujeres hayan elaborado su tesis o presentado al concurso de titularidad cuando los hijos aún eran pequeños. Como apuntan las reflexiones de Ulf y Jonnergård (2003), las demandas profesionales del trabajo más exigentes (redacción y defensa de tesis, y concurso de titularidad) coinciden, a menudo, en el momento en que el reloj biológico de las mujeres llama para tener descendencia, de forma que si las mujeres están marginadas en la academia, según Ramsay y Letherby (2006), las que son madres todavía lo están más.

La flexibilidad horaria no sólo es considerada ventajosa para las mujeres con hijos/as pequeños sino también por las que han tenido que hacerse cargo de familiares dependientes, especialmente padres y madres mayores. Sin embargo, las mujeres entrevistadas también apuntan que, si bien es cierto que el horario flexible les ha permitido combinar mejor trabajo y familia, en alguna ocasión la flexibilidad la han vivido como una “trampa”. Muchas mujeres comentan la necesidad de recuperar horas laborales en sus hogares para compensar las “robadas para cubrir necesidades familiares”, según palabras de Helga. Ésta reconoce tener un cierto sentimiento de malestar cuando después de cenar su marido –que trabaja como técnico en una empresa privada- lee el periódico tranquilamente, mientras ella tiene que continuar trabajando, ya sea terminando de preparar unas clases, acabando de escribir un artículo o planificando una reunión.

“Él [su marido] no se lleva nunca trabajo a casa y nuestro trabajo siempre va con nosotros. Es una desventaja. Como te la puedes llevar [la faena] en el ordenador o en una carpeta, donde vas tú va el trabajo. Y esto hace que no acabes de disfrutar del tiempo propio porque siempre tienes esa mala conciencia de que tienes cosas por hacer. Es un tipo de trabajo que nunca se acaba... siempre tienes cosas pendientes por más que hagas” (Helga, 46-60 años, casada y con hijos/as, TU).

La idea de “sacrificio” está muy presente en el discurso de las mujeres entrevistadas de distinta generación, especialmente en las etapas en las que han tenido hijos/as pequeños y han compensado las horas dedicadas a la atención de los más pequeños con horas de trabajo realizadas durante las noches o el fin de semana. A menudo se llega a situaciones realmente estresantes que provocan una disminución del tiempo de ocio personal y familiar, de descanso y de sueño:

“Yo trabajaba por las noches, he hipotecado horas de sueño (...). El modelo de ama de casa no te lo quitas de encima, pero ¿cuándo tienes tiempo? Cuando no suena el teléfono, cuando no tienes que hacer comidas... ¿Y cuándo es? Por la noche” (Olga, mayor de 61 años, casada y con hijos/as, TU).

Para hacer frente a estos “sacrificios”, el aprovechamiento del tiempo se convierte en una obsesión, siendo el sentimiento de culpabilidad por no ser capaz de absorber la totalidad del trabajo y no atender bien a los hijos/as (los padres y madres) los sentimientos que expresan más frecuentemente las mujeres que han tenido o tienen hijos/as pequeños. En nuestra sociedad y debido a los papeles tradicionales de género asignados al sexo masculino y femenino se observa que buena parte de los hombres consideran “normal” dedicarse en cuerpo y alma al trabajo remunerado y puntualmente o en menor intensidad “ayudan” a las tareas reproductivas, a la vez que las mujeres que trabajan fuera del hogar asumen como “natural” su responsabilización de las tareas domésticas y familiares. Se da, todavía hoy, una desigual distribución de las responsabilidades familiares, no habiéndose conseguido una corresponsabilización total por parte de los miembros de la pareja (Tobío, 2005).

Algunos trabajos, como los de Deem (2003), han analizado las trayectorias de los hombres y las mujeres académicas para ver hasta qué punto las relaciones de poder de género han afectado en sus carreras profesionales, sus expectativas y discriminaciones. La investigación de esta autora muestra que mientras las mujeres habían sentido que las responsabilidades familiares habían frenado su carrera y que habían percibido comportamientos sexistas y discriminación en la promoción, los hombres confesaban que la paternidad no la veían como problemática y que seguramente si hubiesen sido mujeres les hubiese costado más alcanzar sus categorías académicas actuales. En nuestra investigación se ha observado que casi todas las mujeres con hijos, exceptuando aquellos casos (pocos) en las que sus parejas se han corresponsabilizado verdaderamente de los trabajos domésticos y de la atención de los hijos/as, sienten que son ellas las que llevan “la casa en la cabeza” o son las agentes estructuradoras de la maquinaria doméstica (según palabras de Tobío, 2005) y que, por tanto, resulta muy agotador compatibilizar trabajo y familia. En estos casos, la ayuda familiar, especialmente las abuelas (la llamada “solidaridad intergeneracional femenina”, según Altaba, 2004) y los servicios privados (canguros y servicio doméstico) se convierten en las principales estrategias utilizadas para hacer frente a esta sobrecarga de trabajo. Contrariamente, los hombres con hijos/as entrevistados, al igual

que el estudio de Deem (2003), no manifestaron la misma sensación de agobio o incompatibilidad como la expresada tan explícitamente por las mujeres. Por otro lado, y también en concordancia con el estudio de Wood y Newton (2006), las mujeres académicas sin hijos/as entrevistadas son conscientes de las complejidades y dificultades que tendrían si fuesen madres para realizar sus actividades profesionales (ej.: asistencia frecuente a congresos, trabajo de campo de larga duración) con la misma intensidad con la que las desarrollan ahora. Gala y Mila lo expresan con estas palabras:

“No es casual que no tenga hijos. No es una razón biológica, es sociológica. No tuve tiempo. Tenía que dedicar los cinco sentidos en abrirme camino” (Gala, 46-60 años, vive en pareja y sin hijos/as, TU).

“Yo he vivido únicamente para la profesión (...). Nunca he tenido la necesidad de ser madre. Ni ahora lo echo de menos porque veo claramente que las dos vidas son incompatibles (...). Yo he tenido una vida con plena disponibilidad, sin horarios, si se tiene que ir de viaje te vas, si necesitas horas las tienes... he llevado esta vida” (Mila, 46-60 años, divorciada y sin hijos/as, CU).

En esta línea cabe destacar también el trabajo de Ramsay y Letherby (2006), donde manifiestan que las profesoras que no son madres están igualmente afectadas por la ideología de la maternidad. De ellas, se espera que hagan lo que las que son madres no pueden hacer, aunque como muestran las autoras y nuestra investigación, estas mujeres a menudo tienen responsabilidades de atención a otros familiares dependientes.

## **Promoción y poder**

Para Benschop y Brouns (2003), puede ser que una de las desigualdades de género más significativas en la academia sea la imagen simbólica de la ciencia y el ideal de la figura académica. Esta imagen representa la ciencia como un sistema voraz, como una “torre de marfil” en la que, para acceder a ella, necesariamente deban cumplirse unas reglas muy restrictivas que no toleran ni el tiempo parcial ni la distracción de los hijos/as. El científico ideal se percibe como aquel que vive y respira academia y, por tanto, trabaja las 24 horas del día. Algunas autoras, como Wilson y Nutley (2003) para el caso británico, critican los sistemas de evaluación dentro de la academia por considerar que discriminan a las mujeres al valorarse, por encima de todo, la imagen tradicional de la vida en la universidad. La sensación es que las normas utilizadas para juzgar el trabajo es predominantemente masculino: se valoran las largas jornadas

laborales, una carrera ininterrumpida, y el centrarse, básicamente, en la investigación. Según las autoras, estas normas no reflejan el día a día de las experiencias laborales de las mujeres y, por esta razón, sus contribuciones tienden a verse marginalizadas e infravaloradas.

La imagen de la academia como “torre de marfil”, con la cual no se sienten para nada representadas, la tienen especialmente las mujeres con hijos/as pequeños y aquellas mujeres mayores que no han alcanzado la categoría académica de catedráticas. Estas mujeres sienten que tienen más intereses y más diversos que los hombres y buscan su satisfacción personal más allá de los logros profesionales. Este hecho se traduce en la falta de interés para “crearse su parcelita de poder” (Ruth, mayor de 61 años, casada y con hijos/as, TU) o para llegar a la meta, que en el mundo de la academia correspondería a conseguir una cátedra. Este sentimiento se refleja perfectamente en la opinión de Dora, una mujer joven, sin hijo/as, profesora titular, que en los últimos dos años se ha centrado básicamente en la docencia y en la dinamización, junto con otros miembros, de una asociación de geógrafos. Algunos amigos y compañeros hombres dentro y fuera de su departamento le reprochan que invierta su tiempo en intereses poco productivos y que no centre sus energías en la producción y publicación científica para, dentro de unos años, conseguir una cátedra. Esperan de ella, como apuntan Ramsay y Letherby (2006), que como mujer sin descendencia, haga carrera porque no tiene una vida familiar que la pueda condicionar como les ocurre a las madres académicas. Dora lo expresa con estas palabras:

“El primero que me lo dijo [que si continuaba así no iba a conseguir ser catedrática] me dejó descolocada. Pensé ‘bueno ¿y qué?’. Después me lo dijo otro y le dije ‘yo quizás no seré catedrática pero seré feliz’ y él me dijo ‘esto lo dices ahora que eres joven y descerebrada pero con el tiempo te arrepentirás’ (...). Yo llevo unos años de titular y continuo pensando que así ya se está bien” (Dora, menor de 45 años, vive con pareja, TU).

Para Darío, el paso de profesor titular a catedrático no fue sólo una cuestión de inercia, sino también una forma de corresponder a su entorno profesional a las expectativas puestas sobre él. Lo comenta en los siguientes términos:

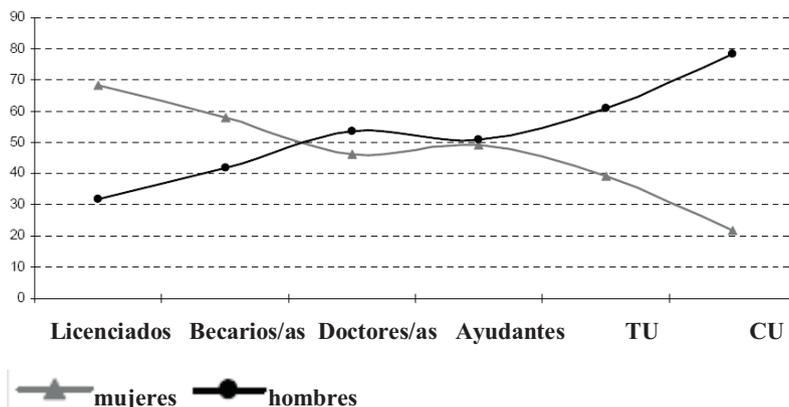
“Se esperaba que yo me presentase a una cátedra. ¿Qué hubiera dicho la gente en el departamento si yo me hubiese quedado sentado en una silla? (...). Yo lo veía como una cosa evolutiva. Si yo seguía por esta línea de tener un grupo de investigación, de publicar, de tener proyectos... pues llegaría a catedrático” (Darío, 46-60 años, casado y con hijos/as, CU).

Contrariamente, a la experiencia de este profesor para el cual el paso de titular a catedrático se dio sin mayores obstáculos y como resultado de su excelente trayectoria profesional, las experiencias y percepciones de algunas catedráticas entrevistadas denotan mayores dificultades en el acceso y reconocimiento de sus méritos. El camino para conseguir la cátedra resulta, para estas mujeres, una carrera de obstáculos difícil de superar y causada, a menudo, por el hecho de que el mismo departamento (hombres en la cima del poder) favorezca a un hombre con méritos parecidos. Además, como dice el mismo entrevistado, “las mujeres que han querido ser catedráticas se las ha tildado automáticamente de ser muy ambiciosas”. En este sentido, para los hombres la cátedra sería la meta natural a una trayectoria académica brillante, mientras que para las mujeres sería simplemente fruto de una ambición que, por supuesto, no es “natural” en ellas.

El caso de Loreto es un buen ejemplo para ilustrar las dificultades vividas a la hora de alcanzar una cátedra. Esta mujer explica que su departamento convocó un concurso de cátedra pensando en promover a un candidato (hombre) del mismo departamento. Cuando ella se enteró de esta convocatoria, por casualidad, decidió presentarse ya que sabía que si el concurso era limpio y transparente podía tener muchas posibilidades de ganar la plaza -como finalmente ocurrió-, ya que su currículum era, según ella: “superior a nivel nacional e internacional” (Loreto, 46-60 años, divorciada y cohabita actualmente con una nueva pareja, con hijos/as ya emancipados/as, CU).

Según datos obtenidos del Segundo Plan de Acción para la igualdad de mujeres y hombres de la Universidad Autónoma de Barcelona (2008), se observa que el personal académico de esta universidad es el colectivo donde la desigualdad entre mujeres y hombres es más evidente. Este hecho se ilustra con el gráfico de “tijeras” que muestra como en la universidad se produce un efecto de embudo para las mujeres y donde se evidencia que el peso relativo de las mujeres en las diferentes posiciones se invierte respecto del correspondiente a sus compañeros conforme sube la categoría académica (véase Gráfico Nº 1).

**Gráfico N° 1 - Distribución de posiciones en la carrera académica, 2006-2007**



**Fuente:** Universitat Autònoma de Barcelona (2006).

García de Cortázar y García de León (1997) llaman a desmontar el argumento temporal que frecuentemente se utiliza para explicar esta desigualdad numérica entre hombres y mujeres catedráticos que afirma que no hay más mujeres catedráticas porque no ha habido tiempo para ello. Frente a ello aseguran que los datos estadísticos constatan que sí ha habido flujos suficientes de alumnado femenino y de mujeres profesoras con la suficiente excelencia para haber podido obtener una cátedra. Más aún, las autoras rebaten el argumento que afirma que el mero transcurso del tiempo remediará esta situación y aseveran que “los porcentajes de catedráticas son anómalos y reflejan los círculos androcéntricos del poder académico (el efecto de *old boy's club*, la cooptación casi siempre inconsciente por parte de los hombres de candidatos hombres, “sus iguales”) (p. 75). Por tanto, consideran imprescindible la aplicación de cuotas académicas como medida política para hacer de la universidad un campo más igualitario.

## Cargos de responsabilidad

Según Pérez Sedeño *et al.* (2008), para llegar a un puesto de responsabilidad hay que tener ambición y unas ciertas ansias de poder. El estatus, el prestigio, el reconocimiento social, vinculados tradicionalmente al ejercicio de las profesiones realizadas por los hombres, van ligadas intrínsecamente a cualquier puesto de responsabilidad laboral y, cuando se asumen este tipo de responsabilidades, se sobreentiende que deberá

dedicarse mucho tiempo y esfuerzo a la consecución de sus objetivos. Cabe decir, sin embargo, que, al igual que en las profesiones donde se ha incrementado el número de mujeres, los puestos de responsabilidad dentro de la universidad se han ido devaluando y perdiendo poder. La siguiente cita, de una profesora con un cargo de gestión administrativa de nivel dentro de su departamento comenta lo que representa en estos momentos un cargo como el suyo:

“En general, a los hombres les gusta muy poco el tema de la gestión, lo hacen si no tienen más remedio. La gestión universitaria sólo da trabajo y dolores de cabeza, porque por los complementos de dinero que te pagan no vale la pena (...). No he publicado mucho porque me he dedicado a la gestión.” (Ginesta, 46-60 años, casada y con hijos/as, TU).

Las mujeres entrevistadas que ocupan cargos de responsabilidad administrativa en las universidades (como vicerrectoras, decanas, directoras de centros de investigación y directoras de departamento) en el momento de ser entrevistadas están solteras (o con parejas) sin hijos/as o están casadas o divorciadas con hijos/as mayores. Sólo una de las mujeres que tiene una hija menor de 18 años ocupa uno de estos cargos pero coincide con ser la persona que, de una forma más contundente, señala la absoluta corresponsabilización de su pareja en la atención de su hija. Vemos, pues, que los cargos de responsabilidad son asumidos por personas que tienen disponibilidad de tiempo para dedicarse casi exclusivamente a la gestión, coordinación y organización que su puesto conlleva.

Una de las mujeres con uno de estos cargos de responsabilidad explica que en el momento que tuvo que formar su equipo de trabajo empezaba a implantarse en su universidad la norma de la paridad para todas las comisiones, tribunales, equipos de decanato, rectorado, etc. Para constituir su equipo se entrevistó con distintos profesores y profesoras de edades y situaciones personales similares. Las respuestas entre unos y otros fueron, sin embargo, distintas. Mientras que los hombres se excusaban haciendo referencia a su carrera profesional y a la necesidad de dedicarse a la investigación, las mujeres respondían que no era el momento porque tenían el hijo o la hija pequeña o tenían algún familiar enfermo. Parecería, así, que la “cultura de las largas horas” y la disponibilidad absoluta para con el trabajo, así como, la ambición y la competitividad no son “valores intrínsecamente femeninos”, según Pérez Sedeño *et al.* (2008), sino que las mujeres primarían más las relaciones interpersonales y afectivas, por encima de sus metas profesionales. En nuestra investigación, en general, se ha observado un fuerte desinterés por ocupar cargos de responsabilidad ya sea porque el abandono temporal de

la investigación puede representar un riesgo para el currículum en un ambiente universitario cada vez más competitivo, por una desmotivación personal para integrar equipos de trabajo en los órganos de gobierno universitario y, sobre todo, por el consumo de tiempo que esto supondría y la voluntad de cubrirlo en el ámbito familiar.

Como decíamos anteriormente, fomentar el equilibrio entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno y representación se está convirtiendo en algunas universidades estudiadas, en uno de los objetivos de los Planes de Igualdad entre mujeres y hombres. La siguiente cita, de una profesora con un cargo alto de responsabilidad, se posiciona sin complejos a favor de la discriminación positiva y lo hace con estos términos:

“Yo sé que me han elegido porque soy mujer. Pero esto no quiere decir que sea más mala que cualquier hombre que hubiesen elegido (...). Seguro que yo estoy aquí por la *affirmative action* (...) pero estoy segura que [un hombre] lo hubiese hecho igual, más bien no lo sé... quizás se hubiese equivocado en otras cosas... yo creo que las mujeres tenemos mucho potencial para dar, lo que pasa es que no se nos deja dar” (Laura, 46-60 años, divorciada y casada nuevamente, con hijos/as pequeños/as, TU).

La percepción de que las mujeres tienen que demostrar sus capacidades en mayor medida que los hombres aparece en algunas entrevistas, y en particular, en aquellas donde éstas ocupan cargos de responsabilidad. Es lo que Krefting (2003) llama el “sexismo ambivalente” o la continua necesidad que tienen las mujeres en demostrar que tienen habilidades suficientes para continuar “dentro del juego”. Esta demostración de capacidad de trabajo no se da solamente en el ámbito de la investigación, sino también en otros espacios, como las reuniones de alto nivel. En éstas, las mujeres con cargos de responsabilidad, señalan que alguna vez han tenido una sensación de “invisibilidad” por parte de sus compañeros varones, debiéndose reinventarse para dar “una imagen más dura” y “sobresforzándose” –según palabras de una entrevistada– para sentir que se las tiene en consideración. Las siguientes citas expresan muy bien estas percepciones:

“Tienes que decir las cosas muy contundentemente, mostrarte sin fisuras (...). He tenido la necesidad de blindarme o de dar una imagen más dura de la que seguramente me hubiera gustado (...). Te das cuenta que cuando dices algo cuesta más que se te escuche. A veces has argumentado y los hombres no se acuerdan... se acuerdan de la argumentación pero no de que es de aquella, mientras que entre ellos se

identifican rápidamente. Los argumentos de las mujeres quedan flotando en el aire” (Mila, 46-60 años, vive sin pareja, CU).

“Es un sobreesfuerzo que tienes que hacer muy importante. En el plan más informal, más sutil, de la voz... Ellos tienen una voz, tú tienes otra. Timbres de voz. Tú te expresas de una forma, ellos de otra” (Gala, 46-60 años, vive con pareja, TU).

## Reflexiones finales

La geografía académica en España presentaba en los años ochenta un escenario de privilegio respecto a la situación que mostraban los estudios para los países anglosajones donde la presencia de las mujeres era casi testimonial por aquel entonces. Una institucionalización más tardía que coincidía con una mayor presencia femenina en las universidades, tanto entre el profesorado como entre el alumnado, junto con unas estructuras de poder menos consolidadas permitieron su acceso en mayores proporciones, aún siendo minoritarias y ocupando peores categorías que sus colegas varones. Revisiones posteriores mostraron que la evolución de las cifras tenía una tendencia opuesta a la que se daba en otros países, iniciándose a finales de los noventa una progresiva masculinización de la geografía. Algunas explicaciones a este fenómeno han sido publicadas en otros trabajos de las autoras, y lo que aquí se ha expuesto son los primeros resultados de un estudio cualitativo sobre las estrategias de conciliación entre la vida profesional y personal, así como sobre sus ideas respecto a la promoción, el poder y los cargos de responsabilidad.

Los resultados principales de la presente investigación son los siguientes:

- La flexibilidad horaria se percibe como una de las mayores ventajas a la hora de compaginar la vida laboral y familiar.
- Mediante múltiples estrategias las mujeres entrevistadas llegan a equilibrar la vida familiar y laboral de una forma muy óptima, a pesar de que a menudo aparece la idea del “sacrificio” que han tenido que hacer a lo largo de sus vidas para sobrellevar ambas.
- El sentimiento general que la familia constituye un lastre para ellas, mientras que representa un estímulo para ellos, independientemente que se manifieste la satisfacción personal y la aceptación por parte de las mujeres de acarrear con el principal peso de dichas responsabilidades familiares, queda manifiesto al comprobar cuales son sus carreras profesionales y evidenciado en el mencionado gráfico de tijera.

- Excepto en algunos casos en los que se observa una verdadera corresponsabilización del hogar, las mujeres cargan con el peso de las responsabilidades familiares y domésticas. En los casos en los que la pareja llega a un equilibrio en el reparto de las tareas familiares y domésticas, se observa como las mujeres aceptan con mayor frecuencia cargos administrativos de responsabilidad. De esta forma, podríamos decir que si las mujeres no ocupan este tipo de cargos no es por su falta de “ambición” como se justifica a menudo, sino por la falta de tiempo para compaginar ambas responsabilidades. Una mayor corresponsabilización ayudaría a normalizar situaciones anómalas donde las mujeres son minoría.

- El gráfico de “tijera” evidencia las dificultades que tienen las mujeres para alcanzar categorías académicas superiores, concretamente la categoría de catedráticas. El perfil de mujeres catedráticas entrevistadas muestra que han seguido un modelo “masculino” de vida académica, es decir, que han priorizado significativamente su vida profesional.

## **Notas**

(1) La Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, la Universitat Pompeu Fabra, la Universitat Rovira i Virgili, la Universitat de Lleida, la Universitat de Girona, la Universitat de les Illes Balears y la Universitat d'Alacant (todas ellas en la zona nororiental del país, en la comunidad autónoma de Cataluña y de la Comunidad Valenciana, aunque se contrastaron parte de los resultados con universidades de otras áreas del estado español obteniendo datos similares).

(2) Aparte de estas cuestiones, en las entrevistas se trataron otros temas relacionados con la trayectoria profesional y académica, la producción científica (número de publicaciones, participación como investigadores/as principales o miembros de proyectos de investigación, etc.), la masculinización de la geografía (en cuanto a número de estudiantes, becarios/as y profesores/as), el sexismo y la discriminación por género en la universidad, entre otros.

(3) Todos los nombres que aparecen son ficticios con el fin de guardar el anonimato.

## Agradecimientos

Agradecemos profundamente a todas aquellas profesoras y profesores que muy amablemente y de forma desinteresada nos han ofrecido su tiempo para reflexionar y debatir sobre cuestiones que nos preocupan e interesan en nuestro lugar de trabajo.

## Bibliografía

ALTABA, María S.: **Conciliación de la vida laboral y familiar. El quiero y no puedo de la madre trabajadora**, Familia y Educación, AGEA (Asociación de Grupos de Estudio de Actualidad), 2004, (<http://www.agea.org.es/>), 15 de diciembre de 2007, on line.

ÁLVAREZ VALVERDE, Tamara: "*La conciliación de la vida personal, laboral y familiar ¿una utopía la corresponsabilidad?*", en: **Codo con codo: comparte tareas y responsabilidades domésticas**, Granada, Ayuntamiento de Granada, 2006.

BENSCHOP, Yvonne; Brouns, Margo: "*Crumbling ivory towers: academic organizing and its gender effects*", en: **Gender, Work and Organization**, vol. 10, Nº 2, 2003, pág. 194-212.

BRINEGAR, Sarah J.: "*Female Representation in the Discipline of Geography*", en: **Journal of Geography in Higher Education**, vol. 3, Nº 25, 2001, pág. 311-320.

CRANG, Mike: "*Malestream geography: gender patterns among UK geography faculty*", en: **Environment and Planning A**, vol. 35, 2003, pág. 1711-1716.

DEEM, Rosemary: "*Gender, organizational cultures and the practices of manager-academics in UK Universities*", en: **Gender, Work and Organization**, vol. 10, Nº 2, 2003, pág. 239-259.

ELG, UIF; JONNERGÅRD, Karin: "*The inclusion of female PhD students in academia: a case study of a Swedish university department*", en: **Gender, Work and Organization**, vol. 10, Nº 2, 2003, pág. 154-174.

FUNDACIÓ MARIA AURÈLIA CAPMANY: **Conciliació i nous usos del temps**, Col·lecció Eines, núm. 8, Barcelona, ed. Institut Català de les Dones, 2007, 53 pág.

GARCÍA DE CORTAZAR, Marisa; García de León, María Antonia: **Mujeres en minoría. Una investigación sociológica sobre las catedráticas de universidad en España**, Centro de Investigaciones Sociológicas, col. Opiniones y Actitudes, Nº 16, 1997, 88 pág.

GARCÍA DE LEÓN, M. Antonia; GARCÍA DE CORTÁZAR, María; ALONSO, María José; *et al.*: **Las académicas. Profesorado universitario y género**, Madrid, Instituto de la Mujer, Estudios, Nº 72, 2001, 623 pág.

GARCIA RAMON, Maria Dolors, CASTAÑER, Margarita, CENTELLES, Núria: "*Women and Geography in Spanish Universities*", en: **Professional Geographer**, vol. 3, Nº 40, 1988, pág. 307-315. (Existe una versión previa en español, **Documents d'Anàlisi Geogràfica**, Nº 7, 1985).

GARCIA RAMON, Maria Dolors, NOGUÉ, Joan, ALBET, Abel: "*La práctica de la geografía en España (1940-1990)*", en: **Innovación metodológica y trayectorias individuales en la geografía académica española**, Barcelona, Oikos-tau, Colección Estudios Geográficos, 1992, 250 pág.

GARCIA RAMON, Maria Dolors; PUJOL, Herminia: "*Gender representation in academic geography in Catalonia (Spain)*", en: **Journal of Geography in Higher Education**, vol. 28, Nº 1, 2004, pág. 111-119.

GÓMEZ TORRALBO, Rosa: "*Hacia un equilibrio entre el trabajo productivo y reproductivo*", en: **Congreso Internacional 'Mujer y empleo'**, Victoria-Gasteiz, 9-10 de octubre de 2003 ([http://www.garapen.net/castellano/publicaciones\\_ponencias\\_mujer.htm](http://www.garapen.net/castellano/publicaciones_ponencias_mujer.htm)), 17 de diciembre de 2008, on line.

KREFTING, Linda: "*Intertwined Discourses of Merit and Gender: Evidence from Academic Employment in the USA*", en: **Gender, Work and Organization**, vol. 10, Nº 2, 2003, pág. 260-278.

LEE, David R.: "*The status of women in geography: things change, things remain the same*", en: **The Professional Geographer**, vol. 2, Nº 42, 1990, pág. 202-211.

McDOWELL, Linda: "*Women in British Geography*", en: **Area**, vol. 2, Nº 11, 1979, pág. 151-154.

McDOWELL, Linda, PEAKE, Linda: "*Women in British Geography Revisited: or the same old story*", en: **Journal of Geography in Higher Education**, vol. 1, Nº 14, 1990, pág. 19-30.

NAVARRO ARDOY, Luis: "*Trabajo y familia: un conflicto en las parejas*", en: **Revista de Estudios de Juventud**, vol. 4, Nº 67, 2005, pág. 115-125.

PÉREZ SEDEÑO, Eulalia *et al.* (2008). **La situación de las mujeres en el sistema educativo de ciencia y tecnología en España y su contexto internacional**, Programa de análisis y estudios de acciones destinadas a la mejora de la calidad de la enseñanza superior y de actividades del profesorado universitario (REF: S2/EA2003-0031), 207 pág. (<http://www.usc.es/smucea/IMG/pdf/EA2003-0031.pdf>) 17 de diciembre de 2008, on line.

PUJOL, Hermínia: "*La presència de les dones a la geografia acadèmica. Un estat de la qüestió al tombant de segle*", en: **Treballs de la Societat Catalana de Geografia**, vol. 57, 2004a, pág. 221-236.

PUJOL, Hermínia "*De la geògrafa absent a la geògrafa desapareguda?*" a Documents d'Anàlisi Geogràfica, Nº 45, 2004b, pág. 135-152

RAMSAY, Karen; LETHERBY, Gayle: "*The Experience of Academic non-mothers in the Gendered University*", en: **Gender, Work and Organization**, vol. 13, Nº 1, 2006, pág. 25-44.

SALIDO CORTÉS, Olga: "*La participación laboral de las mujeres: un reto para el bienestar social*", en: **Working Paper 06-09**, Universidad Complutense de Madrid, 2006.

TOBÍO, Constanza: **Madres que trabajan. Dilemas y estrategias**, Madrid, Ediciones Càtedra, 2005.

UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA (UAB). **Primer Pla d'Acció per a la igualtat entre dones i homes a la UAB**, 2006,

([http://publicacions.uab.es/cd/tot/cat/pla\\_igualtat\\_homes\\_i\\_dones.pdf](http://publicacions.uab.es/cd/tot/cat/pla_igualtat_homes_i_dones.pdf)), 17 de junio de 2008, on line.

WILSON, F.; Nutley, S.: "*A Critical Look at Staff Appraisal: The Case of Women in Scottish Universities*", en: **Gender, Work and Organization**, vol. 10, Nº 3, 2003, pág. 301-319.

WOOD, Glenice J.; NEWTON, Janice (2006) "*Childlessness and Women Managers: 'Choice', Context and Discourses*", en: **Gender, Work and Organization**, vol. 13, N° 4, pág. 338-358.

ZELINSKY, Wilbur: "*The Strange Case of the Missing Female Geographer*" en: **The Professional Geographer**, vol. 2, N° 25, 1973a, pág. 101-105.

ZELINSKY, Wilbur: "*Women in Geography: a brief factual account*", en: **The Professional Geographer**, vol. 2, N° 25, 1973b, pág. 151-165.

ZELINSKY, Wilbur, MONK, Janice, HANSON, Susan: "*Women and Geography: a review and prospectus*", en: **Progress in Human Geography**, vol. 3, N° 6, 1982, pág. 317-366.

*Fecha de recepción: septiembre de 2008*

*Fecha de aprobación: enero de 2009*